

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

ACCORD DU 23 MAI 2012

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251013M

IDCC : 292

PRÉAMBULE

Composée essentiellement de PME (80 % des entreprises ont un effectif inférieur à 50 salariés), la plasturgie, très diversifiée en termes de marchés et de technologies, marquée par son positionnement de sous-traitant de différentes filières et confrontée à une forte concurrence internationale, doit perfectionner ses processus technologiques, innover et poursuivre sa structuration pour être en capacité de proposer des produits à forte valeur ajoutée et de se déployer sur de nouveaux marchés.

Compte tenu des exigences auxquelles sont confrontées les entreprises en matière d'évolutions technologiques et d'innovation, il est impératif de faire évoluer les compétences des salariés pour qu'elles soient adaptées aux technologies émergentes et aux évolutions de l'organisation du travail.

Par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont aménagé un nouveau cadre d'action à la formation professionnelle. La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a avalisé et adapté l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009. Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont attachés à actualiser le dispositif de la formation professionnelle au niveau de la branche en l'adaptant aux spécificités du secteur.

L'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes, le développement de l'orientation professionnelle et de la formation pour tous et notamment les salariés et les demandeurs d'emploi, le maintien et le renforcement des compétences des salariés expérimentés et l'accès à des formations permettant un nouvel élan de carrière sont autant de moyens destinés à répondre aux enjeux futurs du secteur.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord entendent donner une très forte impulsion à la politique de formation de la branche, comme un levier de développement des entreprises, et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession.

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

- renforcer l'attractivité des métiers de la plasturgie ;
- garantir une répartition équilibrée de l'offre de formation sur le territoire en facilitant l'accès à une offre de formation attractive aux salariés et aux entreprises, notamment dans des zones faiblement industrielles et sur des territoires dont le tissu est majoritairement composé de petites entreprises ;

- accompagner le développement des compétences, et particulièrement des ouvriers, dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels et favoriser l'accès des TPE/PME aux compétences de recherche et développement, management et qualité ;
- proposer une meilleure articulation entre la formation initiale et la formation continue, en créant des passerelles entre les qualifications professionnelles ;
- permettre un accès plus large à la formation continue et à sa validation afin de favoriser la montée en qualification des personnels qui en sont dépourvus, particulièrement au sein des plus petites entreprises ;
- faciliter l'accès des salariés des TPE/PME aux formations, notamment dans les domaines de la recherche et le développement, le management et la qualité et l'innovation ;
- accompagner les salariés tout au long de la vie professionnelle, et notamment les moins qualifiés, afin qu'ils puissent s'adapter aux évolutions nécessaires et construire leur évolution professionnelle ;
- adapter les compétences attachées au développement d'activités nouvelles ou appelées à évoluer, liées à l'environnement, au développement durable et à la croissance verte ;
- promouvoir l'innovation dans la formation, en optimisant l'ingénierie des parcours de formation et les pratiques des acteurs.

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

Dans cette optique, les parties signataires souhaitent associer pleinement l'OPCA DEFI dans la diffusion d'information et de conseils auprès des entreprises et des institutions représentatives du personnel de la branche et impulser une nouvelle dynamique à l'observatoire national paritaire prospectif des métiers et des emplois, en articulation étroite avec la CNPE.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit.

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

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

Il vise à améliorer les dispositions existantes et à décliner les dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Le présent accord annule et remplace les trois accords de branche suivants :

- l'accord de branche du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de la plasturgie ;
- l'accord de branche du 9 février 1995 relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé de la plasturgie : OPCA Plastifaf ;
- l'accord de branche du 30 juin 1994 relatif aux certificats de qualification professionnelle, modifié par avenant du 26 octobre 1994.

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

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

TITRE I^{ER}

INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 2

Entretien professionnel

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

Cet entretien doit permettre de faire émerger les attentes réciproques de l'employeur et du salarié. Il poursuit un double objectif :

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

Il se déroule de manière spécifique et donne lieu à l'établissement d'un document écrit, signé des deux parties, dont une copie sera remise au salarié. Ce document doit prévoir la possibilité pour le salarié d'exprimer ses souhaits, ses points d'accord et de désaccord, notamment sur les propositions faites par l'entreprise et sur la prise en compte par l'entreprise des propositions du salarié.

