

# **Accord relatif à l'emploi et au contrat de génération dans les Industries Chimiques**

## **Préambule**

Les Industries Chimiques ont ouvert une négociation sur l'emploi et le contrat de génération visant à prendre en compte l'incidence potentielle du pacte de responsabilité et de solidarité et des contrats de génération eu égard à l'évolution législative intervenue dans ce domaine.

Cet accord portant sur l'emploi et le contrat de génération montre l'engagement des Industries Chimiques en faveur du développement de l'emploi et des compétences, notamment des jeunes et des seniors. Il comprend deux volets constituant les contreparties dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité :

- Les engagements en termes d'emploi ;
- La mise en place du contrat de génération : les dispositions du présent accord se substituent:
  - o A l'accord sur l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle du 30 novembre 2010 ;
  - o Aux articles 3 à 6 (mesures favorisant l'emploi des seniors) de l'accord sur l'emploi des seniors et la gestion des âges dans les Industries Chimiques du 6 novembre 2009.

## **Titre 1 : Engagements dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité**

### **Article 1 : Engagements en termes d'emploi**

Les Industries Chimiques s'engagent à porter leur niveau de recrutement en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée à 47 000 salariés sur la période 2015-2017 au regard du volume de recrutements constaté sur les deux dernières années.

La branche se fixe également comme objectif de développer l'apprentissage et de favoriser l'insertion des jeunes notamment par les contrats de professionnalisation. Elle s'engage donc à accroître le nombre de jeunes en alternance dans les Industries Chimiques pour aboutir à 5 000 jeunes par an d'ici 2017.

### **Article 2 : Autres engagements**

#### ***Article 2.1 Investissement***

L'ensemble des mesures contenues dans le pacte de responsabilité et de solidarité vise à restaurer la compétitivité des entreprises. Afin de mesurer l'impact de ces mesures dans les Industries Chimiques, le niveau de l'investissement, au regard du volume de recrutement réalisé annuellement,

sera examiné lors du panorama économique et social réalisé annuellement dans le cadre de la réunion paritaire plénière relative à la négociation annuelle obligatoire (NAO).

### ***Article 2.2 : Négociation sur la structure salariale***

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les 12 mois à compter de la signature du présent accord en vue d'une négociation sur la structure salariale.

### ***Article 2.3 Bourse à l'emploi***

Afin de favoriser le développement de l'emploi, les parties signataires conviennent de la mise en place d'une bourse à l'emploi ouverte aux entreprises de la branche via l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques. Celle-ci permettra de diffuser les offres d'emploi, les propositions de contrats en alternance ou de stages et de valoriser les métiers de la branche à travers des témoignages diffusés sur le site de l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques en lien avec les travaux qu'il réalise.

## **Titre 2 : Contrat de génération**

### **Article 3 : Diagnostic de la branche**

Les présentes dispositions se fondent sur la base d'un diagnostic préalable « contrat de génération » présenté aux partenaires sociaux de la branche et réalisé à partir des données de l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques, ainsi que de l'enquête de branche sur l'Emploi réalisée sur les trois dernières années.

Le diagnostic, figurant en annexe du présent accord, comprend les éléments suivants :

- La pyramide des âges ;
- Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles ;
- Les prévisions de départ à la retraite ;
- Les perspectives de recrutement ;
- Les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- Les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

### **Article 4 : Mesures en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi**

#### ***Article 4.1 Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée***

Conformément aux dispositions légales relatives au contrat de génération, les Industries Chimiques se réfèrent pour l'âge fixé pour les jeunes à 26 ans. Les parties signataires relèvent que les jeunes de 18 à 26 ans représentaient en 2011, 11 100 salariés dans les Industries Chimiques.

Elles se fixent comme objectif, dans un contexte économique incertain lié à une évolution de la chimie mondiale majeure dans les années à venir, de faire évoluer le nombre de jeunes accueillis au 31 décembre 2017 à 12 200, soit une hausse de l'ordre de 10% sur la période 2015-2017.

#### ***Article 4.2 Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise***

Le contrat de travail à durée indéterminée constitue le mode d'entrée privilégié dans la vie professionnelle. Il continuera à être encouragé par la branche des Industries Chimiques, les effectifs de la branche étant constitués à hauteur de 97,3% en 2013 par des salariés en contrat à durée indéterminée.

##### **Article 4.2.1 Modalités d'intégration**

Les entreprises, en fonction de leurs caractéristiques propres, mettront en œuvre, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise comportant des procédures d'accueil adéquates.

Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail. L'entreprise prendra soin de désigner une personne en charge de cette tâche et s'assurera que celle-ci dispose de toutes les qualités pour la mener à bien (chargé d'accueil-parrainage).

##### Accueil dans l'entreprise

L'entreprise mettra tout en œuvre pour communiquer aux jeunes, dès son entrée dans l'entreprise, les éléments d'information suivants :

- Fiche ou plaquette de présentation de l'entreprise ;
- Organigramme de l'entreprise ;
- Information sur la politique générale et les objectifs de la société ;
- Information en matière de sécurité et d'environnement ;
- Présentation du site et sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l'établissement ;
- Remise du règlement intérieur ;
- Remise de la convention collective qui lui est applicable (article 9-5 des clauses communes de la CCNIC) ;
- Information sur la vie sociale de l'entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail, mutuelle, accords d'entreprise...).

### Eléments sur le poste de travail et son environnement

La procédure d'accueil du jeune devra comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques comme l'indication de la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incident.

L'entreprise s'assurera que toutes les informations nécessaires à la connaissance et à la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

L'entreprise désignera un salarié (chargé d'accueil-parrainage) qui accompagnera le jeune et lui fera connaître l'entreprise, son poste et son environnement de travail. Cet accompagnement ne doit pas être confondu avec la mission de tuteur.

### **Article 4.2.2 Modalités de formation du jeune dans l'entreprise**

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales.

Les parties signataires entendent, en fonction des opportunités qui sont les leurs, développer les contacts avec le monde de l'enseignement, pour proposer les modifications qu'elles souhaitent voir apporter au contenu des enseignements orientés vers les métiers des Industries Chimiques, et tout spécialement pour les métiers techniques ou technologiques.

Pour ce faire, elles s'attacheront à faire connaître aux pouvoirs publics et aux autorités en charge de l'enseignement, au vu des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques, les caractéristiques et évolutions des métiers des Industries Chimiques ainsi que les compétences qu'ils requièrent. Elles utiliseront toutes les possibilités qui leur sont offertes, notamment par la réglementation en vigueur, de siéger ou de désigner des représentants dans de nombreuses instances comme les commissions paritaires consultatives (CPC), les commissions paritaires nationales des IUT, les commissions nationales d'évaluation des licences professionnelles... les salariés désignés dans ce cadre bénéficient des dispositions prévues légalement ou conventionnellement, selon les modalités spécifiques à chaque commission, pour leurs absences et leur indemnisation.

Par ailleurs, la CPNE de branche sera informée des travaux portant sur les certifications professionnelles conduisant aux métiers des Industries Chimiques.

### Parcours de formation

Les entreprises mettront en place un parcours de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fonction ainsi qu'à celles du titulaire.

Ce parcours comportera, en milieu industriel, une formation à la sécurité sur les risques spécifiques au contexte industriel, une formation au poste de travail, ainsi que sur les techniques, les produits et les appareils spécifiques à l'entreprise.

***Article 4.3 Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune***

Afin de poursuivre l'accompagnement du jeune au-delà de son intégration immédiate dans son milieu de travail et de lui permettre de faire un point d'étape sur son intégration, l'entreprise organisera également un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune. Ces modalités de mise en œuvre sont déterminées au niveau de chaque entreprise.

**Article 5 : Mesures en faveur de l'emploi des seniors**

***Article 5.1 Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi des seniors***

Conformément aux dispositions légales, les Industries Chimiques se réfèrent pour l'âge fixé pour les seniors à 50 ans. Ces derniers représentaient 25,2% de l'effectif total des salariés dans les Industries Chimiques en 2013.

Compte tenu du maintien dans l'emploi des seniors, la population des 50 ans et plus devra représenter 26,5% de l'effectif total des salariés dans les Industries Chimiques en 2017.

***Article 5.2 Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail***

**Article 5.2.1 Aménagement des conditions de travail**

L'aménagement de l'organisation et des conditions de travail facilite le maintien en activité des seniors.

Les entreprises s'emploieront à mettre en place des dispositifs de temps partiel de fin de carrière, la dispense d'astreinte à domicile à partir de 55 ans ou la retraite progressive, dispositifs qui seront examinés avec le CHSCT, ou à défaut avec les délégués du personnel, en liaison avec les services de santé au travail.

A partir de 55 ans, afin d'éviter que le passage à temps partiel ne se traduise pour les intéressés par une baisse du niveau de leur retraite, les entreprises maintiendront, dans le cadre des dispositions en vigueur, en tout ou partie, les cotisations retraite ou le financement d'épargne retraite sur la base de la durée du travail à temps plein et conformément à la répartition appliquée par l'entreprise.

Les salariés pouvant se prévaloir de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur départ en retraite bénéficieront d'une allocation de départ calculée sur la base du temps plein dans l'hypothèse où ils sont passés, à partir de 55 ans, à temps partiel.

Les dispositions de la convention collective prévoient le maintien total puis partiel des primes pendant une durée de 12 mois pour les salariés en continu qui sont mutés à un emploi de jour (articles 12.II de l'avenant n°1 et 13.II de l'avenant n°II de la CCNIC). Ces dispositions sont étendues, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités, aux salariés en semi continu mutés à un emploi de jour.

#### **Article 5.2.2 Suivi et maintien de l'état de santé**

Une autorisation d'absence payée sera accordée aux salariés âgés de 55 ans et plus pour leur permettre de bénéficier du bilan de santé gratuit de la sécurité sociale. Ils bénéficieront du remboursement des frais de transport engagés à cette occasion sur la base des pratiques suivies par les entreprises en la matière. A l'initiative de ceux-ci et sur leur demande, les résultats de ce bilan pourront être communiqués au médecin du travail.

Des séances de vaccination gratuite contre la grippe pourront être organisées par l'entreprise, pour les salariés de 55 ans et plus qui le souhaitent et sous réserve qu'ils ne présentent pas de contre-indication médicale, pendant les heures de travail chaque fois que cela est possible, avec la participation du service de santé au travail. Le médecin du travail de l'entreprise sera sollicité pour l'organisation de ces séances et le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, seront informés de la réponse de celui-ci. Si les séances de vaccination ne peuvent se tenir dans l'entreprise, celle-ci remboursera aux intéressés les frais de vaccination et de transport non couverts par le régime général de sécurité sociale ou par les régimes de prévoyance.

Un bilan de ces actions sera présenté chaque année au CHSCT, ou à défaut, aux délégués du personnel.

#### **Article 5.3 Actions**

Deux domaines d'actions ont été retenus par la branche dans le cadre de la mise en œuvre des contrats de génération :

##### **Article 5.3.1 Développement de compétences et des qualifications et accès à la formation**

La formation professionnelle doit favoriser le développement des compétences du salarié en lien avec les besoins de l'entreprise. La formation des salariés âgés permet de maintenir leurs compétences et savoir-faire et de favoriser leur transmission aux plus jeunes.

Les entreprises mettront au point des tableaux de bord sur l'accès à la formation par tranches d'âges et s'attacheront à faire connaître la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Elles suivront attentivement les publications de l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques afin d'adapter les formations dispensées au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et de l'organisation.

En outre, le compte personnel de formation prévu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle favorisera l'évolution des compétences et des qualifications des salariés et notamment celle des seniors.

##### **Article 5.3.2 Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

Dans les entreprises occupant au moins 300 salariés, un recensement des savoirs clés et des salariés seniors aptes à les transmettre sera effectué. La commission de formation du Comité d'entreprise sera informée de ce recensement et des modalités de transmission des savoirs clés. Dans les entreprises de moins de 300 salariés notamment celles mettant en œuvre les contrats de génération, une démarche identique pourra être mise en œuvre.

La pratique du tutorat constitue une formule qui doit être privilégiée, dès lors que les missions sont confiées à des salariés volontaires et pouvant se prévaloir d'une expérience et d'un savoir reconnus.

Les entreprises doivent en outre privilégier des modes d'organisation permettant aux intéressés, à travers l'exercice d'une fonction tutorale, de faire bénéficier de leur expérience des salariés plus jeunes leur assurant ainsi une meilleure intégration.

Le maintien dans l'emploi des seniors peut être facilité par le transfert des compétences par des salariés plus jeunes notamment en ce qui concerne l'apprentissage et la maîtrise des technologies de l'information et de la communication. Les parties signataires soulignent l'intérêt de recourir à cet égard dans certains cas, à des tuteurs jeunes (tutorat inversé).

Enfin, la mise en place d'un compte personnel de prévention de la pénibilité prévue par la loi du 20 janvier 2014 au 1<sup>er</sup> janvier 2015 permettra notamment de prendre en charge une formation afin de réduire la pénibilité et de financer un départ en retraite avant l'âge légal ou de financer un passage à temps partiel à tout moment de la carrière.

#### **Article 6 : Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes et modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés**

Ces actions doivent assurer la transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise et pour la branche en s'appuyant sur les « compétences clés » identifiées dans le diagnostic.

