

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3115

Convention collective nationale

IDCC : 2335. – **PERSONNELS DES AGENCES GÉNÉRALES
D'ASSURANCES**

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3019

Convention collective nationale

IDCC : 1689. – **FABRIQUES D'ARTICLES DE PAPETERIE
ET DE BUREAU**
(Ouvriers, employés,
agents de maîtrise, cadres)

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS-CARTONS**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

IDCC : 802. – **PAPIERS-CARTONS**
(Distribution et commerces de gros)
OETAM

ACCORD DU 11 MARS 2008
RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET0851252M

PRÉAMBULE

Les évolutions démographiques de la société française sont marquées par un vieillissement tendanciel de la population.

Aussi, il apparaît très clairement que sous l'effet combiné des évolutions démographiques et des réformes successives impactant les régimes de retraite et l'âge de cessation d'activité professionnelle, la situation – pour les prochaines années – se traduira par une augmentation conséquente de la part des salariés de 50 ans et plus désignés communément comme « salariés seniors » (1).

L'intersecteurs papiers-cartons ne restera pas en marge de cette situation qui, sur certains aspects, se vérifie dès aujourd'hui (2).

Partant du constat démographique et dans la continuité tant de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, que du plan gouvernemental pour l'emploi des seniors, les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons ont souhaité engager, dès 2006, une série d'échanges sur la problématique « seniors » et la gestion des âges au travail.

Dans ce contexte, ils invitent à une modification profonde des comportements vis-à-vis des salariés seniors qui constituent une composante importante et essentielle du capital humain des entreprises. Ils souhaitent insister sur le fait que le vieillissement démographique renforce la nécessité d'offrir des emplois de qualité à tous, de diffuser les connaissances sur les relations entre âge, travail et efficacité, enfin de mieux comprendre les phénomènes d'exclusion des salariés vieillissants et âgés.

Au-delà, les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons appellent à la mise en place de gestions prévisionnelles de tous les âges au travail. L'âge est trop souvent affiché comme facteur explicatif récurrent des difficultés des salariés dits seniors, alors que celles-ci sont le plus souvent révélatrices de situations au travail rencontrées par tous les salariés quel que soit leur âge. Il en ressort que le regard porté sur les difficultés rencontrées au travail se concentre, à tort, sur les salariés vieillissants et impute abusivement à l'avancée en âge ces difficultés. Aussi importe-t-il aujourd'hui pour les partenaires sociaux de modifier cette représentation.

(1) On admettra que la définition de « senior » renvoie à une notion d'âge en admettant que le terme vise généralement les plus de 50 ans, et ce sans considération des éventuelles conséquences de l'âge sur les performances physiologiques et psychologiques de l'individu.

(2) Voir sur ce sujet note de cadrage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications : <http://www.lesindustriespapiercartons.org>

Plus précisément, ils appellent :

- au développement de politiques et de pratiques ressources humaines et managériales favorables à la construction de parcours professionnels valorisants et qualifiants tout au long de la vie active ;
- au développement de formes d'organisation du travail facilitant les coopérations et la transmission des savoir-faire au sein des collectifs de travail, et facilitant l'aménagement des fins de carrière afin d'éviter les ruptures brutales d'activité salariée ;
- au maintien de l'amélioration des conditions de travail, au renforcement de la réduction des facteurs dits de pénibilité et à la prévention des phénomènes dits d'usure professionnelle de tous les salariés, et ce quel que soit leur âge.

Ils rappellent que sont en jeu :

- pour les entreprises, l'attractivité des emplois proposés, le maintien des savoir-faire et de la motivation et, ce faisant, le maintien de l'efficacité et de la compétitivité ;
- pour les salariés, la réduction des facteurs d'usure professionnelle, de pénibilité au travail et des formes d'exclusion, le développement de l'employabilité et de parcours professionnels valorisants inscrits dans la durée et, ce faisant, le maintien du bien-être et de l'épanouissement au travail.

Le présent accord a pour objectif de formaliser la prise de conscience amorcée au niveau de l'intersecteurs papiers-cartons sur la problématique « seniors ». Il importe que cette prise de conscience soit déclinée et relayée par tous les acteurs de l'entreprise. Ceux-ci doivent être sensibilisés et accompagnés sur l'enjeu social que constitue le travail des seniors mais aussi sur les dispositifs et outils existants, encore mal connus et trop peu utilisés. L'objectif poursuivi, à terme, est la réalisation et la promotion d'actions concrètes pour favoriser le maintien, l'accès et le retour à l'emploi des seniors et la mise en place de pratiques des ressources humaines et managériales intégrant une dynamique de gestion prévisionnelle de tous les âges au travail.

Concrètement, les parties signataires s'entendent pour :

- lutter contre les discriminations liées à l'âge et favoriser la réinsertion professionnelle des salariés âgés ;
- garantir des conditions de travail adaptées à l'âge ;
- favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée ;
- impulser des démarches de gestion anticipative des âges et des parcours professionnels ;
- accompagner les démarches d'action des entreprises et favoriser la mutualisation des bonnes pratiques.

Elles ont conscience que la mise en œuvre d'une démarche en faveur de la diversité des âges au travail suppose de travailler en amont sur les perceptions afin de permettre à chacun des acteurs de mieux comprendre les enjeux de la diversité et de faciliter ainsi une mise en œuvre concrète, au quotidien, des principes et engagements pris aux niveaux national et intersecteurs.