Considérant cet entretien professionnel comme une clé essentielle pour la réussite de l'ensemble des dispositions prévues au sein du présent accord, les parties signataires s'engagent à promouvoir celui-ci et à mettre à la disposition des salariés et des entreprises du secteur, notamment les plus petites, différents outils d'accompagnement, dont le guide pour l'entretien professionnel, par l'intermédiaire de l'OPCA DEFI, selon les modalités prévues au titre VIII du présent accord.

Un bilan qualitatif et quantitatif (mise en œuvre, nombre, taux de réalisation, etc.) des entretiens professionnels réalisés sera communiqué chaque année aux instances représentatives du personnel de l'entreprise et de ses établissements à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan et le bilan de formation.

La CNPE fera un bilan de la mise en œuvre de l'entretien professionnel dans les entreprises de la branche en 2014, puis tous les 3 ans.

Article 3

Entretien de seconde partie de carrière professionnelle

Les partenaires sociaux, convaincus de la nécessité et de l'intérêt de maintenir les salariés concernés dans l'emploi et de sécuriser les parcours professionnels dans leur entreprise, considèrent que l'entretien de seconde partie de carrière est l'un des outils permettant d'atteindre ces objectifs.

Dans toutes les entreprises, l'employeur organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire et ensuite tous les 5 ans un entretien de seconde partie de carrière professionnelle destiné à faire le point avec la fonction RH quand elle existe ou son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers, des conditions de travail et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle. Au cours de cet entretien, le salarié est informé notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Il se déroule de manière spécifique.

Un bilan qualitatif et quantitatif (mise en œuvre, nombre, taux de réalisation, etc.) des entretiens de seconde partie de carrière professionnelle réalisés sera communiqué chaque année aux instances représentatives du personnel de l'entreprise et de ses établissements à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan et le bilan de formation.

La CNPE fera un bilan de la mise en œuvre de l'entretien de seconde partie de carrière professionnelle dans les entreprises de la branche, en 2014 puis tous les 5 ans, et fera des préconisations en matière d'outils.

Article 4

Passeport orientation formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et faire valider ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

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

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

Il est mis à disposition de toute personne un modèle unique de passeport orientation et formation sur le site de l'OPCA DEFI.

Article 5

Bilan de compétences

Les parties signataires considèrent le bilan de compétences comme un instrument privilégié dans la construction d'un véritable parcours professionnel. Afin d'encourager son utilisation dans les entreprises du secteur, elles invitent les instances paritaires de l'OPCA DEFI à développer l'information des salariés sur le bilan de compétences ainsi que sur le réseau des prestataires labellisés.

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

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

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

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

En cas de prise en charge dans le cadre du DIF prioritaire par les fonds de la professionnalisation gérés par l'OPCA DEFI, la CNPE définira les modalités de prise en charge, qui seront révisées éventuellement chaque année.

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

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

Article 6

Rôle de l'observatoire paritaire des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie

L'observatoire a pour mission notamment de fournir une information exhaustive sur l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications, à la fois aux salariés, aux entreprises et aux institutions représentatives du personnel par l'intermédiaire de son site internet.

L'observatoire pourra formuler des propositions en vue d'améliorer les moyens d'information et d'orientation des salariés au cours de leur parcours professionnel, y compris la mise à disposition d'outils.

TITRE II

ACCÈS AUX MÉTIERS DE LA PLASTURGIE

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

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

Article 7

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

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

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

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

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

Article 8

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

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

Les parties signataires confient à l'OPCA DEFI le soin de mobiliser des financements complémentaires auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article 9

Rôle de l'observatoire paritaire des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie

L'observatoire a notamment pour mission d'identifier les métiers, les emplois et les qualifications ainsi que les débouchés dans la plasturgie afin de rendre plus efficace et efficiente la mise en œuvre des mesures d'accueil et d'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi.

