

CAOUTCHOUC

**Accord CQP
du 15 juin 2011**

Brochure n° 3046

Convention collective nationale

IDCC : 45. – **CAOUTCHOUC**

ACCORD DU 15 JUIN 2011
RELATIF AUX CQP ET AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1151045M
IDCC : 45

PRÉAMBULE

Consciente du rôle essentiel de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi et l'épanouissement des salariés, la branche du caoutchouc a développé divers outils et dispositifs afin de favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle. Les partenaires sociaux confirment leur volonté de développer les compétences des salariés et améliorer la reconnaissance des qualifications acquises lors de parcours de formation et/ou par l'expérience professionnelle.

Considérant que les métiers du caoutchouc nécessitent la maîtrise de compétences et de savoirs spécifiques aux entreprises de la branche et qu'aucune certification professionnelle correspondante n'existe, les parties signataires décident de mettre en place, par le présent accord, des certificats de qualification professionnelle (CQP), conformément à la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux conviennent que dès lors que les qualifications concernées recouvrent des activités professionnelles proches ou identiques à d'autres branches et que les compétences nécessaires à la conduite de ces activités constituent un ensemble homogène, le rapprochement d'un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) pourra être envisagé.

Par le présent accord, les parties signataires entendent fixer le processus de création et des conditions de mise en œuvre des CQP.

Ces derniers donneront lieu, au profit des salariés, à une reconnaissance dans la grille de classification de la CCNC, conformément aux fiches synthétiques figurant en annexe du présent accord.

Par ailleurs, la loi du 24 novembre 2009 a instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. Cette loi prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Les partenaires sociaux conviennent, ainsi, de préciser la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les entreprises couvertes par la convention collective nationale du caoutchouc, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er} CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de l'article 1^{er} des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

CHAPITRE II CRÉATION ET MISE EN ŒUVRE DES CQP

Article 1^{er}

Définition et objet

Le CQP est une reconnaissance de qualification professionnelle, créée et délivrée au sein de la branche professionnelle du caoutchouc par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE). Le CQP atteste, au plan national, les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi propre à la branche du caoutchouc.

Le CQP peut s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

- à l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation définis par la CPNE ;
- à l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 2

Public visé par l'accès aux CQP

L'accès aux CQP de la branche professionnelle du caoutchouc est ouvert pour les publics suivants :

- dans le cadre du parcours formalisé (art. 5 du chapitre II), les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle dans la branche d'au moins 6 mois ;
- dans le cadre d'une VAE (art. 6 du chapitre II), les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans les 5 dernières années d'activité dans la branche ;
- les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation dans la branche ;
- les demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi, notamment dans le cadre du dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Article 3

Création des CQP

La décision de créer un CQP émane de la CPNE.

La CPNE peut être saisie d'une demande de création de CQP par :

- tout membre siégeant à la CPNE ;
- l'une des organisations syndicales signataires du présent accord ayant identifié un besoin récurrent de qualification non couvert par les formations diplômantes au sein de l'éducation nationale et les formations certifiantes au sein de la branche professionnelle.

Toute demande de création d'un CQP adressée à la CPNE est motivée.

La CPNE statue sur l'opportunité de créer un CQP au vu des formations certifiantes déjà existantes et des travaux de l'observatoire national de l'évolution et de l'emploi. La création d'un CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

Dès création d'un CQP par la CPNE, une fiche synthétique sera élaborée et annexée au présent accord, sur le même modèle que celui existant et joint en annexe.

Article 4

Présentation du CQP

Le CQP s'appuie sur un référentiel d'activité permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Ils sont complétés d'un ou de plusieurs référentiels de formation prenant en considération d'une part, la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours professionnels.

Les référentiels de compétences des CQP de la branche du caoutchouc sont organisés sur la base d'unités de compétences pour lesquelles sont définis les modalités et les critères d'évaluation.

L'évaluation des compétences du candidat s'effectue unité par unité. Ces dernières peuvent être obtenues indépendamment les unes des autres.

Le CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles selon les modalités déterminées par la CPNE.

Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNE.