Elles mesurent que le changement des représentations socioculturelles et des réflexes en matière de gestion des salariés âgés, préalable indispensable pour favoriser le maintien, l'accès et le retour à l'emploi des salariés dits seniors, impose une réelle pédagogie, des efforts de communication permanents et une conduite de changements, fruits d'une dynamique progressive.

Les dispositions qui suivent, bien qu'ayant parfois un effet impératif, ne présentent pas de contraintes excessives. Elles constituent nécessairement une première étape sujette à un suivi régulier et sont appelées, le cas échéant, à être aménagées en fonction des constats démographiques, économiques et juridiques. En ce sens, les parties signataires rappellent que les discussions nationales et interprofessionnelles en cours, notamment sur la pénibilité du travail et l'amélioration des conditions de travail, la sécurisation des parcours professionnels et l'employabilité des salariés, invitent à des discussions futures qui pourraient préciser ou compléter les présentes dispositions soit au niveau intersecteurs papiers-cartons, soit au niveau de chaque branche professionnelle.

Conscientes de l'ampleur du sujet et de son caractère transverse, les parties contractantes s'engagent à sensibiliser et à actionner, au-delà de la signature de cet accord, l'ensemble des organismes professionnels qui seraient susceptibles de donner corps aux dispositions déclinées ci-après. Elles insistent tout particulièrement sur le rôle de FORMAPAP qui, au travers du financement et de la mise en application de la politique de formation professionnelle intersecteurs papiers-cartons, peut participer directement à la mise en œuvre de politiques et de pratiques des ressources humaines favorables à la construction de parcours professionnels valorisants et qualifiants tout au long de la vie active.

TITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu dans le champ d'application des conventions collectives nationales :

- ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses ;
- ingénieurs et cadres de la transformation du papier (papier, carton, pellicule cellulosique) ;
- fabriques d'articles de papeterie et de bureau pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres ;
- industries du cartonnage pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise, et cadres ;
- distribution et du commerce de gros des papiers et cartons pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- distribution et du commerce de gros des papiers et cartons pour les ingénieurs et cadres.

TITRE II

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ÂGE ET FAVORISER LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS SENIORS

Le droit à l'égalité et le principe de la non-discrimination doivent figurer comme des éléments fondamentaux de la politique sociale de l'entreprise, tous les salariés ayant ainsi droit à une égale protection contre un traitement arbitraire et discriminatoire.

En ce sens, les parties signataires rappellent que les différentes mesures tendant à garantir l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, le retour à l'emploi et la mobilité professionnelle des seniors ne peuvent trouver leur pleine efficacité et effectivité que si elles s'accompagnent d'une égalité de traitement intergénérationnelle et d'une gestion de tous les âges au travail.

A cet effet, et dans la continuité de l'accord national interprofessionnel du 11 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise visant à garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement, la lutte contre les discriminations et la garantie de l'égalité des chances et de traitement sont des actions indispensables au respect du droit et au maintien de l'équilibre humain dans l'entreprise.

Aussi, la formalisation de principes fondamentaux sensibilisant à la nécessité de promouvoir l'égalité des chances et de traitement intergénérationnel, est un préalable indispensable qui doit permettre de garantir un cadre de travail sain, sûr et productif, exempt de toute discrimination, et de prévenir toute iniquité qui pénaliserait le salarié tant dans l'accès à l'emploi que dans son évolution professionnelle.

Article 1^{er}

Favoriser le retour à l'emploi des plus de 45 ans

Une progression rapide du taux d'emploi des seniors impose non seulement de lutter contre les discriminations visant les salariés âgés en poste, mais également d'impulser une politique ambitieuse d'accès et de retour à l'emploi des seniors.

En ce sens, les parties signataires demandent aux entreprises de recourir aux dispositifs existants tendant à favoriser la réinsertion professionnelle des salariés âgés.

La délégation patronale s'engage à informer régulièrement et diligemment les entreprises et leur direction des ressources humaines des dispositifs et/ou des emplois nouveaux favorisant la réinsertion professionnelle des plus de 45 ans.

Au-delà du contrat de travail à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors institué par l'article 17 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, les parties signataires du présent accord rappellent que le contrat de professionnalisation constitue un dispositif prioritaire pour favoriser la réinsertion professionnelle des salariés de plus de 45 ans privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation à destination des seniors obéit aux dispositions de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Soucieuses de promouvoir le recours à ce type de contrat pour la population ciblée, les parties signataires décident d'engager une réflexion paritaire relative au taux d'intervention de l'OPCA FORMAPAP tendant à relever le montant de la prise en charge par ce dernier. Une lettre paritaire sera rédigée en ce sens à destination des administrateurs de FORMAPAP.

Article 2

Principe de non-discrimination et principe d'égalité de traitement intergénérationnel

2.1. Faire évoluer les représentations socioculturelles

L'évolution des représentations socioculturelles est un enjeu majeur qui doit inspirer la politique sociale de chaque entreprise. La mise en œuvre de la non-discrimination et de l'égalité des chances et de traitement quel que soit l'âge du salarié requiert que les stéréotypes et les préjugés ainsi que les perceptions individuelles et/ou collectives qui constituent un frein injustifié à l'emploi ou à l'évolution professionnelle de certaines personnes soient identifiés, démythifiés, démystifiés et combattus.