L'observatoire pourra réaliser des études sur les emplois en tension et les emplois émergents afin d'identifier les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, en vue notamment de communiquer aux différents prescripteurs de la formation et de l'orientation les informations nécessaires pour qualifier leur offre.

TITRE III

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Article 10

Classement des qualifications professionnelles dans la plasturgie

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

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

GROUPE	INTITULÉ	CONNAISSANCES à maîtriser (*)	TECHNICITÉ de l'emploi (*)
1	Relèvent du groupe 1 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau V défini par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective.	
2	Relèvent du groupe 2 : Les CQP plasturgie « Assemblage, parachèvement, finition », « Conduite d'équipement de fabrication » et « Menuiserie extérieure ».	D3	D2
3	Relèvent du groupe 3 : Les CQP plasturgie « Montage, réglage d'équipement de fabrication », « Matériaux composites », « Chaudronnerie plastique » et « Coordination de ligne ou d'îlot ».	D3	D3
4	Relèvent du groupe 4 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau IV défini par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective.	
5	Relève du groupe 5 : Le CQP plasturgie « Encadrement d'équipe ».	D4	D4
6	Relèvent du groupe 6 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective	

GROUPE	INTITULÉ	CONNAISSANCES à maîtriser (*)	TECHNICITÉ de l'emploi (*)
7	Relève du groupe 7 : Le CQP plasturgie « Techniques en production ».	D5	D5
8	Relèvent du groupe 8 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau II défini par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective.	
9	Relèvent du groupe 9 : Les qualifications, diplômes, titres et certifications permettant d'acquérir des savoirs et savoir-faire correspondant au niveau I défini par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.	Positionnement selon la grille de classification de la convention collective.	
(*) Les degrés constituent des minima.			

Article 11

Certificats de qualification professionnelle (CQP) de la plasturgie

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

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

Lors de la création ou de la révision d'un CQP, la CNPE proposera une modalité de reconnaissance au sein de la classification et la demande d'inscription au RNCP. Cette reconnaissance sera validée par accord de branche et intégrée par révision au présent accord de branche.

TITRE IV

ALTERNANCE

Article 12

Orientations prioritaires

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

C'est pourquoi elles entendent privilégier l'alternance comme moyen d'acquisition des qualifications et des diplômes notamment de la plasturgie et invitent les entreprises à développer leurs actions en la matière.

Article 13

Apprentissage

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

Article 13.1

Financement

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCA DEFI contribue à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la plasturgie, dans la limite de 40 % des contributions professionnalisation collectées par l'OPCA DEFI liées aux versements des entreprises de la plasturgie (contribution de 0,50 % visée à l'article R. 6331-9, 2°, du code du travail et contribution visée à l'article R. 6331-2, 1°, du code du travail).

Article 13.2

Modalités de mise en œuvre

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

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

Article 13.3

Rémunérations du contrat d'apprentissage

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

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

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :
 - 35 % du Smic la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
 - 42 % du Smic la 2^e année d'exécution du contrat ;
 - 60 % du Smic la 3^e année d'exécution du contrat.
2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :
 - 45 % du Smic la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
 - 54 % du Smic la 2^e année d'exécution du contrat ;
 - 75 % du Smic la 3^e année d'exécution du contrat.
3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus (pourcentage du Smic ou, si celui-ci est plus favorable, pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient de l'emploi occupé) :
 - 55 % la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
 - 66 % la 2^e année d'exécution du contrat ;
 - 80 % la 3^e année d'exécution du contrat.

Article 14

Contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation publics ou privés ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de professionnalisation ne doit pas être utilisé de façon récurrente pour pourvoir un emploi durable dans l'entreprise.

L'utilisation des contrats de professionnalisation fera l'objet d'une communication chaque année aux instances représentatives du personnel de l'entreprise et de ses établissements à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan et bilan de formation.

Article 14.1

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

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

Article 14.2

Objet du contrat de professionnalisation

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

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

Article 14.3

Forme et durée du contrat de professionnalisation

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

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée d'une durée de 6 à 12 mois, ou d'un contrat à durée indéterminée comprenant une action de professionnalisation de 6 à 12 mois.