Article 5

Démarche d'acquisition du CQP par la voie du parcours formalisé

5.1. Demande de candidature

La demande peut être formulée par le salarié ou l'employeur.

La démarche de CQP nécessite l'accord du salarié et de l'employeur.

Tout refus doit être motivé.

Toute demande d'obtention d'un CQP est formulée au moyen d'un dossier prévu à cet effet et déposé par l'employeur auprès du secrétariat de la branche.

5.2. Parcours du candidat

Le candidat suit le parcours suivant :

- repérage préalable des compétences maîtrisées par le candidat : afin de repérer les compétences du candidat par rapport au référentiel de qualification du CQP envisagé, il est indispensable d'analyser et d'évaluer les acquis de l'expérience d'un candidat. Cette démarche permet de confirmer le candidat dans le parcours de ce CQP ou de le réorienter vers un autre CQP.
Ce repérage des compétences se fait sur la base d'un entretien, dans le cadre du guide prévu à cet effet.
- Si le candidat ne possède pas certaines compétences constitutives du CQP, il suit un parcours de formation individualisé afin d'acquérir les compétences requises.
- création d'un parcours de développement des compétences individualisé sur la base d'un référentiel de formation du CQP ;
- formation en entreprise ou formation en interentreprises ;
- évaluation des compétences en entreprise, en situation réelle de travail par des évaluateurs externes à l'entreprise ou des évaluateurs internes à l'entreprise mais externes au service de production auquel appartient le candidat ;
- validation des compétences par le jury paritaire et délivrance du CQP : le candidat ne peut se présenter devant le jury paritaire qu'une fois toutes les unités de compétences acquises.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNE et mis à disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, évaluateur, jury paritaire.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

5.3. Organisation de la formation et de l'évaluation

5.3.1. Qualité des formateurs et des évaluateurs

Les formateurs et les évaluateurs doivent avoir une connaissance approfondie de la branche du caoutchouc et du métier visé par le CQP et de ses modalités d'exécution et doivent être :

- des professionnels en activité dans la branche du caoutchouc depuis 2 années ;
- ou des professionnels ayant cessé leurs fonctions dans une entreprise de la branche du caoutchouc depuis moins de 2 ans.

5.3.2. Habilitation de l'organisme de formation et des évaluateurs

a) Habilitation de l'organisme de formation

Tout organisme de formation doit être habilité expressément par la CPNE à délivrer cette formation. La CPNE établit un cahier des charges de l'habilitation et des conditions de renouvellement de l'organisme de formation. Cette habilitation est attribuée à l'organisme de formation pour une durée de 5 ans par décision de la CPNE.

b) Formation et habilitation des évaluateurs

Toute personne souhaitant devenir évaluateur de la branche dans le cadre des CQP doit être habilitée suivant la procédure suivante :

- constitution d'un dossier à envoyer à la CPNE (comprenant CV, tout document permettant de vérifier que l'évaluateur a la connaissance du métier visé par le CQP) ;
- réalisation d'une formation définie et dispensée par la « branche » : cette formation s'effectue sur 2 jours et comprend :
 - une formation théorique sur le dispositif CQP (principe, méthodes d'évaluation des compétences, outils, etc.) ;
 - une formation pratique sur la mise en œuvre de l'évaluation, la formation de bilan et de retour d'expérience sur la pratique des entretiens d'évaluation des compétences ;
- A l'issue de cette formation, la CPNE constate l'octroi de l'habilitation de l'évaluateur de branche.

Pour conserver le bénéfice de l'habilitation, l'évaluateur doit constituer un dossier de reconduction de cette habilitation tous les 5 ans précédé d'une formation de recyclage d'une journée. Ce dossier est transmis au secrétariat de la branche de la CPNE.

En cas de dysfonctionnements avérés, l'habilitation de l'évaluateur peut être retirée.

5.3.3. Formation en entreprise par un formateur externe ou par un formateur interne à l'entreprise

Le candidat reçoit une formation et une mise en pratique en entreprise si dans la phase de repérage préalable des compétences, toutes les compétences ne sont pas maîtrisées.