A ce titre, les parties signataires conviennent de mobiliser l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons afin de réaliser des diagnostics et des enquêtes prospectives permettant de construire des outils de sensibilisation à destination des acteurs du monde professionnel.

En outre, les parties signataires s'engagent à tenir un langage conventionnel résolu positif en termes de communication sur les seniors. Elles veilleront également lors de futures négociations à intégrer la problématique « seniors » et à justifier, le cas échéant, les dispositions qui pourraient paraître contradictoires avec les principes déclinés au présent article.

2.2. Lutter contre les discriminations lors du recrutement

Le recrutement est un élément stratégique pour la progression du taux d'emploi des seniors.

Afin de garantir l'égalité des chances et de traitement, les parties signataires demandent aux entreprises de renforcer l'objectivisation des critères de recrutement permettant de sélectionner les candidats et de tendre à une plus grande diversification des méthodes et des canaux de recrutement. Il s'agit de ne pas faire de l'âge un critère de choix mais au contraire de rechercher à valoriser les aptitudes de chacun.

Pour ce faire, il importe que les critères retenus lors du recrutement soient strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles requises, dont notamment les facultés d'adaptation à l'environnement du travail, appréciées objectivement en dehors de tout présupposé tenant à l'âge.

2.3. Lutter contre les discriminations dans l'emploi

Les parties signataires rappellent que les pratiques discriminatoires peuvent toucher tous les aspects de la vie professionnelle des salariés, notamment le licenciement, mais aussi la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation ou le renouvellement de contrat.

Elles appellent à une attitude responsable et volontaire des entreprises.

En ce sens, elles leur demandent de veiller à ce que les parcours professionnels et les perspectives d'évolution des salariés reposent sur des critères objectifs, prenant en compte les compétences exercées, la performance professionnelle et excluant toutes les discriminations, et notamment celles liées à l'âge.

Toutefois, elles rappellent que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont justifiées par l'objectif du maintien ou de la progression du taux d'emploi des seniors.

2.4. Evaluer les améliorations et définir les axes de progrès

Les entreprises arrêteront dans l'année qui suit la signature de l'accord, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, des indicateurs pertinents afin d'évaluer les améliorations et de définir, le cas échéant, les axes de progrès en matière de progression du taux d'emploi des seniors.

Annuellement, il sera procédé à l'examen de ces indicateurs.

TITRE III

GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL ADAPTÉES À L'ÂGE

Conscientes de l'enjeu social que constitue le maintien dans l'emploi des salariés seniors, les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de prendre en considération, pour mieux les anticiper et les corriger, les phénomènes dits d'usure professionnelle qui peuvent se trouver accentués à mesure que les salariés avancent en âge.

Aussi, le vieillissement démographique implique d'engager une réflexion globale sur la nécessité d'offrir des emplois pensés pour tous, et ce quel que soit l'âge.

Article 1^{er}

Identifier les phénomènes d'usure professionnelle

Il est admis que le vieillissement génère des modifications physiologiques et psychiques de l'organisme, propres à chaque individu. Ce phénomène rend nécessaire la recherche de solutions adaptées permettant de limiter autant que faire se peut les effets de l'usure professionnelle.

La préservation et l'amélioration de la santé au travail doivent être une priorité partagée par les employeurs et les salariés. Leur action conjointe et leur engagement mutuel sont primordiaux. Dans ce contexte, l'entreprise doit garantir un cadre de travail sain et sûr, et attirer, dans la mesure du possible, l'attention des salariés sur les éléments de l'hygiène de vie favorisant la préservation et l'amélioration de la santé.

Afin d'encourager la diffusion d'une culture de prévention dans les entreprises, préalable indispensable à toute mesure corrective, les parties signataires invitent les entreprises à identifier les risques d'usure professionnelle et à mettre en œuvre les mesures concrètes tendant à corriger les déséquilibres entre les capacités fonctionnelles et l'état psychique du salarié, et les sollicitations de l'activité. Pour ce faire, elles pourraient s'appuyer sur les ressources internes (CHSCT, médecin du travail, responsable sécurité et prévention...) et externes (CRAM, ARACT...).

Au cours des récentes décennies, la prise en compte des conditions de travail sur la santé a permis, grâce à des mesures appropriées, d'atténuer des phénomènes d'usure professionnelle. Compte tenu de l'apparition de nouvelles formes et nouveaux rythmes de travail, il importe que les entreprises maintiennent leur vigilance et veillent à ce que les nouveaux impératifs productifs ne remettent pas en cause les améliorations notables constatées ces dernières années.

Les parties signataires reconnaissent que certains impératifs productifs nécessitent le maintien de formes et de rythmes de travail présentant des contraintes marquées qui pourraient être considérées comme pénibles au vu tant de la définition que des critères qui pourraient être retenus aux niveaux interprofessionnel et/ou réglementaire ou légal.

Dans ce contexte, la délégation patronale intersecteurs s'engage, dans le trimestre qui suivra la conclusion d'un accord interprofessionnel ou la promulgation d'une loi relatifs à la pénibilité, dans le cadre du suivi de cet accord, à ouvrir une négociation sur les problématiques spécifiques dites de pénibilité.