Les compétences clés dont le maintien et le développement sont considérées comme essentielles pour la branche sont notamment :

- Pour les compétences « métiers » :
  - Maîtrise des procédés industriels en lien avec une automatisation de plus en plus grande et le développement de la polyvalence en production ;
  - Assurer la maintenance et l'inspection des installations industrielles ;
  - Renforcement de l'innovation conduisant à une gestion de la créativité, des méthodologies de production et de formalisation des connaissances avec :
    - un développement de la recherche et développement notamment dans les domaines de la chimie du végétal, des biotechnologies et de l'économie circulaire ;
    - la multiplication des dimensions à analyser (notamment QHSSE), la création de produits novateurs et l'efficacité allant au-delà de la simple rentabilité économique en matière de procédés;

- la maîtrise de la propriété industrielle et développement des brevets.
  - Expertise toxicologique ;
  - Connaissance de la chimie et de la réglementation du secteur d'activité ;
  - Fonctions achat et commerciale nécessitant une orientation technique.
- Pour les compétences « transverses » :
- Management
  - Dialogue social
  - Gestion des données scientifiques ;
  - Utilisation des systèmes d'information ;
  - Connaissances des règles QHSSE ;
  - Développement des démarches d'amélioration continue ;
  - Savoir échanger de l'information et travailler en équipe et réseau ;
  - Capacités à actualiser ses compétences et à s'adapter à de nouveaux environnements ;
  - Appréhension de l'international (langues étrangères, essentiellement anglais, droit international, relations interculturelles...) ;

Ces listes, non exhaustives, pourront faire l'objet d'un examen périodique en CPNE au regard des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques. Leur mise à jour sera publiée sur le site de ce dernier.

***Article 6.1 Mise en place de binômes d'échange de compétences***

Le contrat de génération repose sur un principe de binôme matérialisé par :

- L'embauche en contrat à durée indéterminée à temps plein, d'un jeune âgé de moins de 26 ans ou d'un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- Le maintien en emploi d'un salarié âgé d'au moins 57 ans, ou de 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou le recrutement d'un salarié âgé de 55 ans ou plus.

Sauf exceptions légales, le binôme doit être constitué pour une durée de 3 ans.

Les entreprises s'attacheront donc, dans le cadre des binômes d'échanges de compétences, à maintenir les compétences clés et transverses nécessaires au développement de leurs activités.



### ***Article 6.2 Organisation de la diversité des âges et de la mixité au sein des équipes de travail***

Les entreprises veilleront, dans le cadre de leur politique en matière de gestion des ressources humaines, à assurer la diversité des âges dans les équipes de travail afin d'éviter des pertes de compétences dommageables à terme. Dans la même optique, elles s'attacheront à faire évoluer la mixité des emplois lorsque la proportion d'hommes ou de femmes est supérieure à 80% (emplois de fabrication, emplois administratifs...). Dans ce cadre, le comité de pilotage de la diversité des Industries Chimiques mènera en lien avec l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques des actions visant à atteindre cet objectif.

### **Article 7 : Autre mesure en faveur des jeunes et des seniors : l'insertion dans l'entreprise par la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

La POE est un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi d'acquérir, au moyen d'une formation dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, les compétences requises pour occuper un emploi pour lequel une entreprise a déposé une offre auprès de Pôle emploi.

Les parties signataires réaffirment leur intérêt de ce dispositif qui permet à la fois à des demandeurs d'emplois de trouver, à l'issue d'une formation, un emploi et à des entreprises de trouver les compétences spécifiques dont elles ont besoin.

Elles s'engagent à porter le nombre de bénéficiaires du dispositif de 102 (au 31 décembre 2013) à 150 en 2017.

### **Article 8 : Accompagnement des TPE/PME**

Afin de permettre aux TPE/PME de mettre en place une gestion active des âges, l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques proposera des outils de diagnostic afin de leur permettre d'anticiper les évolutions les concernant avec le maintien en activité des seniors et le recrutement notamment des jeunes.

Dans le cadre d'accords de développement de l'emploi et des compétences (ADEC), ou d'accords de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) territoriaux, la mise en place de « développeurs RH territoriaux » dédiés à l'accompagnement des TPE/PME sera examinée.

## **Titre 3 : Perspectives de développement de l'alternance, conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des alternants et des stagiaires**

### **Article 9 : Perspectives de développement de l'alternance**

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent l'un et l'autre sur une organisation de la formation associant en alternance une formation théorique et une formation pratique en entreprise. Ces formations sont diplômantes ou qualifiantes.

Les contrats en alternance permettent aux jeunes d'accéder à un emploi qualifié et à l'entreprise de recruter des salariés spécialement formés aux métiers de l'entreprise ou disposant des compétences dont elle a besoin.

### **Article 9.1 Recours aux contrats en alternance**

Les contrats en alternance ne peuvent, en aucun cas, être utilisés par l'entreprise pour pallier un manque d'effectif, ni pour pourvoir, par leur succession, une fonction pérenne de l'entreprise. Ils permettent au jeune d'acquérir une qualification, d'avoir accès à un métier et de favoriser, par l'acquisition d'une première expérience professionnelle, son développement personnel et professionnel.

### **Article 9.2 Apprentissage**

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage constitue une voie particulièrement appropriée pour accéder à certains métiers de la branche :

- Métiers de la production et de la maintenance ;
- Métiers de la recherche, du développement ou des laboratoires d'analyse ;
- Métiers de la sécurité et de l'environnement ;
- Nouveaux métiers liés à l'évolution de la Chimie (Chimie du végétal, chimie durable...)

Les parties signataires conviennent de financer en priorité les apprentis préparant des diplômes, des titres professionnels ou des CQP de la branche, inscrits au registre national des certifications professionnelles (RNCP) et conduisant à des métiers pris en compte par la CPNE. La liste établie par cette instance sera mise à jour régulièrement.

Afin que la branche puisse disposer des moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives (communication, information sur les métiers...) dans l'intérêt de l'ensemble de la profession et de financer des établissements d'enseignement, les parties signataires invitent toutes les entreprises, relevant du champ d'application de la CCNIC, à verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme habilité au niveau national comme collecteur de la taxe d'apprentissage des Industries Chimiques et à laisser une partie des fonds de la taxe d'apprentissage affectable aux établissements (quota et hors quota) au titre des fonds libres.

Les dispositions qui permettent aux OPCA de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'Etat ou les régions, selon les modalités arrêtées par un accord de branche, s'inscrivent dans le cadre prévu par le code du travail. Le montant affecté dans le cadre de la collecte de la professionnalisation est fixé à 15% maximum.

La CPNE, en lien avec l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques, sur la base d'études réalisées définira les actions pertinentes qui permettront de favoriser le développement de l'alternance dans les Industries Chimiques et ainsi de répondre à l'objectif fixé par le présent accord en termes d'accueil de jeunes.

### **Article 9.3 Rôle des instances paritaires**

Différentes instances paritaires sont associées, chacune en fonction des attributions qui sont les siennes, à la détermination, à l'exécution et au contrôle de la politique d'apprentissage de la branche :

- CPNE des Industries Chimiques

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche détermine les emplois et métiers prioritaires. Elle décide annuellement du pourcentage de la collecte qu'il convient d'affecter au financement des CFA dans les limites fixées ci-dessus.

- Comité paritaire de la section « Chimie »

Le comité paritaire de la section Chimie de l'OPCA procède à l'examen des demandes de financement des CFA et, prenant en compte les orientations de la CPNE, propose les subventions à attribuer.

- Conseil d'administration de l'OPCA

Le Conseil d'administration de l'OPCA valide les demandes de la branche en fonction de ses possibilités de financement et transmet sa décision à la CPNE et au comité de section.

Chaque année, un bilan quantitatif et qualitatif des financements alloués aux CFA est préparé par l'OPCA et transmis aux instances de la branche.

- Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de la diversité dans les Industries Chimiques (OPIC)

L'Observatoire des Industries Chimiques établit un tableau de bord de l'apprentissage dans les Industries Chimiques, tableau qui est transmis à la CPNE de la branche.

#### **Article 9.4 Contrat de professionnalisation**

Pour accompagner et aider les jeunes embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à acquérir les savoir-faire professionnels indispensables à l'obtention d'une certification, l'entreprise désignera un tuteur, parmi les salariés volontaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Le tutorat permettra à des salariés volontaires, et bénéficiant à la fois d'un niveau de qualification suffisant et de la capacité à transmettre des savoirs et des savoir-faire, de faire bénéficier de leur expérience des salariés plus jeunes.

Le tuteur ne doit pas être confondu avec le chargé d'accueil (parrainage), le maître d'apprentissage ou de stage.

Le tuteur bénéficiera, au titre de la période d'exercice du tutorat, d'une prime prenant en compte la réalisation de sa mission.

Le tutorat inversé permet aux jeunes de faire bénéficier d'autres salariés des compétences qu'ils possèdent. Cette forme de reconnaissance immédiate facilitera leur insertion professionnelle.

A l'instar de ce qui a été fait dans le cadre de la formation «tuteur » par l'OPCA de la branche, les parties signataires conviennent de lui demander de réaliser un guide de la fonction tutorale.

Le jeune sera affecté à un poste de travail en adéquation avec son objectif de professionnalisation.

Les parties signataires rappellent que les certificats de qualification professionnelle (CQP) ainsi que les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) sont à privilégier dans le développement des contrats de professionnalisation, ces derniers étant de nature à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et à faciliter le recours des entreprises à des profils diversifiés.

#### ***Article 9.5 Formation complémentaire***

Le salarié ayant obtenu au terme du contrat de professionnalisation une certification professionnelle figurant au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et qui est embauché par contrat à durée indéterminée dans la même entreprise pourra bénéficier de formation dans le cadre de son intégration.

#### **Article 10 : Conditions de recours aux stages**

Le stage en entreprise s'entend d'une période de mise en application des connaissances par le stagiaire, de confrontation de la théorie à la pratique et de transition vers la vie professionnelle.

Un emploi pérenne ne doit pas être tenu par un stagiaire ou une succession de stagiaires.

#### ***Article 10.1 Convention tripartite***

Tout stage doit être effectué dans le cadre d'une convention signée entre l'entreprise, l'établissement d'enseignement et le stagiaire (ou son représentant légal). Cette convention précise les engagements et les responsabilités de chacune des parties. Y sont précisés notamment le projet pédagogique, les objectifs et finalités attendus du stage, le contenu de celui-ci, ainsi que les activités confiées au stagiaire. Les modalités du stage sont rappelées : déroulement, durée et date, nom et fonction du maître de stage au sein de l'établissement d'enseignement et au sein de l'entreprise, gratification et avantages accordés au stagiaire, protection sociale, responsabilité civile, discipline, obligations en matière de sécurité, confidentialité, absences, interruption et rupture éventuelle...

#### ***Article 10.2 Cursus scolaire ou universitaire***

Sans préjudice des dispositions prévues au décret n°2010-956 du 25 Août 2010, qui doivent respecter l'exception, le stage en entreprise doit être intégré à un cursus pédagogique. Son contenu s'inscrit dans le projet défini par l'établissement d'enseignement et accepté par l'entreprise.

#### ***Article 10.3 Stages à l'étranger***

Les entreprises ayant des établissements hors de France sont incitées à proposer des stages à l'étranger, dans un but d'ouverture à une autre culture ou à un autre environnement professionnel.

Les conditions d'un tel stage doivent être notifiées avec précision dans la convention de stage.

#### ***Article 10.4 Information du CE (ou, à défaut des DP)***

Le CE (ou, à défaut, les DP) est tenu informé chaque année du nombre de stagiaires reçus dans l'établissement, des caractéristiques des stages, des conditions d'accueil, du contenu des conventions de stage et des embauches éventuelles.

#### **Article 10.5 Gratification**

Conformément à la loi du 10 juillet 2014 relative au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, les stages d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs donnent lieu au versement par l'employeur de la gratification mensuelle minimale légale.

Afin de fixer le montant d'une gratification plus élevé, de manière objective, les entreprises pourront prendre en compte des critères tels que la durée du stage, le niveau du diplôme préparé, l'évaluation finale du stage, l'apport du stagiaire, la qualité de la prestation.

#### **Article 10.6 Offres et demandes de stages**

En vue de promouvoir les stages au sein de la branche des Industries Chimiques et de faciliter la recherche des stagiaires, les entreprises déposeront, dans la mesure du possible, sur leur site internet, leurs offres de stage.

Seront publiées, via internet ou sur tout autre support, les offres et demandes de stages qui seront adressées aux organisations patronales.

#### **Article 10.7 Modalités d'accueil des stagiaires**

##### **Article 10.7.1 Implication de l'entreprise : suivi, évaluation du stage**

L'accueil de stagiaires suppose que l'entreprise dispose des moyens d'encadrement nécessaires et s'implique dans l'atteinte des objectifs du stage.

L'entreprise désigne un maître de stage afin de guider et de conseiller le stagiaire, d'assurer un suivi régulier de ses travaux, d'en évaluer la qualité et de le conseiller sur son projet professionnel. Le maître de stage doit réaliser un bilan du stage. Il est le correspondant de l'entreprise pour l'établissement d'enseignement.

Pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois, l'évaluation effectuée par le maître de stage dans l'entreprise donnera lieu à un document écrit qui sera remis au jeune, au maître de stage (désigné par l'entreprise) et à l'enseignant référent (désigné par l'établissement d'enseignement).

En outre, à l'issue du stage, il revient à l'entreprise de rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra, le cas échéant, accompagner le futur curriculum vitae (CV) de l'intéressé.