Cette formation peut être mise en œuvre par un formateur externe ou un formateur interne à l'entreprise.

5.3.4. Evaluation en entreprise par un évaluateur externe ou par un évaluateur interne à l'entreprise mais extérieur au service de production

Le candidat est évalué en situation réelle de travail, en entreprise, en présence de son responsable hiérarchique ou de son représentant, selon le livret d'évaluation prévu par la CPNE.

Cette évaluation peut être mise en œuvre par un évaluateur externe à l'entreprise ou par un évaluateur interne mais extérieur au service de production auquel appartient le salarié.

L'évaluateur externe peut intervenir également dans la phase de repérage des acquis si l'entreprise le souhaite. Pour assurer une totale neutralité de l'évaluation du candidat, un évaluateur intervenu soit dans la phase de repérage des acquis, soit dans la phase de formation du salarié en entreprise, ne peut pas réaliser l'évaluation pour ce même candidat.

Dans le cas où l'évaluateur ne délivre qu'une partie des unités de compétences au candidat, ce dernier peut suivre une formation spécifique sur les unités de compétences manquantes ou compléter son expérience professionnelle en entreprise.

Le candidat garde le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées pendant une période de 3 ans suivant la date de la décision de l'évaluateur le concernant. Ce délai permet au candidat d'acquérir les compétences manquantes. Le candidat peut être réévalué sur les seules unités manquantes.

Le temps consacré à l'évaluation s'effectuera sur le temps de travail.

5.4. Recours du candidat contre la décision de l'évaluateur

Tout candidat peut former un recours auprès du jury paritaire contre la décision de l'évaluateur.

Pour être valable, ce recours doit être formulé dans le délai de 2 mois suivant l'évaluation, par lettre recommandée avec avis de réception, et dûment motivé.

Le jury ne pourra pas se prononcer sur la délivrance du CQP avant l'expiration de ce délai.

Le jury examine le recours suivant les modalités prévues dans le « guide jury » disponible auprès de la CPNE.

La décision du jury paritaire est souveraine et n'est susceptible d'aucun recours.

5.5. Evaluation finale par un jury paritaire

5.5.1. Composition du jury

Le jury paritaire est composé comme suit :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés dispose d'un siège et d'une voix dans la branche ;
- les organisations professionnelles représentatives des employeurs disposent d'un nombre de sièges et de voix égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations syndicales de salariés.

5.5.2. Rôle du jury

Ce jury est chargé de :

- statuer sur l'obtention du CQP par le candidat ;
- régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de la validation (recours motivé du candidat contre l'avis de l'évaluateur).

Pour que le CQP soit obtenu, la totalité des unités des compétences doit être validée.

Si certaines compétences sont communes à plusieurs CQP et si le candidat souhaite acquérir un autre CQP, il doit obtenir les unités de compétences manquantes.

Après obtention du CQP, le candidat reçoit le certificat d'obtention du CQP.

Le jury se réunit à l'initiative de la CPNE. La présidence et la vice-présidence du jury sont assurées alternativement par la délégation patronale et la délégation des salariés annuellement.

Le vice-président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

5.5.3. Délibération du jury

La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité absolue des membres présents ou représentés du jury paritaire.

5.5.4. Recours des candidats contre la décision du jury

Le jury paritaire prend ses décisions souverainement. Ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par un candidat.

5.5.5. Gestion de la présence d'un salarié au jury

Conformément aux dispositions légales (art. L. 3142-3-1 du code du travail) et aux dispositions de l'article 8 c) des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc et de l'accord relatif au fonctionnement des instances paritaires dans la branche du caoutchouc du 2 décembre 2010, un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience se voit accorder par son employeur une autorisation d'absence et n'a aucune diminution de sa rémunération pour sa participation à ce jury.

Article 6

Démarche d'acquisition du CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Cette démarche consiste à reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle d'un candidat et correspondant à une ou plusieurs unités de compétences constitutives d'un CQP.

Le candidat peut se voir reconnaître un CQP sans avoir à suivre le parcours de formation préparant au CQP. L'obtention du CQP par la VAE peut être demandée par toute personne disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans les 5 dernières années d'activité dans la branche du caoutchouc et en rapport avec l'objet du CQP.