Dans l'immédiat, elle réaffirme que l'amélioration des conditions de travail est tout à la fois un facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés et de progrès pour les entreprises. Elle constitue, sans aucun doute, une condition primordiale permettant la réduction des formes de pénibilité au travail.

Article 2

Adapter et aménager les conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour accroître le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des mutations technologiques.

Elle est en particulier nécessaire, conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches, pour lutter contre les phénomènes de démotivation et de départ prématuré. Il s'agit, en d'autres termes, de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié. Dans ce cadre, les entreprises inscriront leur démarche dans la double perspective, d'une part, d'améliorer la situation des salariés au travail pour renforcer leur intérêt et leur épanouissement professionnels, de leur permettre de poursuivre leur carrière jusqu'à son terme dans les meilleures conditions et, d'autre part, d'optimiser la productivité et la compétitivité.

Cette démarche, qui englobe tant les questions d'organisation du travail que celles liées à la gestion des ressources humaines, doit être mise en œuvre au sein de l'entreprise à toutes les phases de l'activité professionnelle et déclinée jusqu'à l'unité de travail. En outre, elle doit être menée en concertation avec les institutions représentatives du personnel et les services de santé au travail. Il s'agit aujourd'hui de donner une nouvelle impulsion à cette démarche et d'amplifier les efforts engagés en prenant en compte les impératifs de solidarité intergénérationnelle au travail.

En ce sens, et dans le cadre des objectifs de prévention fixés par l'accord national interprofessionnel du 13 septembre 2000 relatif à la santé au travail et la prévention des risques professionnels, les parties signataires demandent aux entreprises de mettre en place une politique efficace en matière de prévention de l'usure professionnelle, qui ne peut être considérée comme un phénomène inéluctable.

Pour ce faire, les entreprises s'appuieront sur les ressources internes et externes, et pourront adopter le processus dynamique de la démarche de prévention des risques professionnels :

- préparation concertée de la démarche ;
- évaluation des phénomènes d'usure professionnelle ;

- élaboration d'un programme d'action ;
- mise en œuvre des actions ;
- réévaluation et éventuelles suites à donner aux actions à réaliser.

Cette politique de prévention devra se traduire, à l'initiative des entreprises, par des actions d'amélioration visant à :

- l'identification, la sensibilisation et la formation aux risques liés à l'activité ;
- l'aménagement des postes de travail ;
- l'aménagement des temps de travail ;
- l'amélioration des politiques de gestion des mobilités...

Afin d'accompagner les entreprises sur ces actions d'amélioration, l'intersecteurs papiers-cartons étudiera l'opportunité de tendre à la signature d'un accord professionnel déclinant l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 relatif à la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Les fédérations professionnelles de l'intersecteurs papiers-cartons s'engagent à informer régulièrement les entreprises des initiatives et des axes de progrès en matière d'adaptation et d'aménagement des conditions de travail concourant à la prévention et/ou la réduction des phénomènes d'usure professionnelle et/ou des situations dites de pénibilité. Ces informations seront, sous couvert des règles légitimes de confidentialité, transmises aux partenaires sociaux afin d'alimenter leurs réflexions dans le cadre du suivi du présent accord.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent dans un conventionnement avec l'ANACT afin que les acteurs de l'intersecteurs papiers-cartons puissent bénéficier d'un accompagnement spécifique pour mieux investiguer et alimenter les réflexions en cours ou à venir sur la problématique « âges et conditions de travail ».

Article 3

Aménagement des temps de travail des salariés âgés

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent bénéficieront, en accord avec leur employeur, dans le cadre des dispositions régissant le contrat de travail et des règles liées aux procédures d'information-consultation des institutions représentatives du personnel, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiels organisés sur la semaine, le mois ou l'année. Les entreprises s'efforceront de limiter l'impact de ces aménagements d'horaires sur les droits à retraite à taux plein des intéressés.

TITRE IV

FAVORISER DES PARCOURS PROFESSIONNELS INSCRITS DANS LA DURÉE

Le maintien et la pérennisation de l'équilibre humain dans l'entreprise ne peuvent se limiter à la prévention de l'usure physique et/ou psychique au travail. Garantir au salarié le maintien d'une activité professionnelle inscrite dans la durée impose également de réfléchir aux conditions des mobilités fonctionnelles et professionnelles dans ou en dehors de l'entreprise.

Cette réflexion conduit à considérer que l'exclusion d'une partie de la population active peut être solutionnée notamment par le développement des compétences et la construction de parcours professionnels qualifiants et valorisants tout au long de la vie active.

En effet, dans un environnement de plus en plus exigeant et en continuelle évolution, les compétences individuelles et collectives des salariés ne sont plus des acquis stables et se doivent d'être inscrites dans une dynamique soutenue de développement professionnel.

Les parties signataires prennent acte de la responsabilité sociale particulière qui repose sur l'entreprise. Elle impose la recherche d'un juste équilibre entre la logique économique de l'entreprise, celle de son marché et de ses résultats financiers, et l'avenir professionnel et social de ses salariés.

Elles reconnaissent en outre que l'enjeu de la sécurisation des parcours professionnels commande une démarche concertée et une responsabilité partagée entre employeurs et salariés.