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

- a) Soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :
 - les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
 - les jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification ;
 - les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
 - les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification professionnelle reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;
- b) Soit lorsque l'action de professionnalisation est conclue pour l'acquisition d'une certification inscrite au répertoire national des certifications ou d'un certificat de qualification professionnelle.

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

Dans le cadre de l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective, le contrat conclu peut être :

- à durée déterminée uniquement pour des actions de professionnalisation externes. Un complément en formation interne peut y être adjoint sous réserve d'une validation de l'OPCA au regard de la qualification préparée et du poste à occuper ;
- à durée indéterminée pour des actions de professionnalisation externes ou pour des actions de professionnalisation uniquement interne sous réserve de l'utilisation des modalités du parcours d'intégration et de professionnalisation.

Article 14.4

Rémunérations du contrat de professionnalisation

Salariés âgés de moins de 26 ans

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

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

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

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

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

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

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

Salariés âgés de 26 ans et plus

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

TITRE V

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 15

Orientation dans la branche

Les orientations dans la branche sont les suivantes.

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

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

Les dispositifs sont les suivants :

Article 16

Plan de formation

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

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

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

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

Lors de la consultation des instances représentatives du personnel sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant les deux types d'action ainsi que les emplois visés dans les parcours professionnels individualisés.

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, sont à la charge de l'entreprise et imputables (sous réserve des dispositions sociales et fiscales et dans les limites fixées par la loi) sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Il en est de même pour les salaires et charges sociales correspondants, ainsi que l'allocation formation.

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

Article 17

Validation des acquis de l'expérience

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

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

Après 15 ans d'activité professionnelle ou, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié en contrat à durée déterminée ou indéterminée peut bénéficier à sa demande,

sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

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

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

Article 18

Participation des salariés aux jurys d'examen ou de VAE

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

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

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

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

Article 19

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 19.1

Calcul des droits. – Salariés en contrat de travail à durée indéterminée

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 25 heures. Pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail est au moins égal à 50 % du temps de travail collectif applicable dans l'entreprise, l'acquisition des droits se fait sur la base d'un temps plein. Pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 %, la durée du DIF est calculée *pro rata temporis*.

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur informe le salarié, par écrit, des conditions d'ouverture et d'acquisition du DIF.

La période d'absence due à la suspension du contrat de travail pour prise d'un congé maternité, paternité ou d'adoption, d'un congé de présence parentale, du congé de soutien familial, d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel est intégrée dans le calcul des droits des salariés au DIF.

Les heures DIF acquises par les salariés en contrat à durée indéterminée se calculent au 1^{er} janvier de chaque année. Pour les salariés embauchés en cours d'année, les heures DIF se calculent, *pro rata temporis*, entre la date d'embauche et le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Article 19.2

Calcul des droits. – Salariés en contrat de travail à durée déterminée

Conformément à l'article D. 6323-1 du code du travail, les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation *pro rata temporis*, lorsqu'ils justifient d'une ancienneté de 4 mois consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée, l'employeur informe le salarié, par écrit, des conditions d'ouverture et d'acquisition du DIF.

Le DIF des salariés en contrat à durée déterminée est mis en œuvre selon les mêmes modalités que celles prévues pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 6323-3 du code du travail, le Fongecif dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail prévu, dans des conditions fixées par décret, les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation, la somme correspondant à ce solde ainsi que le nom de l'organisme collecteur et ses coordonnées.

Article 19.3

Mise en œuvre pendant ou hors temps de travail

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées en tout ou partie pendant ou en dehors du temps de travail. Le salarié doit préciser dans sa demande, par écrit, s'il souhaite faire la formation pendant ou en dehors du temps de travail.

Les heures de DIF mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les heures de DIF réalisées en dehors du temps de travail seront rémunérées par l'employeur au titre de l'allocation formation prévue par la loi à l'article L. 6323-14 du code du travail et des règlements pris en son application (qui est à la date de la signature du présent accord d'un montant de 50 % de la rémunération nette du salarié et qui est versée à la date normale d'échéance de la paye qui suit le mois de la formation).