##### **Article 10.7.2 Vie du stagiaire dans l'entreprise : restauration, transport...**

Les stagiaires bénéficient des dispositions en vigueur dans l'entreprise en matière de restauration (accès au restaurant d'entreprise, tickets restaurant...). Le coût en résultant sera pris en charge par l'entreprise dans les conditions fixées pour les salariés.

La convention de stage précisera les conditions et les modalités de transport du stagiaire (domicile-lieu de travail). Les frais en découlant seront pris en charge selon le régime applicable aux salariés de l'établissement.

L'entreprise et le CE (ou, à défaut les DP) examineront la possibilité de faire bénéficier les stagiaires des activités sociales et culturelles existant dans l'entreprise. Ils définiront ensemble la prise en charge des frais qui pourraient en résulter.

#### **Article 10.7.3 Prise en compte de la durée de stage en cas d'embauche à l'issue de celui-ci**

En cas d'embauche à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique, la durée du stage sera prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 10 des clauses communes de la CCNIC.

### **Article 11 : Actions de branche pour rapprocher jeunes et entreprises**

#### ***Article 11.1 Information jeunes-entreprises***

Afin de remédier à la désaffection des jeunes, encore trop souvent constatée vis-à-vis des filières et des métiers scientifiques en général, et plus particulièrement de ceux de la Chimie, les parties signataires conviennent que des initiatives telles que les Olympiades de la Chimie, doivent être encouragées par la branche.

De la même façon, afin de pallier l'insuffisance de réels lieux d'information et d'échanges entre jeunes et professionnels de la formation et de l'entreprise sur les métiers et les filières de formation permettant d'y accéder, des initiatives, comme les opérations « portes ouvertes », ou le « village de la Chimie », présentant les conditions d'emploi et de travail dans la profession, doivent être promues.

La communication du site internet [www.lesmetiersdelachimie.com](http://www.lesmetiersdelachimie.com) est à développer pour mieux faire connaître ce site aux jeunes et aux établissements d'enseignement.

#### ***Article 11.2 Rôle de l'Observatoire des Industries Chimiques (OPIC)***

Les études réalisées par l'Observatoire des Industries Chimiques sur les métiers de la Chimie figureront sur son site, afin notamment d'en permettre la diffusion vers les établissements d'enseignement, Pôle emploi...

## **Titre 4 : Dispositions finales**

### **Article 12 : Suivi de l'accord en CPNE**

La CPNE procédera chaque année au suivi de l'application du présent accord. A cet effet, l'Observatoire prospectif des Industries Chimiques lui fournira les éléments nécessaires à cet examen dans le cadre des données sur l'emploi.

**Article 13 : Bilan de l'accord**

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

**Article 14 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est rappelé que les engagements chiffrés prévus aux titres 1 et 2 s'entendent pour la période 2015-2017.

**Article 15 : Conditions d'application de l'accord**

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe, plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

**Article 16 : Dépôt et entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord constituent les contreparties au pacte de responsabilité et de solidarité sous réserve de la mise en œuvre de ce pacte dans le cadre de la loi de finances rectificative pour 2014 et de la loi de financement de la sécurité sociale rectificative pour 2014, destinées à prendre en compte les mesures du pacte. A défaut d'adoption de ces lois au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le présent accord ne pourra entrer en vigueur.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le jour suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Puteaux, le 10 juillet 2014

FEDERATION CHIMIE ENERGIE - FCE-CFDT

FEDERATION CHIMIE-MINES-TEXTILE-ENERGIE - CFTC-CMTE

UNION DES INDUSTRIES CHIMIQUES (UIC)  
CHAMBRE SYNDICALE DU PAPIER : 10<sup>ème</sup> COMITE (CSP)  
CHAMBRE SYNDICALE DU RERAFFINAGE (CSR)

FEDERATION DES ENTREPRISES DE LA BEAUTE (FEBEA)

FEDERATION DES INDUSTRIES DES PEINTURES, ENCRE, COULEURS, COLLES ET ADHESIFS,  
PRESERVATION DU BOIS (FIPEC)

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CORPS GRAS (FNCG)

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES ELECTROMETALLURGIQUES, ELECTRO-CHIMIQUES  
ET CONNEXES (FNIEEC)





# NEGOCIATION SUR L'EMPLOI

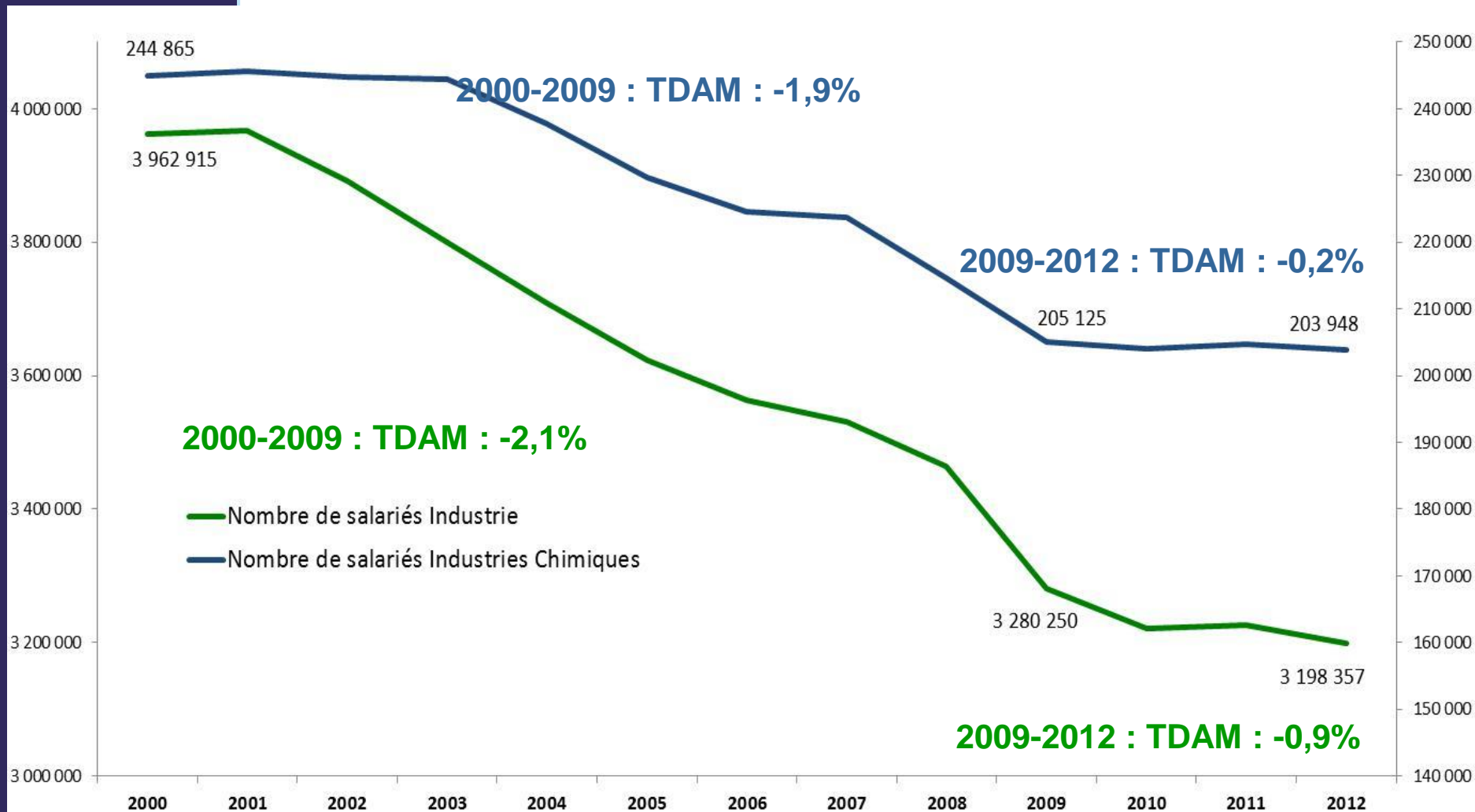
## Annexe : Diagnostic de branche



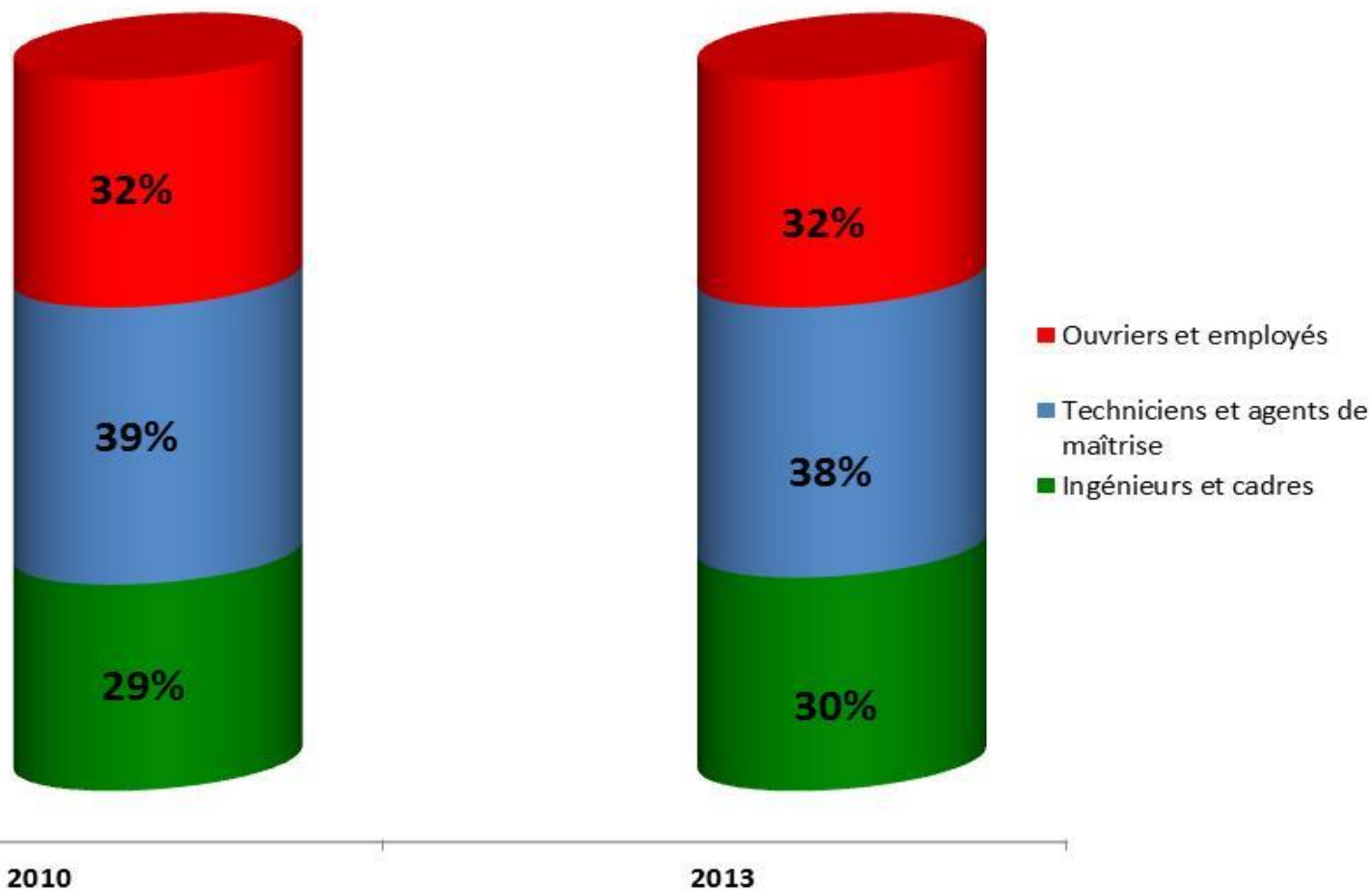
# Diagnostic de l'emploi dans la branche