Elles rappellent que les principes généraux qui doivent guider les actions de formation professionnelle invitent à l'anticipation, au maintien et au développement des compétences par l'édification de parcours professionnels individualisés inscrits dans la durée.

Elles souhaitent, par le présent article, renforcer la dynamique initiée avec la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie et œuvrer nouvellement pour renforcer l'accompagnement et la sécurisation des parcours professionnels en complétant les dispositions de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Elles veilleront, par ailleurs, à assurer une cohérence d'ensemble, par le respect des présentes dispositions dans les négociations collectives en cours ou à venir.

En outre, la délégation patronale s'engage à rappeler aux entreprises et à leur direction des ressources humaines que l'impératif social des parcours professionnels inscrits dans la durée invite à :

- initier tôt dans la vie professionnelle un entretien de carrière basé sur les entretiens annuels, voire un bilan de compétences ;
- proposer des formations adaptées permettant, le cas échéant, aux salariés de rebondir vers des métiers connexes ou non ;
- anticiper la réorientation professionnelle des salariés, qui du fait de leur état de santé ne pourront être maintenus à leur poste, pour augmenter les chances de ces derniers d'investir pleinement un nouveau champ professionnel.

Article 1^{er}

Accompagner et concrétiser la construction des parcours professionnels

L'accompagnement des parcours professionnels s'appuie sur la valorisation des compétences et la construction des projets professionnels.

Les parties signataires rappellent que le bilan de compétences, l'entretien professionnel et la reconnaissance de l'expérience professionnelle constituent des outils et des dispositifs qui permettent aux salariés et à l'entreprise de mieux baliser les devenirs professionnels. Ils aident à la construction des

projets professionnels dans et en dehors de l'entreprise, facilitent un accompagnement positif des reconversions professionnelles, y compris pour raisons médicales et participent, *in fine*, à limiter les processus d'exclusion.

1.1. L'entretien professionnel de seconde partie de carrière

Outre l'entretien professionnel visé au titre VI de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004, il est prévu qu'à compter de son 45^e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié puisse bénéficier d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier ses perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé, des contraintes organisationnelles affectant son poste de travail, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise.

Cet entretien professionnel pourra éventuellement être anticipé à la demande du salarié pour des raisons professionnelles légitimes motivant un changement de poste ou d'activité professionnelle.

Lors de l'entretien, le salarié doit pouvoir exprimer et expliciter ses attentes. Cet entretien est aussi destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans l'évolution de sa carrière, mais aussi de permettre d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et enfin d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise. Véritable acteur de son évolution professionnelle, il doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie, et ce en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, un programme de formation et d'adaptation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution vers d'autres emplois.

Conformément à l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005, les employeurs informeront les instances représentatives du personnel des modalités pratiques de mise en œuvre de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière, ainsi que les thématiques qui y sont abordées selon le paragraphe ci-dessus.

Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié pourra solliciter un nouvel entretien auprès du responsable hiérarchique ou de la personne l'ayant réalisé.

Les parties signataires soulignent l'utilité d'envisager, en collaboration avec FORMAPAP, la réalisation d'un guide de promotion et d'aide à la réalisation des entretiens professionnels à destination des entreprises dépourvues de service de ressources humaines structuré. La délégation patronale étudiera en outre les conditions de faisabilité d'un programme de formation spécifique à destination des entreprises.

1.2. Bilan de compétences

Outre le congé de bilan de compétences prévu par les dispositions légales, tout salarié doit pouvoir bénéficier, à son initiative, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences, afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour sa seconde partie de carrière.

Les financements liés à ce bilan seront assurés soit par l'entreprise elle-même, soit par l'OPCA FORMAPAP dans le cadre de la contribution versée au titre du plan de formation, soit par le FONGECIF dans le cadre d'un congé bilan de compétences.

Le bilan pourra éventuellement être anticipé à la demande du salarié, dans le cadre d'une utilisation des droits acquis au titre du DIF, pour des raisons professionnelles légitimes motivant un changement de poste ou d'activité professionnelle.

Les partenaires sociaux étudieront les possibilités de conclusion d'accords de partenariat avec les FONGECIF en vue d'une campagne de communication et de sensibilisation sur le bilan de compétences.

1.3. Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité professionnelle, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

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

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale ;
- les expériences professionnelles consécutives à des stages en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue, le ou les emplois tenus dans une même entreprise avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent ;
- les formations réalisées dans le cadre des mandats de la représentation du personnel.

Les conclusions de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière et éventuellement le compte rendu du bilan de compétences pourront être inscrits dans une annexe séparée au passeport formation.

Article 2

Renforcer la formation professionnelle tout au long de la vie et développer les compétences

Les parties signataires rappellent que chaque salarié doit être en mesure de bénéficier de temps de formation permettant d'affronter positivement les étapes et changements dans les parcours professionnels ainsi que les échéances de la vie professionnelle.

Elles précisent que la mise en place d'une dynamique de formation tout au long de la vie professionnelle en lien avec les mobilités professionnelles et les évolutions de carrière impose de :

- faire connaître les formations accessibles et le contenu de leurs apports ;
- diversifier les systèmes de formation en tenant compte de l'expérience, des conditions de travail, des aspirations personnelles et des contraintes organisationnelles ;

- retenir des aménagements des temps de travail et une organisation du travail compatibles avec l'organisation de sessions de formation professionnelle ;
- penser et concevoir des situations de travail intégrant des temps et des occasions d'apprentissage ;
- favoriser l'accès aux dispositifs de validation des acquis de l'expérience.