Le parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE est le suivant :

- présentation d'un dossier de demande de recevabilité de VAE établissant l'expérience requise du candidat en durée et en nature ;
- examen par la CPNE de la recevabilité de la demande de démarche de VAE ;
- établissement par le candidat d'un dossier VAE ;
- entretien avec un évaluateur habilité ;
- validation du dossier par le jury paritaire : le jury délivre ou non le CQP.

En cas de validation partielle des unités de compétences par le candidat, celui-ci pourra garder le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées, conformément aux dispositions réglementaires. Il pourra être réévalué sur les seules unités manquantes afin d'obtenir son CQP.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNE et mis à disposition des acteurs du CQP : candidat, évaluateur, jury paritaire.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Article 7

Positionnement des CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le positionnement des CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc est fixé, pour chaque CQP, dans la fiche synthétique figurant en annexe du présent accord.

Article 8

Financement des CQP

Les frais engagés pour financer les parcours des candidats salariés dans une entreprise de la branche du caoutchouc sont pris en charge par l'employeur. Il peut faire une demande de prise en charge auprès de l'OPCA de la branche, selon les critères de prise en charge fixés par la CPNE et validés par la SPP, dans les cas suivants :

- plan de formation ;
- contrat de professionnalisation ;
- période de professionnalisation ;
- DIF ;
- VAE.

Ces frais couvrent l'inscription, l'accompagnement des candidats et l'évaluation de leurs compétences, certains frais liés à l'organisation des jurys, conformément aux dispositions légales et réglementaires (art. L. 3142-6 et L. 6313-12 du code du travail).

Article 9

Durée et renouvellement/suppression des CQP

Chaque CQP est créé pour une durée indéterminée.

La CPNE peut décider de :

- réviser le CQP ;
- supprimer le CQP, après une étude d'opportunité, auquel cas les parcours de formation en cours restent éligibles à la délivrance du CQP.

Article 10

Bilan annuel

Chaque année, un bilan de la mise en œuvre des CQP est présenté lors des réunions de la CPNE. Ce bilan porte notamment sur :

- bilan quantitatif et qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;
- bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- bilan du coût financier des CQP ;
- habilitation des organismes de formation, des évaluateurs.

CHAPITRE III

RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

En application des dispositions légales (art. L. 6332-19 du code du travail), le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises relevant du champ du présent accord sont versées à l'OPCA de branche.

Article 1^{er}

Règles d'imputation

La répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est fixée comme suit :

- 50 % sur la participation de l'employeur au titre de la professionnalisation ;
- 50 % sur la participation de l'employeur au titre du plan de formation.

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions visées par le présent accord.

Article 2

Modalités de suivi

Les partenaires sociaux suivront la mise en œuvre de ces dispositions et décideront d'opérer les ajustements nécessaires en fonction des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles ou liées à la situation de l'OPCA de branche.

CHAPITRE IV

FORMALITÉS DE DÉPÔT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour de la signature du présent accord à l'exception des dispositions du chapitre III qui entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012.

Fait à Paris, le 15 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNCP ;
UCAPLAST.

Syndicats de salariés :

CMTE CFTC ;
CFE-CGC ;
FCE CFDT.

ANNEXE I

FICHE SYNTHÉTIQUE CQP : OPÉRATEUR DE FABRICATION CAOUTCHOUC

I. – Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1. Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Opérateur(trice) de fabrication caoutchouc.

2. Description de la qualification

L'opérateur(trice) de fabrication caoutchouc réalise une ou plusieurs opérations diverses de fabrication (mélange, enduction, calandrage, vulcanisation, moulage, injection, extrusion) d'assemblage, de finition et/ou de conditionnement de pièces caoutchouc, manuellement ou sur machines.