*Sources : CEP chimie  
2008, Enquêtes de  
branche, Etudes OPIC*

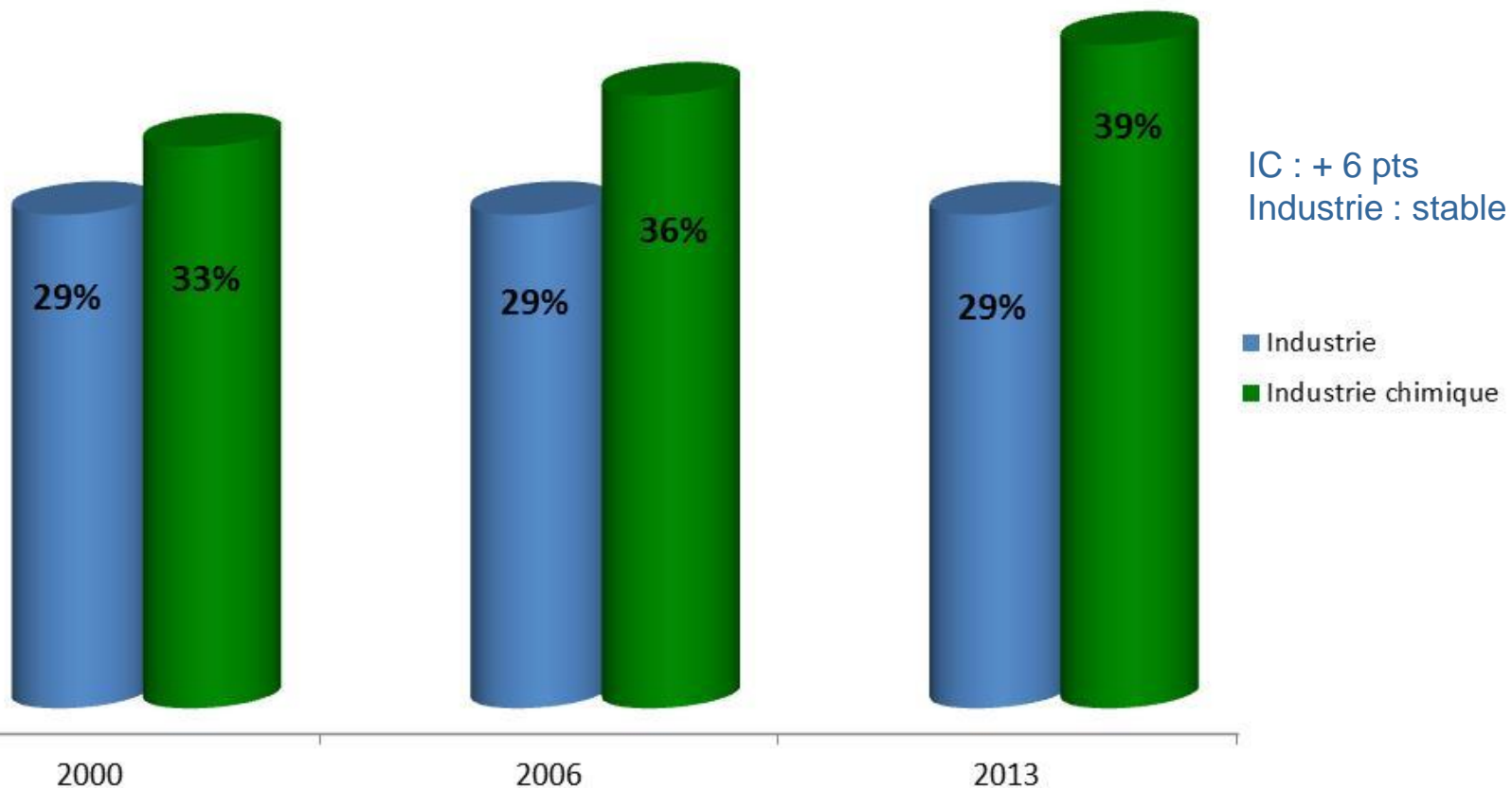
# EVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIES DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES COMPAREE A CELLE DE L'INDUSTRIE 2000-2012



# EVOLUTION DE LA REPARTITION DU NOMBRE DE SALAIRES PAR CSP DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES 2010- 2013



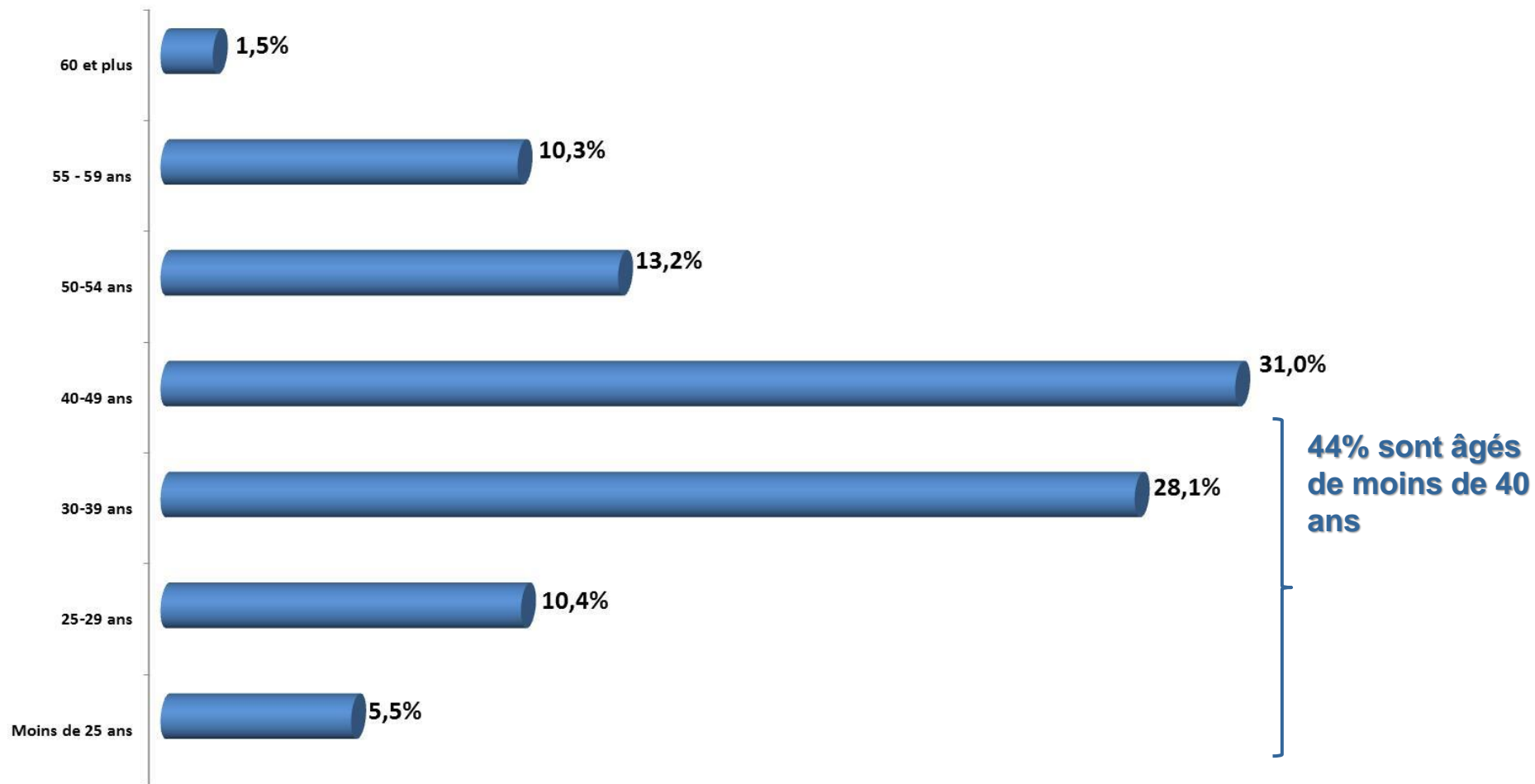
# EVOLUTION DU TAUX DE FEMINISATION DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES 2000-2013



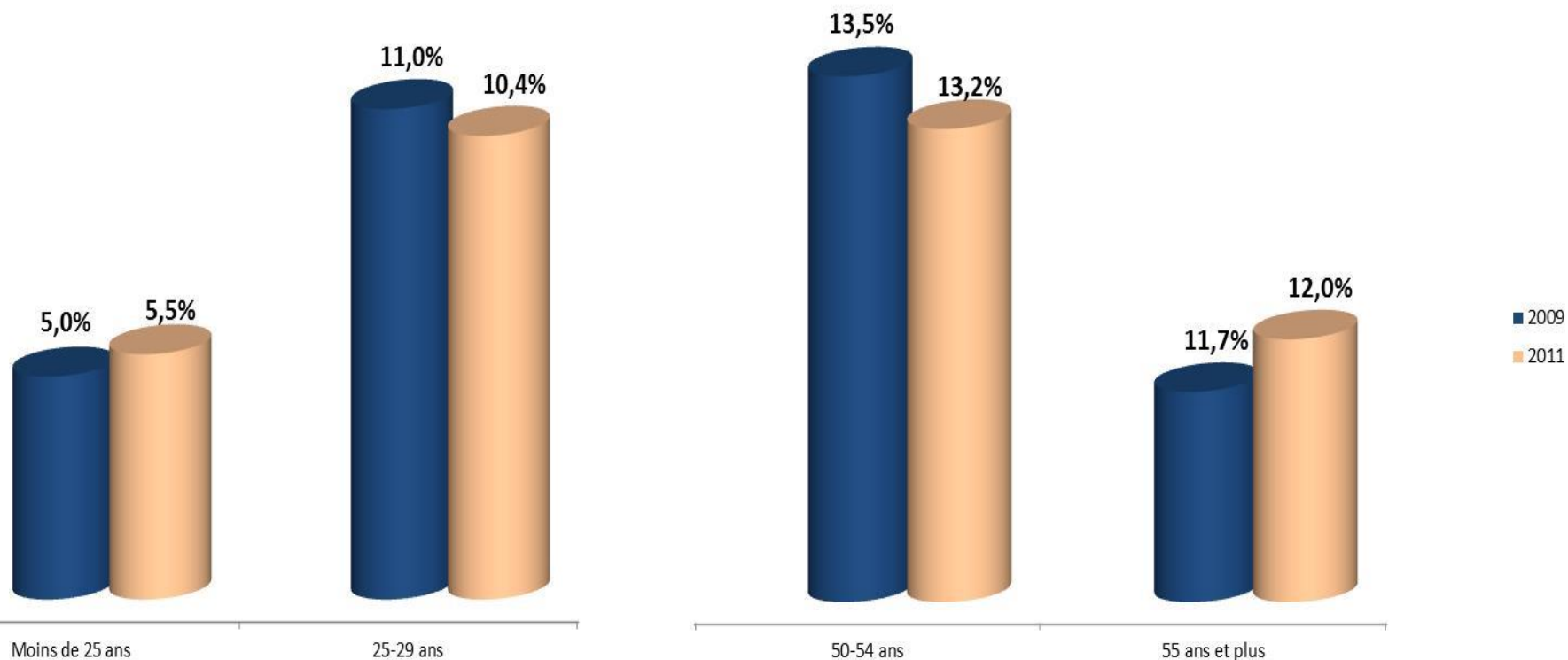


# La pyramide des âges

# Effectifs « jeunes et seniors » en 2011



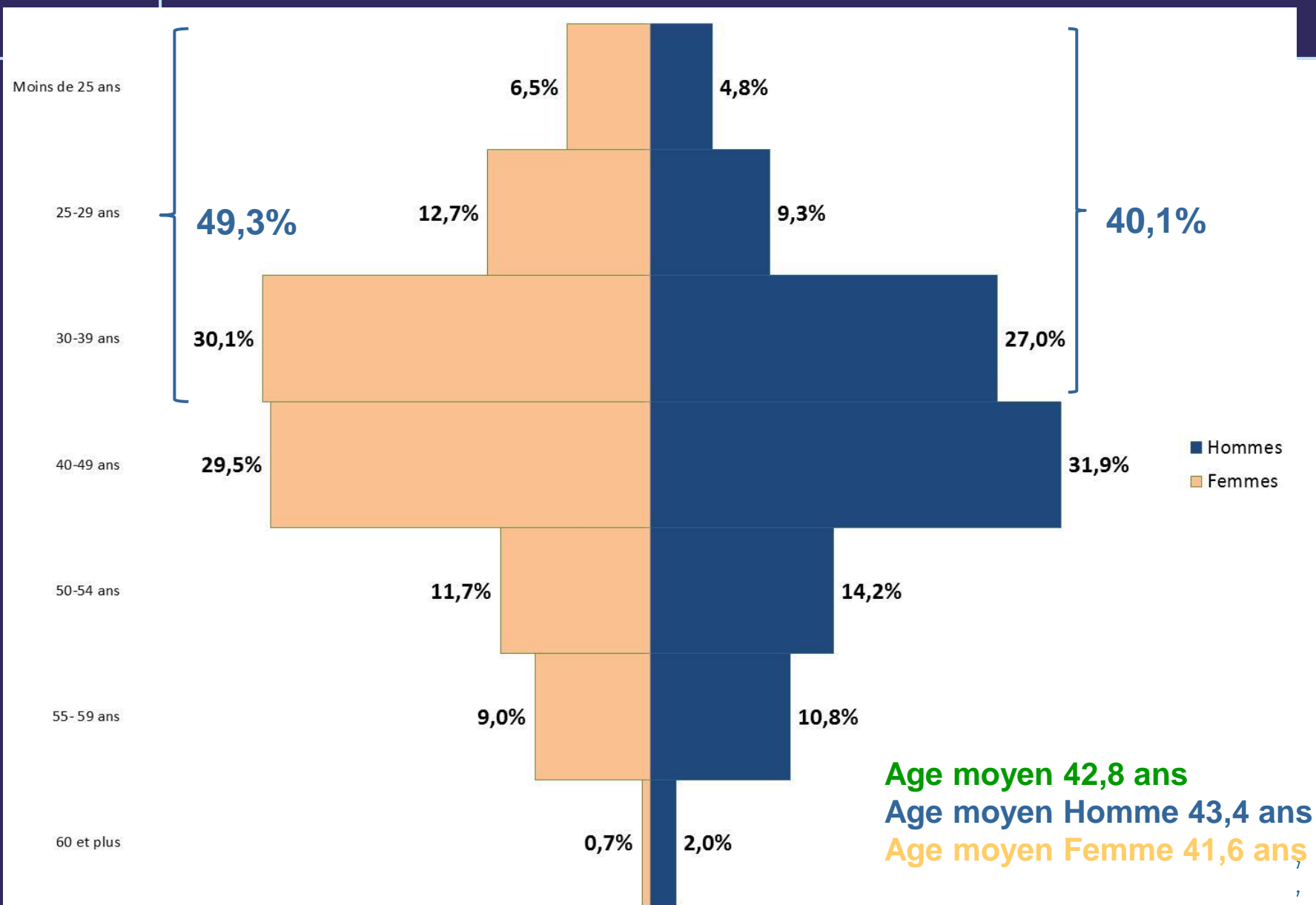
## Evolution des effectifs « jeunes et seniors » 2009/2011