2.1. Période de professionnalisation

Les parties signataires rappellent que la période de professionnalisation visée au titre III, article 3.2 de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004 est ouverte en priorité notamment :

- aux salariés âgés de 45 ans et plus qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés travaillant en continu ou en semi-continu depuis 10 ans au moins qui souhaitent occuper un poste de jour.

Soucieuses de mieux promouvoir le recours à ce type de dispositif pour la population ciblée, les parties signataires décident d'engager une réflexion paritaire relative au taux d'intervention et aux priorités de prise en charge par l'OPCA FORMAPAP. Une lettre paritaire sera rédigée en ce sens à destination des administrateurs de FORMAPAP.

2.2. Reconnaissance et validation de l'expérience professionnelle

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de la reconnaissance de l'expérience professionnelle. Il s'agit de permettre à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle, en vue de l'acquisition :

- soit d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit d'un certificat de qualification professionnelle reconnu par la commission paritaire nationale formation intersecteurs papiers-cartons (CPNF).

Conformément aux dispositions légales, tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de l'expérience dès lors qu'il justifie, en qualité de salarié, d'une durée minimale d'activité de 3 ans en rapport avec la certification recherchée.

En ce sens, 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 de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès au congé de validation des acquis de l'expérience, dont la durée ne peut excéder par action de validation, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 2 mois avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience. Elle doit indiquer la date de réalisation de cette action, la désignation et la durée de cette action ainsi que le ou les organismes intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit au salarié son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence, qui ne pourra, pour des raisons motivées et relatives au bon fonctionnement du service, excéder 6 mois.

Aussi, les parties signataires du présent accord s'engagent-elles à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tous les salariés qui le souhaitent, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Elles demandent aux entreprises, afin de répondre aux besoins de formation et de contribuer à l'évolution de carrière des salariés de plus de 45 ans notamment, de favoriser et de développer l'accès aux formations qualifiantes et certifiantes par le biais des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de qualification interindustries (CQPI).

Les parties signataires étudieront les possibilités de conventionnement avec le fonds unique de péréquation (FUP) afin d'assurer, d'une part, le développement de la démarche intersecteurs papiers-cartons initiée en matière de CQP-CQPI et, d'autre part, le lancement d'une campagne nationale de communication et de sensibilisation sur les certifications professionnelles et les métiers de l'intersecteurs.

La prise en charge des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est assurée, sur la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères et priorités définis par les instances paritaires du FONGECIF ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu au titre IV du présent accord.

En cas de démarche initiée par l'entreprise, la prise en charge financière des dépenses, visées ci-dessus, pourra être assurée par FORMAPAP en fonction de critères définis par son conseil d'administration et sous réserve des fonds disponibles. Une lettre paritaire sera rédigée en ce sens à destination des administrateurs de FORMAPAP.

2.3. Droit individuel à la formation

Conformément à l'article 7 du titre II de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, le salarié de 50 ans et plus peut abonder de plein droit, au moyen de ses droits au DIF, à une action de formation professionnelle déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de seconde partie de carrière, afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel.

Cette disposition nouvelle ne déroge pas aux conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit individuel à la formation prévues au titre IV de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Toutefois, il est prévu que tout salarié puisse bénéficier après 45 ans d'une priorité d'accès au DIF pour engager une action de formation visant à consolider sa carrière.

Soucieuses de mieux promouvoir ce type de dispositif pour la population ciblée, les parties signataires décident d'engager une réflexion paritaire relative aux taux d'intervention et aux priorités de prise en charge par l'OPCA FORMAPAP. Une lettre paritaire sera rédigée en ce sens à destination des administrateurs de FORMAPAP.

2.4. Documents à communiquer aux représentants du personnel

Conformément à l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, dans la perspective de faciliter l'adaptation des seniors aux évolutions de leur métier et de renforcer leurs possibilités de mobilité profes-

sionnelle, les entreprises communiqueront dans les documents à adresser aux représentants du personnel, en vue de la délibération annuelle de fin d'année sur le plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir, toute les informations relatives aux effectifs concernés répartis par catégorie professionnelle et par âge.

TITRE V

IMPULSER UNE GESTION PRÉVISIONNELLE DE TOUS LES ÂGES AU TRAVAIL

Les entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons sont confrontées à une économie globalisée marquée par la compétitivité, la rapidité des changements techniques et des organisations. Par ailleurs, la nature de certains métiers propres aux industries de l'intersecteurs invite à prendre conscience que les trajectoires professionnelles seront à l'avenir marquées par une plus grande mobilité.

Les parties signataires constatent que certaines entreprises sont par ailleurs confrontées au vieillissement de leur population salariée et qu'elles ont, en outre, à faire face pour des métiers et des territoires ciblés à des difficultés de recrutement, voire à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Aussi demandent-elles à toutes les entreprises de mener une réflexion globale sur le thème de la gestion anticipée des âges et des parcours professionnels afin de maintenir les savoir-faire, la motivation et la performance des salariés, préserver l'attractivité des emplois et, ce faisant, développer la compétitivité.