Les DIF hors temps de travail ne peuvent concerner que des formations visant des savoirs qui ne sont pas expressément requis pour l'exécution du contrat de travail.

Lorsque la formation implique un cofinancement (formation mise en œuvre tant par le plan de formation que par le DIF), la formation sera effectuée sur le temps de travail du salarié.

La formation mise en œuvre au titre du DIF ne peut être réalisée hors temps de travail qu'avec l'accord exprès du salarié.

Article 19.4

Initiative

A l'initiative du salarié, le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF et sa mise en œuvre sont arrêtés soit après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment à l'issue de l'entretien professionnel, soit après une demande écrite du salarié.

Si l'accord ou la demande de mise en œuvre du droit individuel à la formation porte sur une action de formation, il doit comporter les mentions suivantes : objectifs de la formation, nature de l'action de formation, intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action (hors ou pendant le temps de travail), durée de l'action, dates de début et de fin de l'action, coût de l'action, dénomination du prestataire de formation pressenti.

Si l'accord ou la demande de mise en œuvre du droit individuel à la formation porte sur une action de bilan de compétences, il doit comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences, dénomination de l'organisme prestataire.

Si l'accord ou la demande de mise en œuvre du droit individuel à la formation porte sur une action de validation des acquis de l'expérience, il doit comporter les mentions suivantes : diplôme, titre ou certification de qualification postulé, dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse motivée, l'absence de réponse valant acceptation.

Tout type d'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est éligible au DIF.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés dans la limite d'un plafond de 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiels, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au pro rata temporis en dessous de 50 % du temps de travail.

Chaque salarié est informé annuellement, par écrit, du total des droits acquis au titre du DIF selon les modalités d'information déterminées au niveau de l'entreprise.

En cas de refus, le salarié dispose d'une voie de recours conformément à l'article L. 6323-12.

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions conduites dans le cadre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables (sous réserve des dispositions sociales et fiscales et dans les limites fixées par la loi) sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Il en est de même pour les salaires et charges sociales correspondants, ainsi que l'allocation formation.

Article 19.5

Actions prioritaires

L'OPCA DEFI prendra en charge au titre des actions prioritaires du DIF de la branche, dans le cadre des contributions professionnalisation, sous réserve des affectations financières décidées par le conseil d'administration de l'OPCA, le coût des actions suivantes :

- les actions de formation s'inscrivant dans les priorités définies et validées par la CNPE ;
- les actions entrant dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- les formations organisées par les organismes de formation des organisations syndicales de salariés et d'employeurs et ayant pour objet l'amélioration de la connaissance de la convention collective et des accords de la plasturgie.

Article 19.6

Transférabilité du DIF – Mutation du salarié

En cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, et relevant du même champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation.

Article 19.7

DIF – Licenciement

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde, l'employeur est tenu d'informer, dans la lettre de licenciement, le salarié du nombre d'heures DIF non mobilisées et de la possibilité de pouvoir demander à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation

des acquis de l'expérience. La demande du salarié doit intervenir avant la fin de son préavis ou dans le cadre d'un licenciement pour faute grave de la fin du préavis théorique.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire fixé à l'article D. 6332-87 du code du travail.

Lorsque la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage et que le DIF n'est pas utilisé à l'occasion de cette rupture, l'employeur mentionne sur le certificat de travail, conformément à l'article L. 6323-21, les droits acquis légalement (maximum de 120 heures) par le salarié au titre du droit individuel à la formation, la somme correspondant à ce solde ainsi que le nom de l'organisme collecteur.

Article 19.8

DIF – Démission

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve de l'accord de l'employeur, à condition que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE soit engagée avant la fin du préavis.

En cas d'accord de l'employeur, la participation de l'entreprise au financement de l'action demandée par le salarié est alors plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire visé à l'article D. 6332-87 du code du travail.