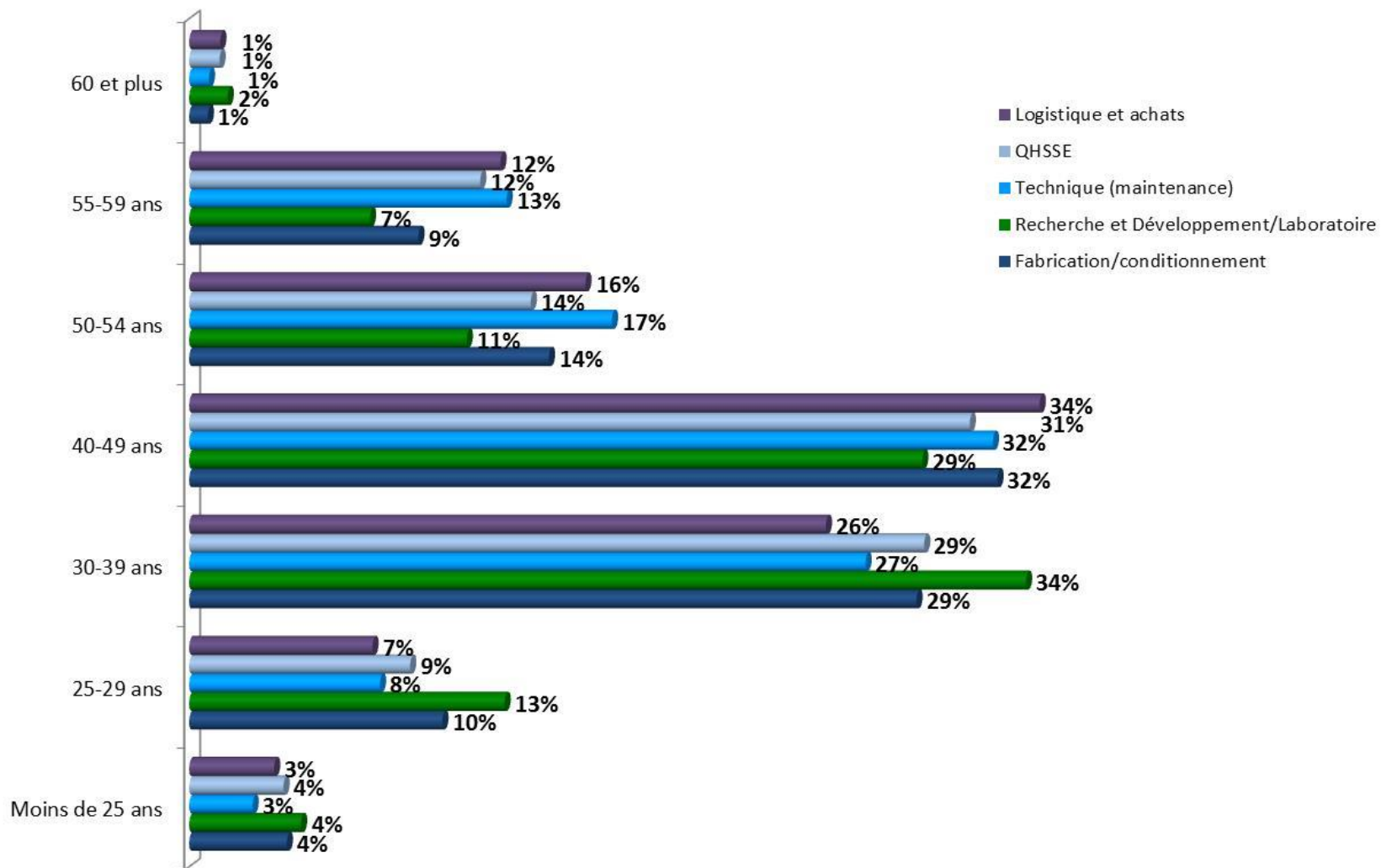
- ❖ Stabilisation des moins 30 ans : 16%
- ❖ Progression des salariés âgés de moins de 25 ans
  
- ❖ Stabilisation des plus de 50 ans : 25,2%
- ❖ Progression des salariés âgés de plus de 55 ans



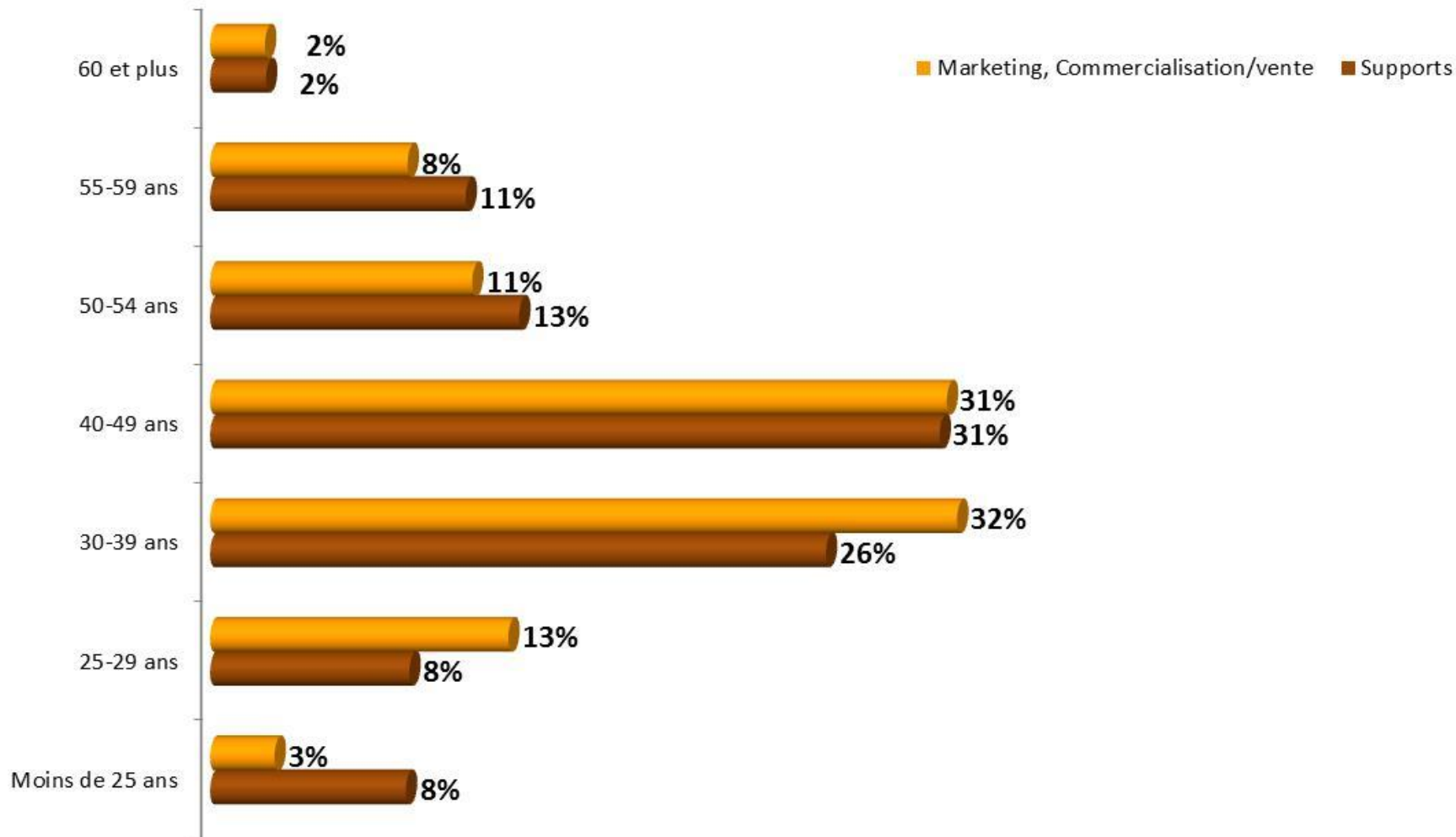
# Effectifs par tranche d'âge selon le sexe 2011



# Pyramide des âges des salariés de la branche par famille de métiers – 2011



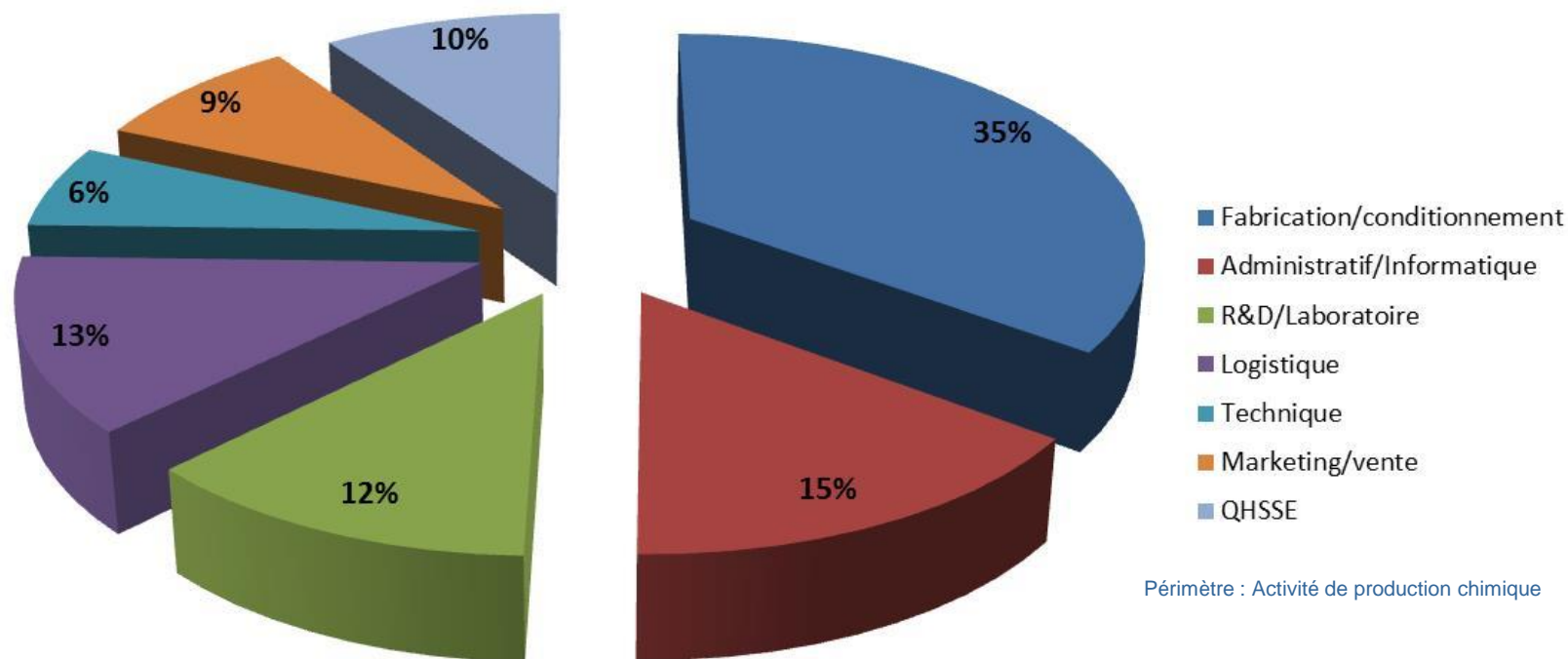
# Pyramide des âges des salariés de la branche par famille de métiers – 2011