Le succès de cette démarche d'anticipation des évolutions et des mutations repose sur la mobilisation de tous les acteurs de l'intersecteurs papiers-cartons afin que les ajustements qualitatifs et quantitatifs en termes d'emploi et que les mobilités professionnelles dans ou hors de l'entreprise ne soient pas sources de démotivation et de frustration, ou synonymes d'insécurité professionnelle et/ou de précarité sociale.

Article 1^{er}

Favoriser les démarches d'anticipation

Dans un contexte de transformation du marché du travail, des organisations et de l'environnement économique, il devient primordial d'être en mesure d'éclairer les parcours professionnels possibles des salariés tout en anticipant les besoins en compétences et en renouvellement de main-d'œuvre.

Prévoir les évolutions des emplois et anticiper les besoins de qualification est un préalable indispensable pour préparer les mobilités, offrir des perspectives professionnelles aux salariés et maintenir leur employabilité. Cette démarche suppose que soit offerte à chaque salarié la possibilité, par une meilleure information, de préparer son futur professionnel, de développer ses compétences par la formation, pour qu'il soit en mesure d'envisager sereinement une éventuelle mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

1.1. Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Dans ce contexte d'anticipation, les partenaires sociaux ont récemment créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de l'intersecteurs papiers-cartons. Il participe à la détermination des facteurs clés d'évolution et examine les conséquences de ceux-ci sur le volume des emplois et la nature des compétences.

Outil de veille et d'alerte, l'observatoire doit, à partir d'une analyse de l'ensemble des facteurs ayant un impact sur l'évolution et le contenu des emplois, identifier les changements et proposer des diagnostics partagés.

Cet examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, croisé avec les observations sur les mutations socio-économiques constatées, permet d'envisager des scénarii contrastés d'évolution et d'adapter les politiques de gestion des ressources humaines.

L'observatoire constitue donc un appui essentiel pour les partenaires sociaux, les entreprises et les salariés de l'intersecteurs qui s'inscrivent dans des démarches anticipatives et prospectives.

Cette meilleure appréhension des évolutions de l'emploi, des métiers et des âges doit permettre une gestion efficace des ressources humaines ; la finalité étant de garantir et de pérenniser l'équilibre humain au sein de nos entreprises.

1.2. Rôle de l'intersecteurs

Les parties signataires rappellent que la problématique de l'emploi des seniors et/ou de la gestion des âges au travail est au cœur des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) introduite, pour certaines entreprises (1), par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir, à mettre en œuvre et à encadrer les politiques et les pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise tant sur le plan quantitatif que qualitatif, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui englobe la gestion anticipative des âges et des parcours professionnels, s'inscrit dans le plan stratégique de l'entreprise et relève de la négociation triennale prévue par la loi.

Pour autant, les parties signataires estiment qu'une intervention de l'intersecteurs se justifie par la nécessité d'établir des informations et des recommandations. Celui-ci a ainsi une mission de promotion de la GPEC auprès des entreprises.

Sur la base notamment des informations et données fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, les partenaires sociaux s'engagent à définir, dans une optique de gestion efficace des âges et des parcours professionnels, un cadre de règles et d'orientations pour aider et accompagner les entreprises au changement. Le présent accord s'inscrit dans cet engagement.

Aussi, conscientes des responsabilités qui incombent à l'intersecteurs en matière de promotion des politiques d'anticipation des âges et des parcours professionnels, les parties signataires décident de sensibiliser les administrateurs de l'OPCA FORMAPAP afin que ceux-ci mobilisent les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

(1) Entreprises et groupes d'entreprises, au sens du II de l'article L. 439-1 du code du travail, qui occupent au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 439-6 comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France (art. L. 320-2 du code du travail).

1.3. Mobilisation des entreprises

Les parties signataires insistent sur le fait que la mise en place de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences relève de la stratégie de l'entreprise.

Aussi, conformément à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, les entreprises s'efforceront de mettre en place, après consultation des institutions représentatives du personnel, un dispositif de gestion anticipative des emplois et des compétences adapté à leur taille et tendant à :

- maintenir l'emploi des seniors et accompagner les fins de carrière ;
- aménager les conditions de travail de l'ensemble des salariés ;
- faciliter l'accès, l'insertion et la formation de jeunes aux métiers des industries des papiers-cartons.

Les fédérations patronales de l'intersecteurs papiers-cartons s'engagent, dans les 5 ans suivant la signature du présent accord, à dresser un bilan des négociations triennales d'entreprises sur la GPEC rendues obligatoires par la loi (1).

Article 2

Soutenir la transmission des savoirs : tutorat

La transmission des savoirs et des compétences constitue un objectif prioritaire de la gestion de tous les âges au travail. Il s'agit de créer et/ou de renforcer le lien entre les générations afin d'instaurer un langage commun pleinement intégré dans les stratégies de gestion des âges.

Cet objectif tend à :

- faciliter les coopérations intergénérationnelles ;
- favoriser le partage et la transmission des compétences ;
- permettre l'assimilation de la culture d'entreprise.

Les parties signataires rappellent que les dispositifs de tutorat et de parrainage présentent un intérêt particulier dans la mesure où ils permettent le maintien au sein de l'entreprise de compétences clés, pas ou trop peu formalisées, détenues par une minorité de salariés et en particulier les seniors qui seront amenés, plus ou moins rapidement, à quitter l'entreprise.