A défaut de demande de la part du salarié ou de désaccord de l'employeur, aucune somme n'est mise à la charge de l'entreprise.

Article 19.9

DIF – Départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut pas bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Article 19.10

Portabilité du DIF après rupture du contrat de travail

Sans préjudice de l'application des dispositions ci-dessus relatives au DIF – licenciement, les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, y compris au titre du terme échu d'un contrat de travail à durée déterminée, peuvent mobiliser la somme correspondant au DIF acquis et non utilisé pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage ou dans les 2 ans qui suivent leur embauche dans une nouvelle entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-18 du code du travail.

Dans le cas où, après rupture de son contrat de travail avec une entreprise de la plasturgie, un salarié est embauché dans une autre entreprise de la plasturgie, il peut demander à utiliser le DIF acquis et non utilisé pendant une durée de 2 ans, ou 3 ans dans le cadre d'une portabilité entre deux entreprises de la branche.

Article 19.11

Financement

Les dépenses exposées par les entreprises au titre de la portabilité du DIF sont imputées sur la contribution professionnalisation et prises en charge par l'OPCA DEFI dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Article 19.12

Information

Les instances représentatives du personnel, à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation, seront informées du nombre de DIF acceptés et refusés, et de leur mise en œuvre.

Article 20

Période de professionnalisation

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

Les parties signataires considèrent que donneront lieu à une participation financière de l'OPCA DEFI au titre des actions prioritaires de la branche les actions d'accompagnement et de formation suivantes :

- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, ou un certificat de qualification professionnelle. La validation des acquis de l'expérience peut être un mode d'acquisition de ces différentes qualifications ;
- toute action dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CNPE de la branche en lien avec les orientations définies dans le présent accord ;
- toute action ouverte aux publics suivants :
 - les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
 - les salariés qui, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle, telle qu'abordée à l'occasion de l'entretien de seconde partie de carrière professionnelle ;
 - les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
 - les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé d'éducation parentale ;
 - les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident du travail ;
 - les travailleurs handicapés ;
 - les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion sous réserve que la durée de la professionnalisation soit au minimum de 80 heures conformément à l'article D. 6324-1-1 du code du travail ;
 - les salariés à la fin d'un mandat de détachement ou de représentation du personnel.

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

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

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

La durée des actions de formation ne peut pas être inférieure à 70 heures sur les 12 premiers mois calendaires de la période de professionnalisation à l'exception des cas suivants :

1. Le plancher d'heures est porté à 35 heures sur les 12 premiers mois calendaires de la période de professionnalisation réalisées par :

- des salariés appartenant à des entreprises de moins de 250 salariés ;
- des salariés âgés d'au moins 45 ans, quelle que soit la taille de l'entreprise.

2. Ces durées minimales ne s'appliquent pas :

- aux actions de validation des acquis de l'expérience et aux actions de bilan de compétences ;
- aux actions collectives proposées au catalogue de l'OPCA DEFI et les actions ou parcours de formation spécifiques ou collectifs proposés, construits et organisés par la branche et réalisés pour des salariés appartenant à des entreprises de moins de 50 salariés et pour les salariés âgés d'au moins 45 ans.

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

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

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

Dans cette perspective, seront encouragées :

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

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

Un bilan qualitatif et quantitatif sera fait en CNPE tous les 2 ans et pourra donner lieu à une révision des durées minimales de formation.

Les instances représentatives du personnel, à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation, seront informées du nombre de périodes de professionnalisation, et de leur mise en œuvre.

Article 21

Tutorat

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

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

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

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

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

Toute signature d'un contrat de professionnalisation est accompagnée de la désignation d'un tuteur qui doit être formé à l'exercice de cette mission. Les parties signataires demandent aux entreprises de désigner un tuteur dans le cadre des périodes de professionnalisation.

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

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

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

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

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

Lorsque l'entreprise perçoit une prime de l'OPCA DEFI pour l'exercice de la fonction tutorale, alors 1/4 de cette prime sera reversé au tuteur pour toute la durée de versement de celle-ci.