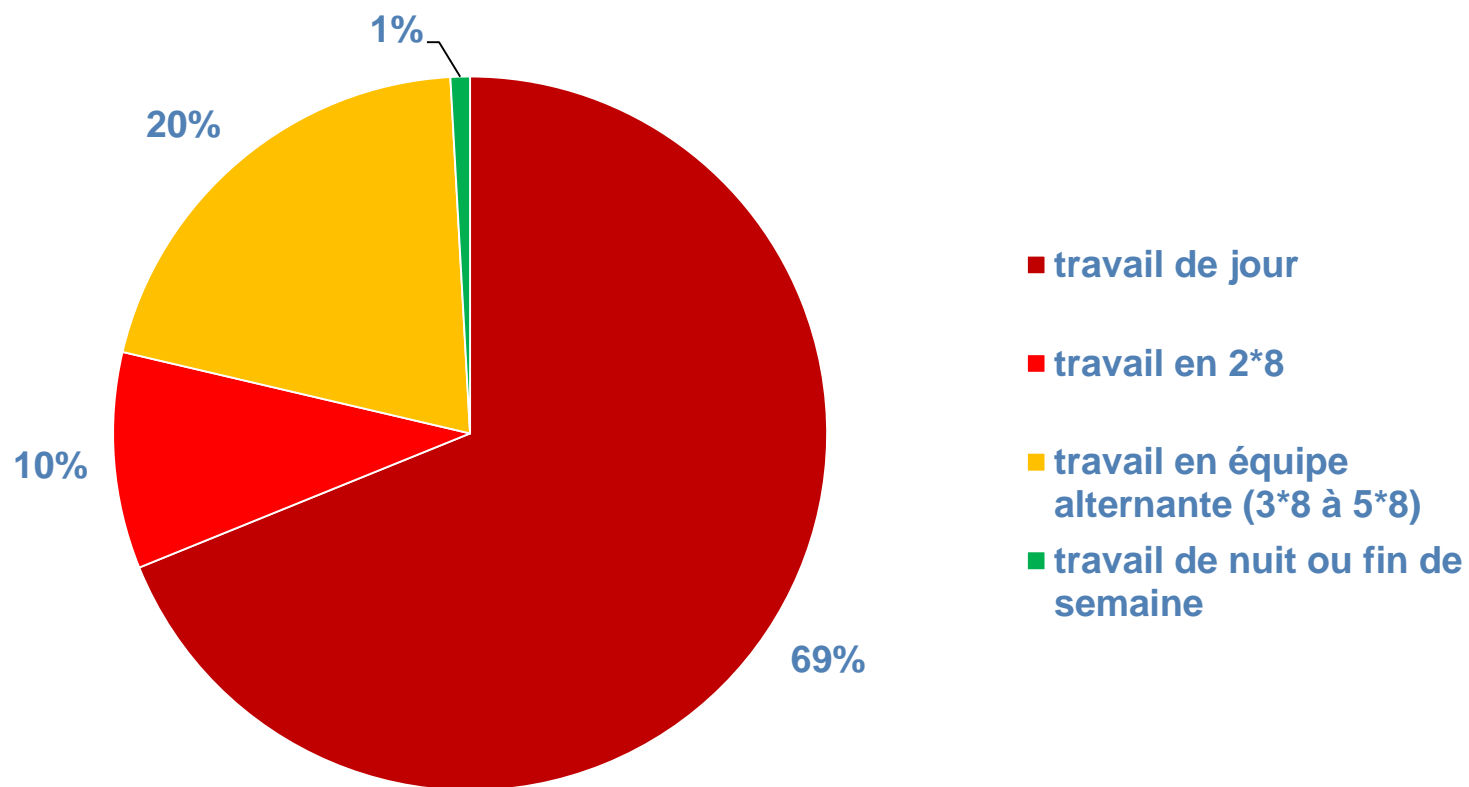


# Caractéristiques des jeunes et des seniors et Conditions de travail

# Répartition par famille de métiers 2011



# Un nombre important de salariés postés

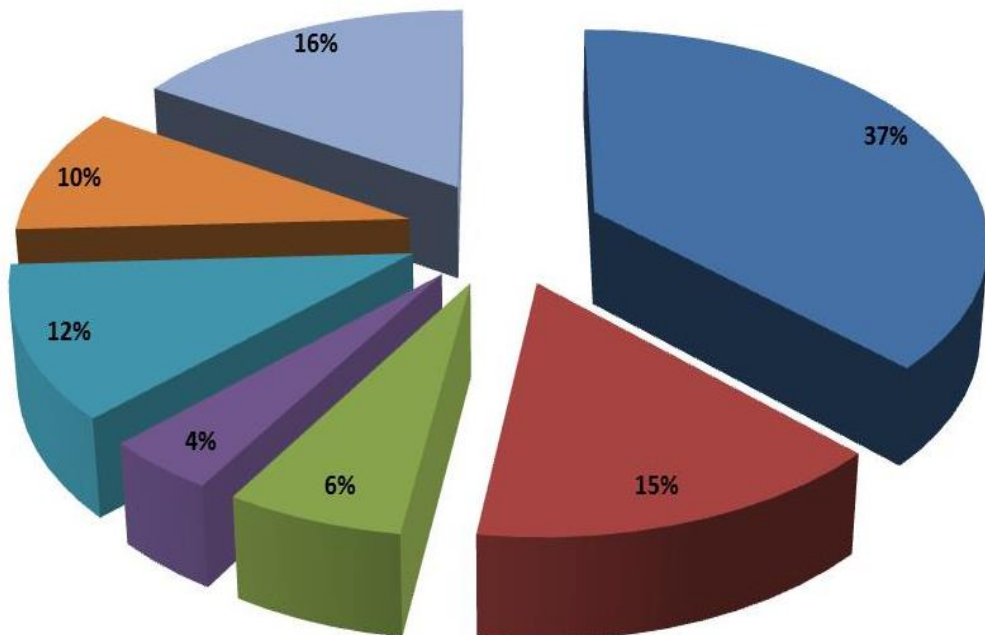


Source UIC, 2013

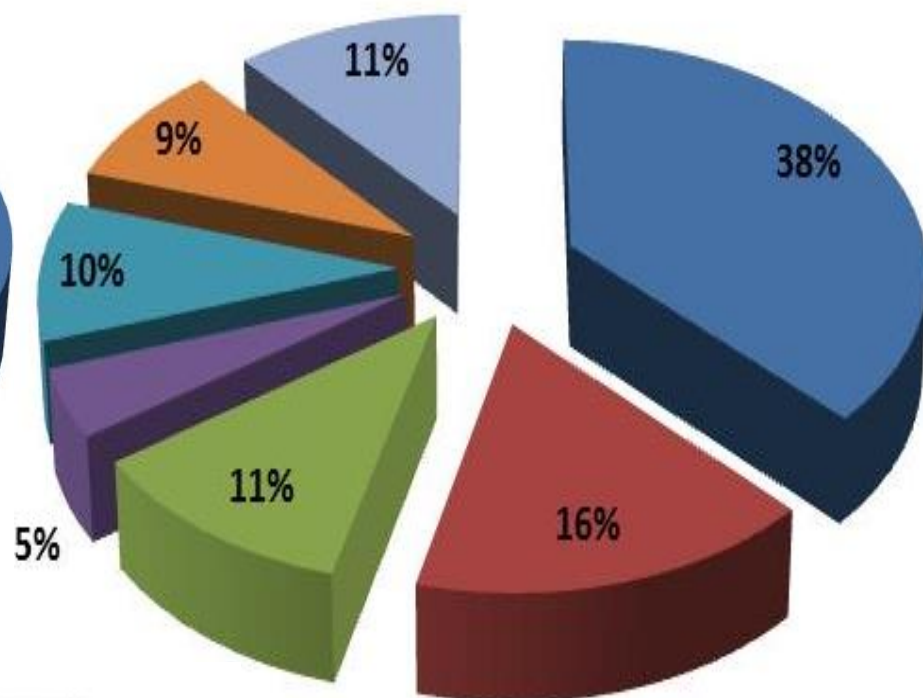
# Répartition par famille de métiers par tranche d'âge - 2011



Les moins de 25 ans



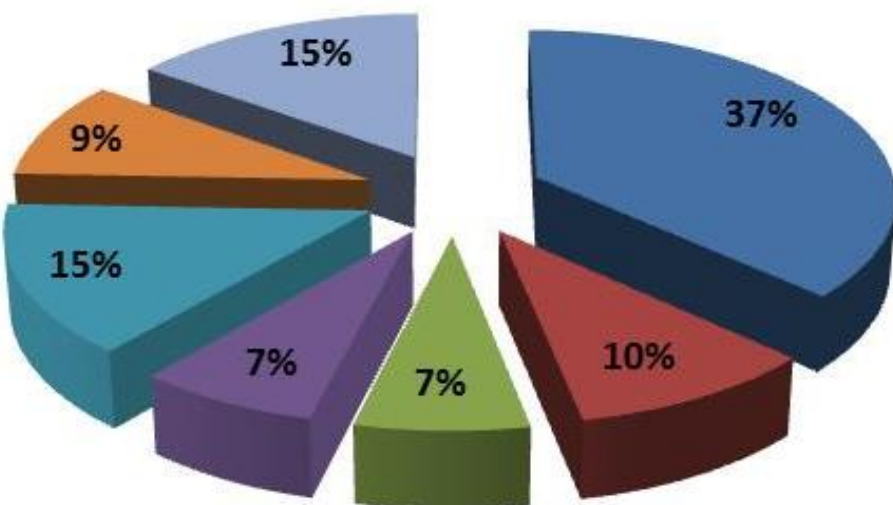
Les 25 – 29 ans



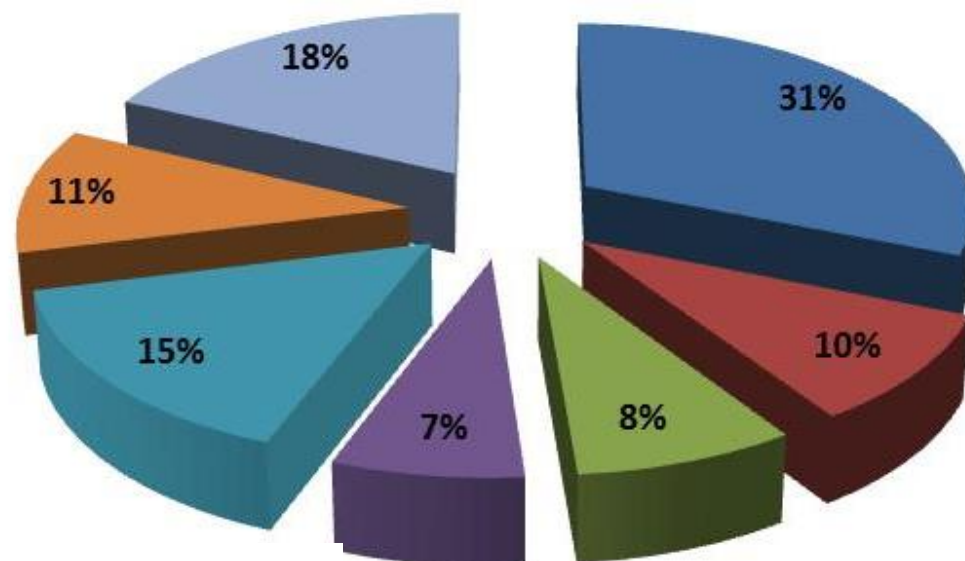
- Fabrication/Conditionnement
- Recherche & Développement/Laboratoire
- Marketing/Commercialisation et ventes
- Technique (Maintenance)
- Logistique
- QHSSE
- Administratif/Informatique

# Répartition par famille de métiers par tranche d'âge - 2011

Les 50-54 ans



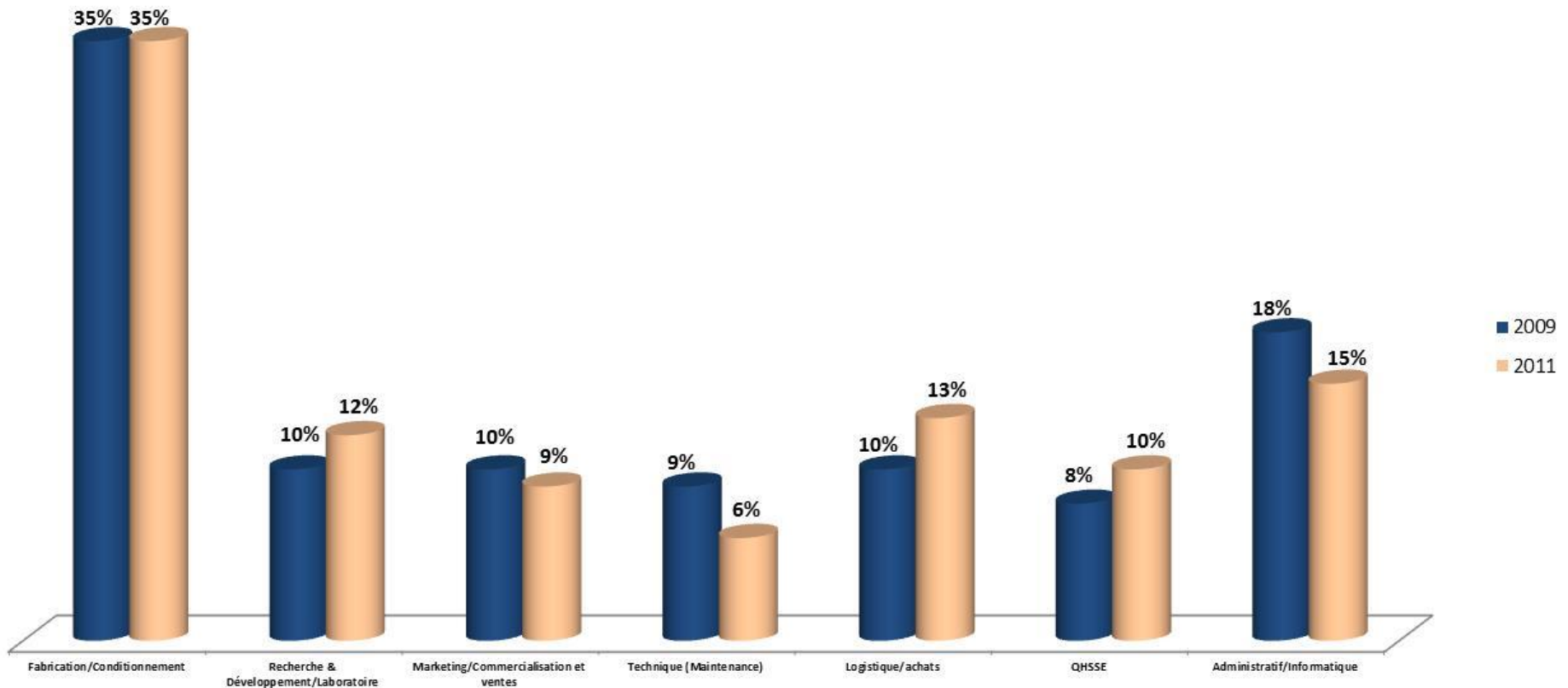
Les plus de 55 ans



- Fabrication/Conditionnement
- Recherche & Développement/Laboratoire
- Marketing/Commercialisation et ventes
- Technique (Maintenance)
- Logistique
- QHSSE
- Administratif/Informatique