Dans le cadre d'un mode opératoire précis, à partir des gammes de travail définies et en appliquant les instructions, dans le respect des consignes de fabrication, de qualité, de sécurité et de protection de l'environnement.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- approvisionnement et préparation des installations, machines, accessoires et postes de travail ;
- poursuite d'une production, à la prise de poste, selon les indications du dossier de production et/ou des consignes orales ou écrites ;
- mise en production (lancement ou changement de production) selon les indications du document de réglage, du dossier machine et du manuel de poste ;
- conduite du système de production en mode normal, selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste et/ou des consignes orales ou écrites ;
- mise en œuvre des procédures en mode dégradé selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste ;
- mise en œuvre de la procédure marche/arrêt selon les indications du manuel de poste et du dossier machine ;
- entretien et maintenance de premier niveau des systèmes et matériels conduits (il s'agit d'interventions ne nécessitant pas de qualification particulière) ;
- réalisation d'un compte-rendu oral et/ou écrit de l'avancement de la production et/ou d'anomalies.

II. – Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le CQP opérateur de fabrication caoutchouc est positionné comme suit : niveau II, échelon 21, coefficient 160.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

ANNEXE II

FICHE SYNTHÉTIQUE CQP : CONDUCTEUR D'ÉQUIPEMENT(S) INDUSTRIEL(S)

I. – Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1. Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Conducteur(trice) d'équipement(s) industriel(s).

2. Description de la qualification

Le conducteur(trice) d'équipement(s) industriel(s) conduit une installation en tout ou partie, une ou plusieurs machines intégrées ou non dans une ligne de production dans le cadre d'un processus automatisé en mettant en œuvre des moyens techniques diversifiés, et en procédant aux réglages des équipements, dans le cadre des règles QHSE.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- approvisionnement et préparation des installations, machines et accessoires ;
- poursuite d'une production, à la prise de poste, selon les indications du dossier de production et/ou des consignes orales ou écrites ;
- réglage et mise en production (lancement ou changement de production) selon les indications du document de réglage, du dossier machine et du manuel de poste ;
- conduite du système de production en mode normal, selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste et/ou des consignes orales ou écrites ;
- conduite du système de production en mode dégradé selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste ;
- mise en œuvre de la procédure marche/arrêt selon les indications du manuel de poste et du dossier machine ;
- entretien et maintenance des systèmes et matériels conduits, (opérations ne nécessitant pas d'habilitation ou de connaissances techniques particulières) ;
- réalisation d'un compte-rendu oral et/ou écrit de l'avancement de la production et/ou d'anomalies.

II. – Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le CQP conducteur d'équipement(s) industriel(s) est positionné comme suit : niveau II, échelon 23, coefficient 180.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

ANNEXE III

FICHE SYNTHÉTIQUE CQP : ANIMATEUR D'ÉQUIPE

I. – Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1. Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Animateur d'équipe.

2. Description de la qualification

L'animateur d'équipe pilote au quotidien la production d'un atelier/d'une unité de fabrication de produits caoutchouc en résolvant les problèmes courants, dans le cadre d'un planning défini et des règles, standards et exigences QHSE.

Il recherche et met en place, grâce au suivi et à l'analyse d'indicateurs, des actions de progrès en favorisant une communication adaptée ascendante et descendante.

Il supervise la mise en œuvre des moyens techniques et humains en animant et gérant une équipe. Il développe et fait progresser les personnes, renforce la cohésion et la motivation de(s) l'équipe(s).

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- organisation de l'activité du secteur à partir du programme de production et des objectifs fixés et suivi de son déroulement ;
- organisation de l'activité des collaborateurs de l'équipe au quotidien ;
- organisation, préparation et conduite de réunions d'équipe afin de transmettre des informations, de conduire des actions d'amélioration notamment dans le cadre de démarches qualité-sécurité-environnement ;
- préparation et conduite d'entretiens individuels avec les membres de son équipe ;
- transmission d'informations sur l'activité de production à l'ensemble des interlocuteurs concernés.

II. – Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le CQP animateur d'équipe est positionné en fonction du nombre de personnes encadrées, à savoir :

- animateur d'équipe encadrant jusqu'à 20 salariés : niveau III, échelon 33, coefficient 240 ;
- animateur d'équipe encadrant plus de 20 salariés : niveau IV, échelon 41, coefficient 255.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.