Les coûts relatifs à la préparation et à la formation des tuteurs, ainsi qu'à l'exercice de la fonction tutorale sont pris en charge par l'OPCA DEFI, sur la base des montants forfaitaires fixés selon l'article D. 6332-91 du code du travail.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINANCIÈRES : CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES VERSÉES À L'OPCA DEFI

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

Article 22

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

Article 22.1

Entreprises de moins de 10 salariés

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

Article 22.2

Entreprises de 10 salariés et plus

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

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

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

Article 23

Contributions des entreprises versées à l'OPCA au titre de la professionnalisation

Article 23.1

Taux de contribution

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

Article 23.2

Entreprises de moins de 20 salariés

Les entreprises employant moins de 20 salariés doivent effectuer, à l'OPCA DEFI, avant le 1^{er} mars de chaque année, un versement professionnalisation dont le taux est fixé par la loi (égal à 0,15 % à la date de rédaction de l'accord).

Article 23.3

Entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises employant 20 salariés et plus doivent effectuer, à l'OPCA DEFI, avant le 1^{er} mars de chaque année, un versement professionnalisation dont le taux est fixé par la loi (égal à 0,50 % à la date de rédaction de l'accord).

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

Article 24

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

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

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

Le pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel.

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

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

TITRE VII

INSTANCES PARITAIRES NATIONALES EMPLOI-FORMATION

Article 25

Commission nationale paritaire de l'emploi (CNPE)

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

La CNPE a également pour missions de :

- proposer la politique générale de formation professionnelle continue dans la profession, les réunions plénières demeurant l'instance décisionnaire de la politique de la branche ;
- formuler des propositions et recommandations quant aux priorités à assigner aux politiques ou actions de formation mises en œuvre dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie définis au sein du présent accord (plan de formation, DIF, contrats et périodes de professionnalisation) ;
- préconiser les actions en vue du développement de la validation des acquis de l'expérience, compte tenu notamment du bilan des expérimentations en cours au sein de la plasturgie ;
- proposer les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation ;
- proposer le montant des forfaits horaires discutés par les instances paritaires de la branche pour la prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation ;
- élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle de certains publics ;
- définir les actions prioritaires visant à guider les entreprises dans l'élaboration de leur politique de formation ;
- suivre, en lien avec l'observatoire national paritaire des métiers et des emplois de la plasturgie, la mise en place du présent accord dans les entreprises d'un point de vue quantitatif et qualitatif notamment le nombre de DIF mis en œuvre, le nombre d'entreprises concernées, etc.

Article 26

Comité de section professionnelle de branche (CSPB)

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

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

Article 27

Organisme paritaire collecteur agréé DEFI

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

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

Article 28

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

Ces dispositions modifient l'accord du 26 octobre 1994 et l'avenant n° 1 du 30 novembre 2005.

L'observatoire a pour mission notamment de fournir une information exhaustive sur l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications, à la fois aux salariés, aux entreprises et aux institutions représentatives du personnel par l'intermédiaire de son site internet.

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

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

Article 28.1

Secrétaire de l'observatoire

Le secrétaire de l'observatoire a pour rôle :

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

Article 28.2

Modalités de financement

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

Les frais de l'observatoire seront pris en compte dans les frais de gestion et de mission de l'OPCA DEFI.

Article 28.3

Communication et diffusion des études, analyses et travaux

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

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

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

TITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 29

Durée de l'accord

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

Les parties signataires conviennent de se réunir en 2015 afin de dresser un bilan d'évaluation de la mise en œuvre des dispositions prévues au sein du présent accord.

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

Article 30

Entrée en vigueur et extension de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord. A l'issue de ce délai, les dispositions du présent accord seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2012. Cet accord sera placé dans l'avenant formation de la convention collective nationale de la plasturgie. Le présent accord sera soumis à la procédure ministérielle d'extension.

Article 31

Publicité et diffusion des dispositifs de l'accord

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

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

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération de la plasturgie.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FNPEC CFE-CGC ;

FCMTE CFTC.

ANNEXE I

LEXIQUE

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