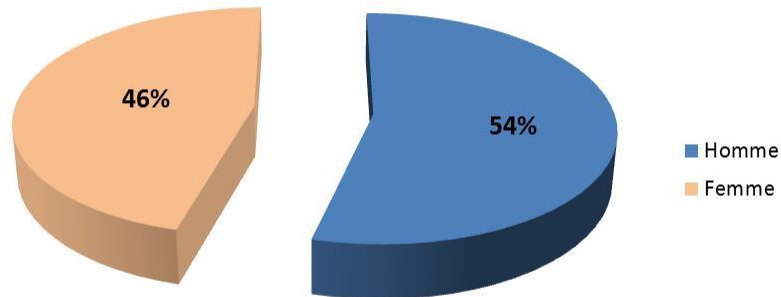


# Evolution des salariés par famille de métiers 2009-2011

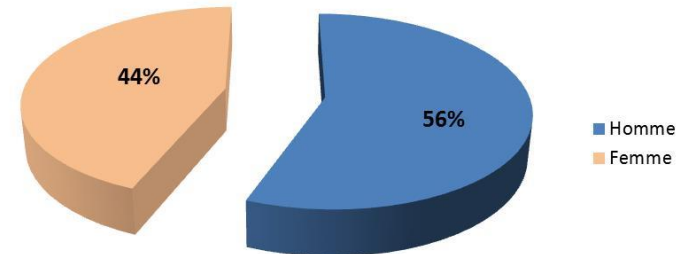


# Répartition par sexe par tranche d'âge - 2011

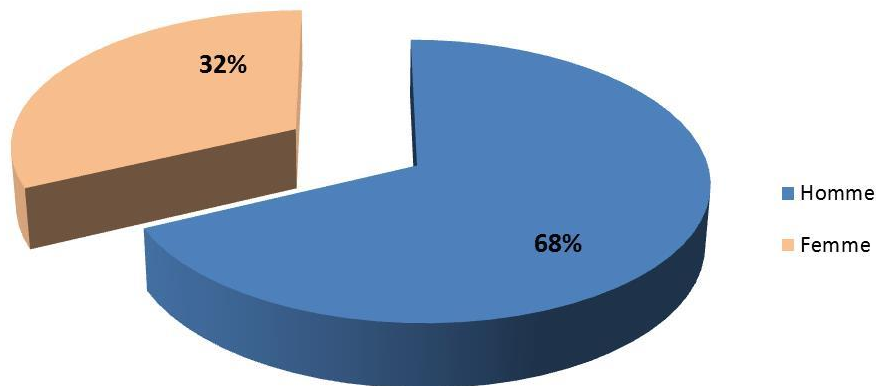
Les moins de 25 ans



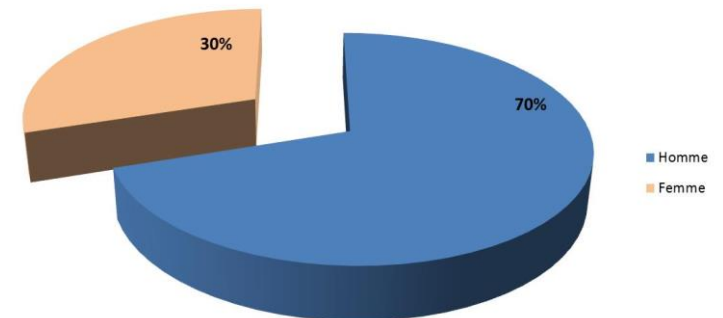
Les 25 – 29 ans



Les 50-54 ans



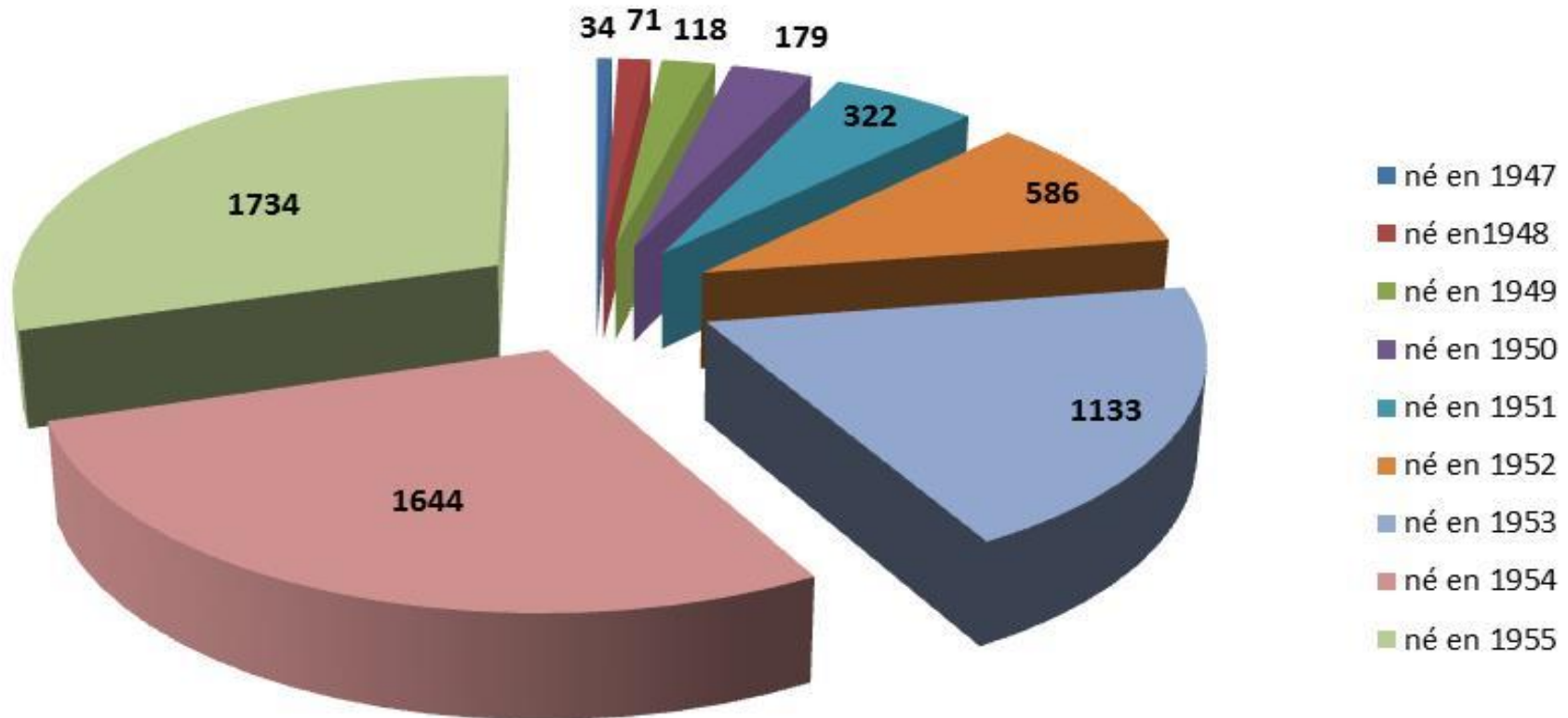
Les plus de 55 ans



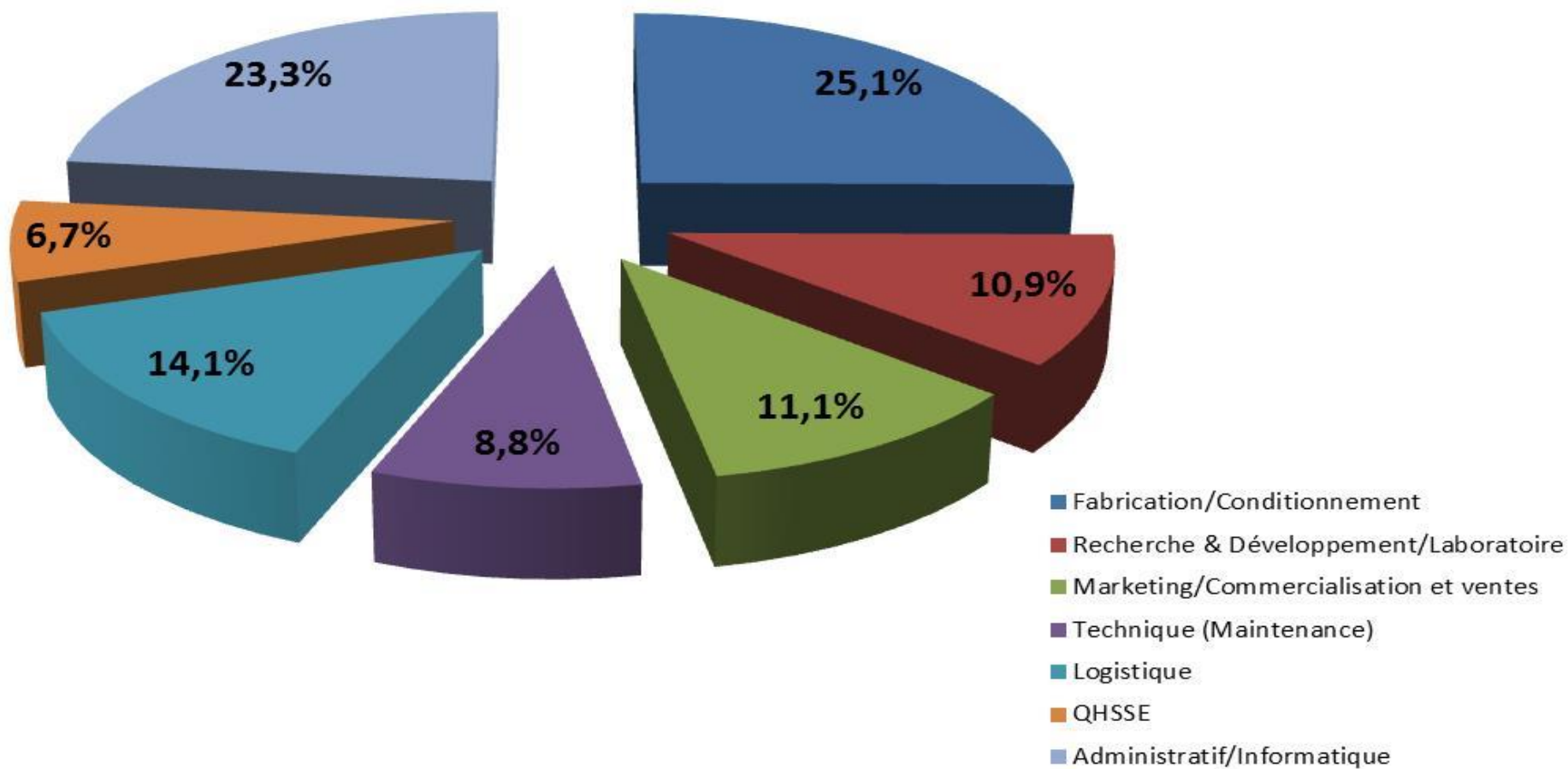


# Perspectives de départs en retraite

# Potentiel de départs à la retraite par année de naissance



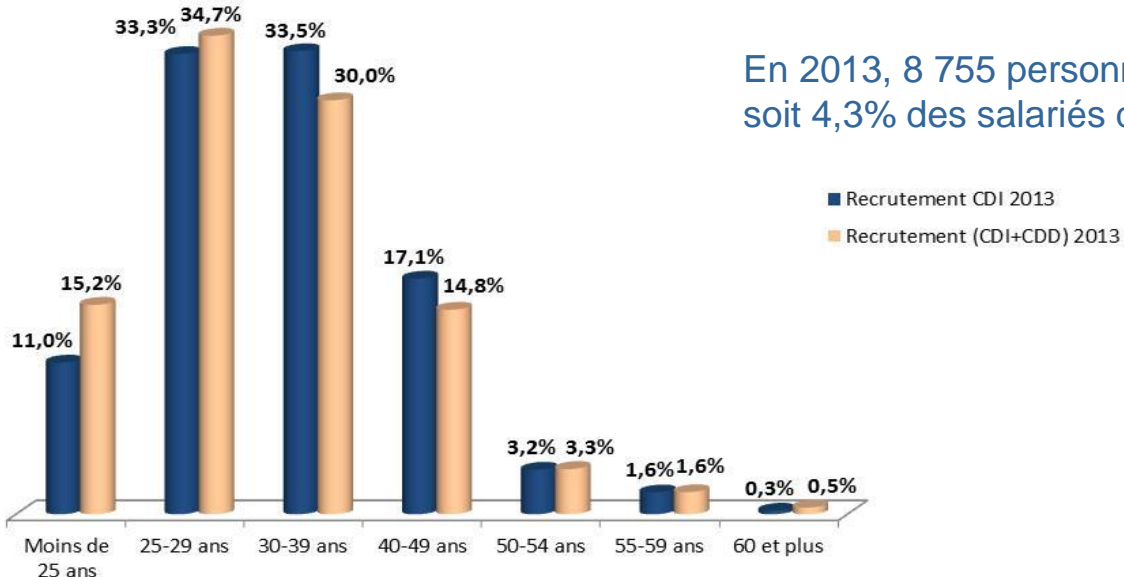
# Potentiel de départs à la retraite par famille de métiers