Elles demandent que la transmission des savoirs soit systématisée au-delà des simples modalités de prescription du travail en intégrant autant que possible les savoir-faire et compétences issus de la pratique et en s'appuyant tout particulièrement sur l'expérience des seniors « mémoire de l'entreprise ».

Les parties signataires insistent également sur le processus d'accueil et d'accompagnement des nouveaux entrants qui, au-delà de la problématique générale de l'attractivité des métiers des industries des papiers-cartons, pose la question de l'intégration au collectif de travail qui peut parfois être facteur d'exclusion. Il s'agit de leur permettre de s'adapter aux exigences des situations professionnelles, d'acquérir les connaissances relatives aux matériels et aux procédures qu'ils auront à maîtriser et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

(1) Article L. 320-2 du code du travail.

Les parties signataires demandent aux entreprises de confier ces missions, dans la mesure du possible, en priorité aux salariés de plus de 45 ans détenant des compétences spécifiques identifiées, disposant d'une légitimité professionnelle reconnue et désireux de s'impliquer dans des relations intergénérationnelles.

Il est important de lier ces missions aux dispositifs de formation en alternance qui associent le suivi d'une formation à l'exercice d'une activité professionnelle tels que le contrat de professionnalisation ou le contrat d'apprentissage.

Aussi, les signataires du présent accord inscrivent-ils leur engagement pour le développement de la fonction tutorale dans la continuité du titre V de l'accord intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004. Ils insistent de nouveau sur les modalités particulières de reconnaissance de la fonction tutorale qui doivent être définies par les entreprises, l'exercice de la mission ainsi confiée devant être pris en compte lors de l'évaluation du salarié.

Enfin, les parties signataires rappellent que l'OPCA FORMAPAP propose, depuis 2002, afin d'aider les entreprises à doter leurs tuteurs d'outils pratiques et à structurer leur mission, une démarche spécifiques (1) qui porte sur :

- un conseil sur mesure pour les dirigeants, les responsables des ressources humaines ou de la formation qui souhaitent développer et optimiser le dispositif tutoral de leur entreprise ;
- une sensibilisation aux problématiques du tutorat pour tous les salariés intéressés par cette mission ;
- un accompagnement personnalisé des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

TITRE VI

ACCOMPAGNEMENT DES DÉMARCHES D'ACTION DES ENTREPRISES. – APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Dispositif mis en place par l'OPCA

Conformément au souhait inscrit au titre V du présent accord, les parties signataires s'engagent à sensibiliser les administrateurs de l'OPCA FORMAPAP pour que les services de ce dernier procèdent à l'étude et à la conception d'un dispositif permettant de décliner de façon concrète les orientations et les recommandations arrêtées en matière de gestion anticipative des âges et des parcours professionnels.

Les objectifs globaux du projet viseront à :

- accompagner les entreprises dans le diagnostic et la mise en place d'une gestion des parcours professionnels adaptée à leurs besoins et intégrant la problématique des âges ;
- permettre aux entreprises de repenser les conditions de travail en vue de l'allongement de la vie professionnelle ;
- proposer aux entreprises un cadre opérationnel instrumenté au bon niveau de décision, valoriser les salariés en fin de carrière en accompagnant leur implication dans le dispositif tutoral de leur entreprise ;

(1) Dispositif CAP Tutorat : http://www.formapap.com/cap_tutorat/

- soutenir le retour à l'emploi des seniors par des formations et des accompagnements personnalisés ;
- favoriser le partage d'expériences et la diffusion des bonnes pratiques.

Article 2

Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de mettre en place une commission spécifique de suivi intersecteurs papiers-cartons.

Cette commission sera composée au maximum de 2 représentants par organisation syndicale et patronale représentative au niveau national.

Cette commission se réunira au minimum une fois tous les 2 ans à l'initiative de la partie la plus diligente, la première réunion devant se tenir dans le courant du premier trimestre 2009.

Elle est chargée d'apprécier la réalisation des engagements pris par les partenaires sociaux dans l'accord et de procéder, le cas échéant, à la rédaction d'avenants modificatifs qui seront soumis à la négociation collective.

Elle s'appuiera notamment sur les études et les analyses de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications concernant la problématique « seniors ».

La commission sera un lieu d'échanges sur les pratiques d'entreprises en termes de réinsertion et de maintien dans l'emploi des seniors, et ce afin de favoriser la capitalisation et la mutualisation des expériences.

Article 3

Application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires conviennent que les paragraphes 1.1 « L'entretien professionnel de seconde partie de carrière », 1.2 « Bilan de compétences », 1.3 « Passeport formation », 2.1 « Période de professionnalisation », 2.2 « Reconnaissance et validation de l'expérience professionnelle », 2.3 « Droit individuel à la formation » du titre IV « Favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée », du présent accord feront l'objet d'une proposition d'avenant à l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Fait à Paris, le 11 mars 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Association française des distributeurs de papiers (AFDP) ;
Fédération des articles de papeterie ;
Fédération française du cartonnage ;
UNIPAS.

Syndicats de salariés :

Fédération chimie-énergie (FCE) CFDT ;
Fédération française de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;
FIBOPA CFE-CGC ;
Fédération du papier-carton FO.