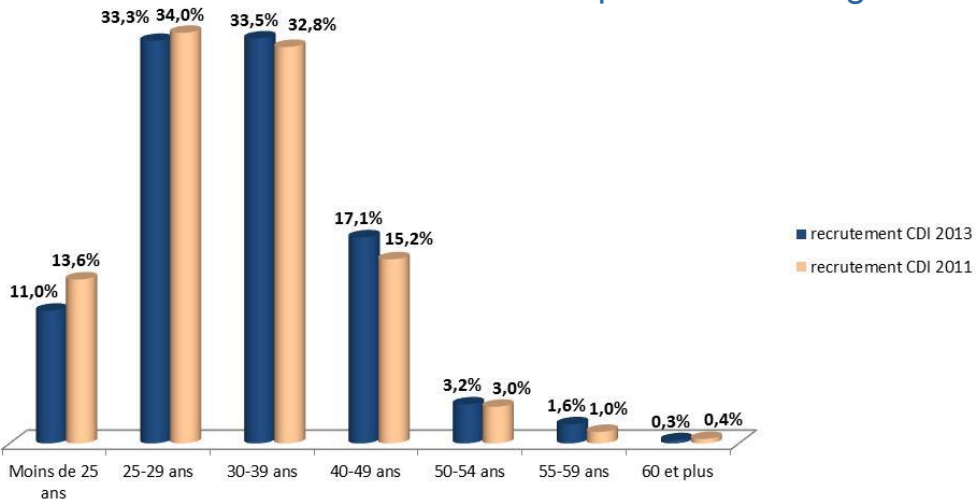


# Perspectives de recrutements

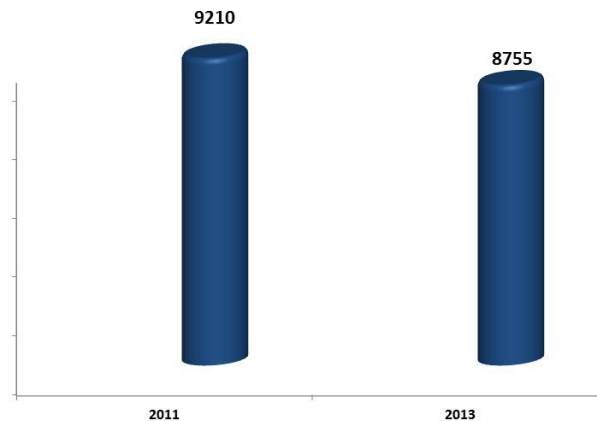
# Répartition des recrutements en CDI par tranche d'âge en 2013



Evolution des recrutements en CDI par tranche d'âges 2011/2013

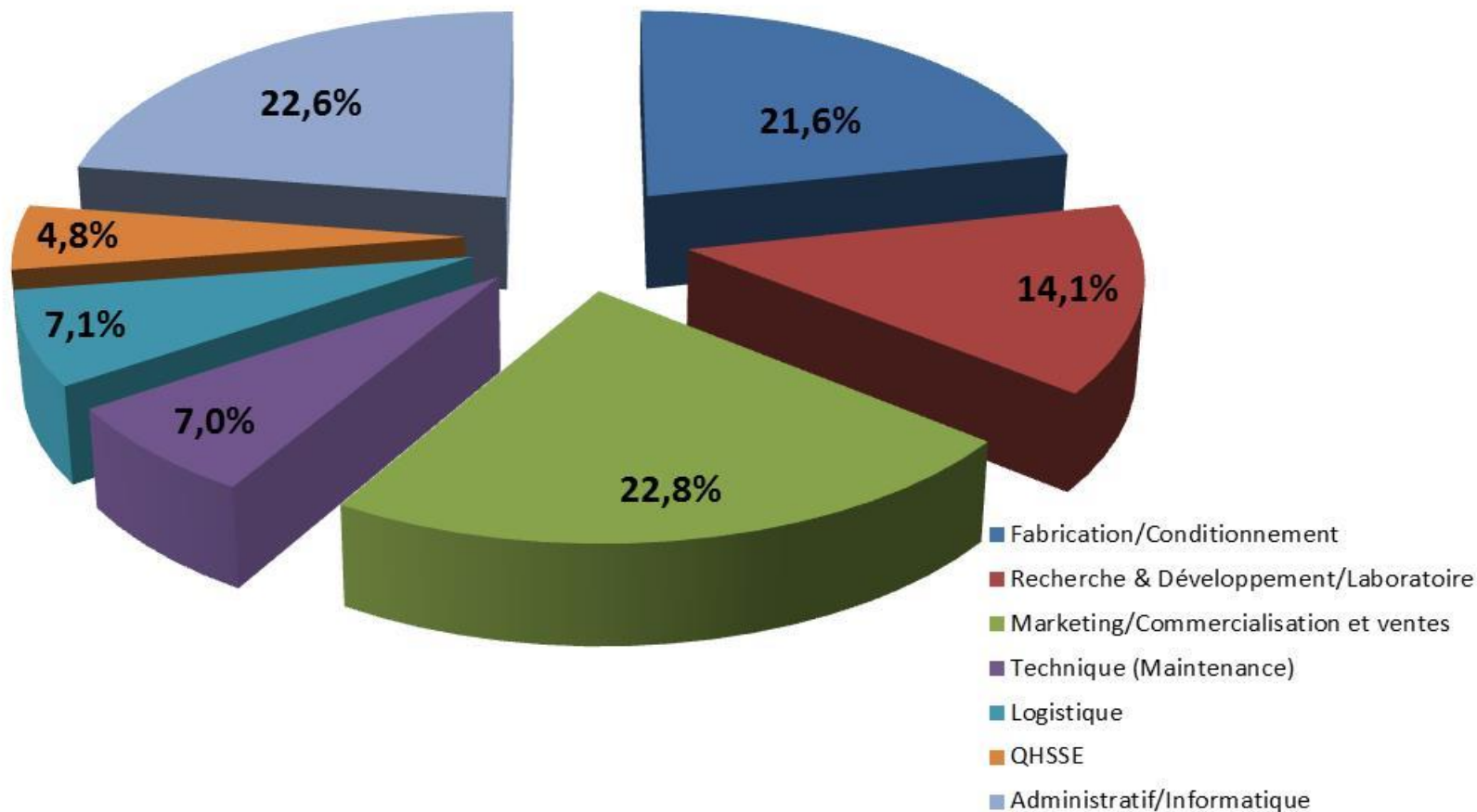


Evolution des recrutements en CDI 2011/2013



# Répartition des recrutements par famille de métiers en 2013

Recrutements en CDI par famille de métiers, toutes tranches d'âge en 2013



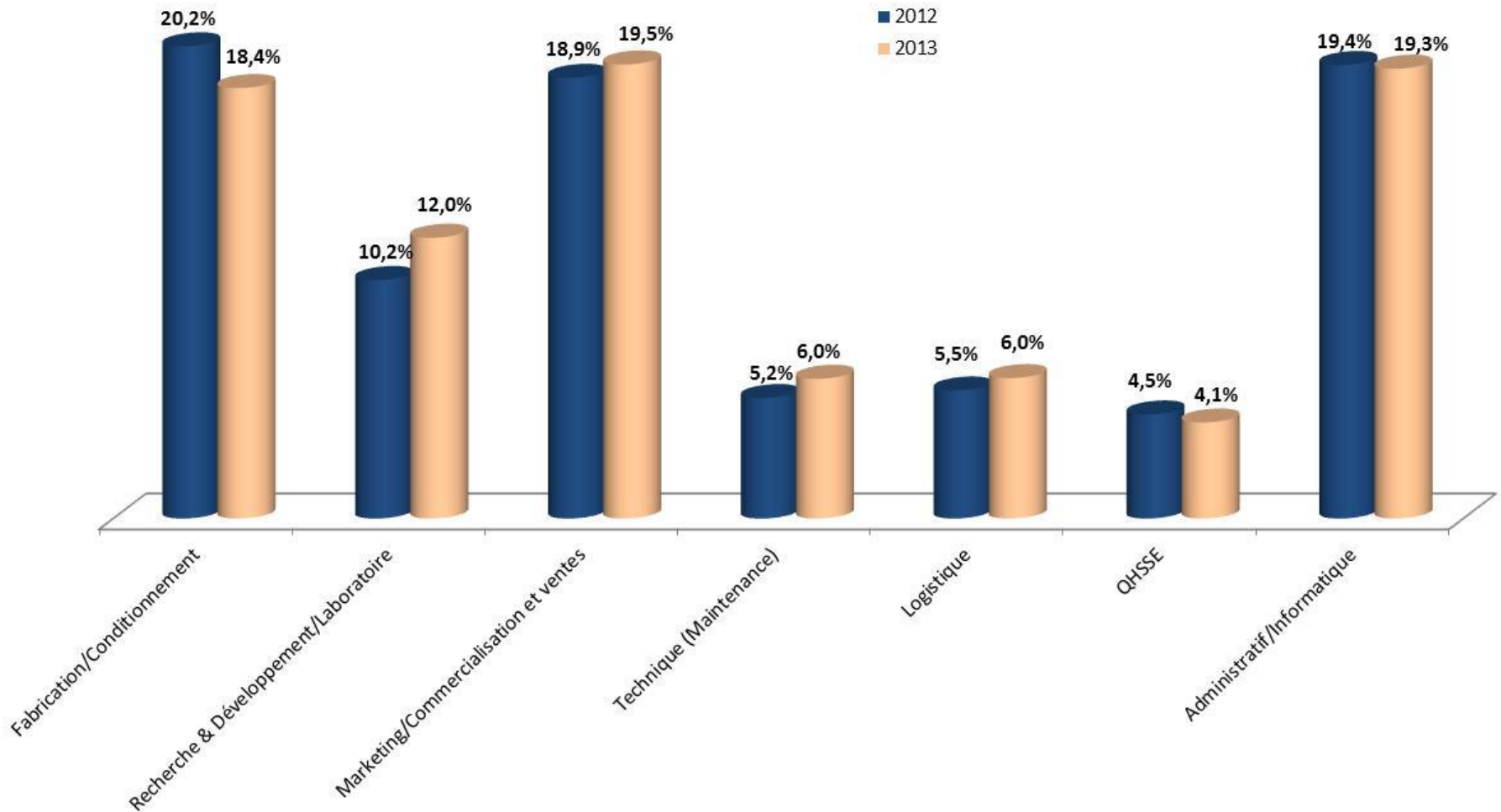


# Répartition des recrutements par famille de métiers et par sexe en 2013

	Homme	Femme	Recrutement CDI+CDD	Part recrutement CDI/CDD Homme	Part recrutement CDI/CDD femmes
Fabrication/Conditionnement	2609	653	3262	34,0%	9,7%
Recherche & Développement/Laboratoire	978	1316	2294	12,8%	19,5%
Marketing/Commercialisation et ventes	910	1864	2774	11,9%	27,7%
Technique (Maintenance)	646	134	780	8,4%	2,0%
Logistique	1028	451	1479	13,4%	6,7%
QHSSE	373	373	746	4,9%	5,5%
Administratif/Informatique	1118	1948	3066	14,6%	28,9%
<b>Total</b>	<b>7661</b>	<b>6739</b>	<b>14400</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

# Recrutement par famille de métiers en 2012/2013

Evolution des recrutements en CDI par famille de métiers 2012/2013





# Principaux métiers par sexe

# Le top 5 des métiers exercés par les hommes

Métiers	Effectif "Homme"	Effectif total	Part des hommes
Technicien et Agent de maîtrise de la fabrication	5394	6316	85%
Opérateurs et ouvriers qualifiés	19576	23456	83%
Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs chariots, élévateurs, caristes, magasiniers qualifiés	4191	5213	80%
Cadres commerciaux	3052	4099	74%
Ingénieurs et cadres de la fabrication	2494	3374	74%
Ouvriers de production non qualifiés	6884	9657	71%
Techniciens commerciaux et techniciens commerciaux, professions intermédiaires commerciales	1760	2637	67%
Techniciens et Agents de maîtrise de production et de contrôle qualité	5968	9030	66%
Electriciens, mécaniciens, ouvriers qualifiés de maintenance, entretien des équipements industriels	1796	2919	62%
Techniciens et agents de maîtrise d'installation et de maintenance des équipements industriels	2348	4041	58%
Ingénieurs, cadres d'études, développement des procédés, Recherche et développement	3288	6139	54%
Technicien de recherche et développement et des méthodes de production	2442	4719	52%
Pilote d'installation et autres ouvriers qualifiés	891	1843	48%
Ouvriers et agents qualifiés du laboratoire	2256	4719	48%
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	1632	3478	47%
Technicien de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	1111	2550	44%
Ouvriers non qualifiés du tri de l'emballage et de l'expédition	2842	6726	42%

# Le top 5 des métiers exercés par les femmes

Métiers	Effectif "Femme"	Effectif total	Part des Femmes
Secrétaires et employés qualifiés des services administratifs	4970	5741	87%
Employés qualifiés des services commerciaux	2049	2434	84%
Cadres de la communication	276	368	75%
Assistants et secrétaires de direction	1262	1717	74%
Techniciens et agents de maîtrise des services administratifs, comptables et financiers	1036	1457	71%
Techniciens et agents de maîtrise des services administratifs, juridiques du personnel	1585	2313	69%
Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement	557	880	63%
Etudes économiques, marketing, chef de produit, acheteur du commerce et autres cadres de la mercatique	1150	1860	62%
Ouvriers non qualifiés du tri de l'emballage et de l'expédition	3752	6726	56%
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	1855	3478	53%
Ingénieurs et cadres du contrôle qualité	468	904	52%
Technicien de recherche et développement et des méthodes de production	2248	4719	48%
Technicien de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	1439	5550	26%
Cadres commerciaux	1035	4099	25%