

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

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

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° 3068

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – **INDUSTRIES DE CARTONNAGE**

Brochure n° 3137

Convention collective nationale

IDCC : 614. – **INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE ET DES PROCÉDÉS
D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

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

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

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

Convention collective nationale

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

**AVENANT N° 2 DU 19 DÉCEMBRE 2008
À L'ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2004 RELATIF À LA FORMATION
PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

NOR : ASET0950718M

EXPOSÉ DES MOTIFS

Les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons ont engagé, dès 2006, une série d'échanges sur la problématique des seniors et la gestion des âges au travail.

Cette série d'échanges s'est conclue par la signature, le 11 mars 2008, d'un accord professionnel intersecteurs papiers-cartons relatif à l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain qui a défini plusieurs priorités, l'une d'entre elles visant à « favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée ».

Afin de garantir une cohérence d'ensemble, les partenaires sociaux ont décidé d'intégrer, par voie d'avenant à l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les dispositions relatives à la fois à la formation professionnelle et à la gestion des âges au travail (art. 1^{er}, 2 et 5).

Cet avenant permet également l'anticipation des droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) (art. 4).

Il permet enfin de favoriser l'accès à la période de professionnalisation pour les actions de formation visant à l'acquisition des savoirs fondamentaux de base en abaissant la durée minimale requise des parcours de professionnalisation à 60 heures (art. 3).

Les dispositions de cet avenant ont été transmises pour information à la commission paritaire nationale de formation (CPNF).

Par ailleurs, compte tenu de la révision au 1^{er} janvier 2008 des codes des nomenclatures d'activités et de produits françaises (NAF), les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons conviennent que l'accord profes-

sionnel du 14 décembre 1994, précisant notamment le champ d'intervention de l'OPCA FORMAPAP, fera l'objet ultérieurement d'un avenant dressant les correspondances.

Le présent avenant constituant une modification significative de l'accord initial du 3 novembre 2004, il est prévu, afin de le rendre pleinement lisible, une version consolidée jointe en annexe I.

DISPOSITIONS

Article 1^{er}

L'alinéa 4 du préambule est complété par une dernière phrase :

« Il vaut également pour les salariés handicapés, dont l'intersecteurs souhaite favoriser, en partenariat avec l'AGEFIPH, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Article 2

Le préambule de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est ainsi complété, avant la dernière phrase :

« Les partenaires rappellent l'intérêt d'une articulation des dispositions du présent accord avec une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Ils rappellent ici les principales étapes de la démarche et son importance pour la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

La GPEC doit avoir pour objet de faciliter, tant pour les salariés que pour les entreprises, l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences en fonction de la stratégie prévisionnelle définie par l'entreprise ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

Elle doit constituer pour les salariés un outil majeur pour faciliter les évolutions de carrière internes et externes, choisies ou acceptées, en leur permettant de disposer de points de repère dans la gestion de leurs parcours professionnels. Facteur essentiel de sécurisation des parcours professionnels des salariés, elle constitue aussi pour les entreprises un élément de dynamisme économique.

Les partenaires rappellent qu'une vision prospective recouvre pour les entreprises la nécessité d'analyser : l'évolution des emplois et des organisations ; la nature des contrats de travail auxquels elles recourent (CDD, CDI, intérim...) ; leurs avancées en matière de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; la gestion des âges pratiquée dans l'entreprise.

Elaborée à partir de ces observations, la GPEC permettra d'assurer la cohérence des informations communiquées aux salariés et aux institutions représentatives du personnel en leur donnant une visibilité sur leur déroulement de carrière et en leur permettant de faire des choix pertinents en matière de formation, d'acquisition de compétences, de qualification et de mobilité professionnelle. »

Article 3

Le paragraphe 3.2.3 du titre III relatif au développement de la professionnalisation est complété par un quatrième alinéa :

« Dans le cadre d'actions tendant à l'acquisition et au perfectionnement des savoirs fondamentaux de base, la durée des parcours de formation nécessaire pour l'éligibilité au titre de la période de professionnalisation est fixée de manière dérogatoire à 60 heures minimum. »

Article 4

a) Le paragraphe 4.1.2 du titre IV relatif au droit individuel à la formation de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est complété comme suit d'un second alinéa :

« 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 45 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. »

b) Après le deuxième alinéa du paragraphe 4.2.3 du titre IV relatif au droit individuel à la formation de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, il est inséré un nouvel alinéa :

« Lorsque l'action de formation s'inscrit dans un objectif de développement des compétences intéressant directement l'entreprise, l'employeur étudiera en priorité les modalités permettant une réalisation du DIF sur le temps de travail. »

c) Le deuxième alinéa du paragraphe 4.2.4 du titre IV relatif au droit individuel à la formation de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est modifié et remplacé par la phrase suivante :

« En cas de démission, le salarié bénéficie, dans le cadre des dispositions légales, de son droit individuel à la formation, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé. »

d) Il est inséré un paragraphe 4.2.6 à l'article 4.2 sur les modalités de mise en œuvre du DIF ainsi rédigé :

« 4.2.6. Exercice anticipé du droit individuel à la formation

L'employeur et le salarié peuvent décider par écrit, d'un commun accord, que le droit individuel à la formation s'exerce en anticipant les droits ouverts à ce titre dans la limite de 120 heures.

Afin d'assurer une exécution loyale du contrat de travail, ils examineront les modalités qui pourront être appliquées en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié avant le terme de la période d'acquisition des droits ouverts par anticipation. »

Article 5

Le titre VI de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie portant sur l'entretien professionnel est supprimé et modifié comme suit :

« TITRE VI

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET LISIBILITÉ DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 6.1

Entretiens professionnels

Les démarches compétences invitent à un examen du parcours professionnel du salarié, dont la gestion est un facteur clé du développement et de la pérennité de l'entreprise.

Les règles d'échange offrent un rôle central à la relation de face-à-face entre le salarié et le management de proximité ou le supérieur hiérarchique direct. Aussi, les partenaires sociaux insistent-ils sur la nécessité pour les entreprises de former les salariés en charge de la conduite des entretiens.

L'entreprise définira, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, les modalités pratiques d'organisation des entretiens.

Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié peut solliciter, dans un délai de 3 mois, un nouvel entretien auprès du responsable hiérarchique ou de la personne l'ayant réalisé.

6.1.1. Entretien relatif au parcours professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise ou dans un même groupe bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Cet entretien sera l'occasion pour le salarié et l'entreprise d'examiner les possibilités d'actions de formation en corrélation avec le parcours professionnel souhaité. Il ne saurait être confondu avec l'entretien d'évaluation qui a notamment pour objectif d'évaluer les compétences et la performance du salarié. Toutefois, les entreprises ont la possibilité de réaliser l'entretien relatif au parcours professionnel et l'entretien d'évaluation au cours d'une même rencontre, pour peu que les deux phases soient distinctes.

Lors de l'entretien, le salarié doit pouvoir exprimer et expliciter ses attentes. 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.

En pratique, l'entretien relatif au parcours professionnel pourra notamment être consacré :

- aux moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- aux objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis avec le salarié, pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de développer ses compétences, ou de renforcer sa qualification ;
- aux dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- aux modalités d'accès au droit individuel à la formation ;
- aux conditions de réalisation de l'action de formation.

6.1.2. Entretien professionnel de seconde partie de carrière

Il est prévu qu'à compter de son 45^e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié bénéficie 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 pourrait être anticipé à la demande du salarié pour des raisons professionnelles légitimes motivant un changement de poste ou d'activité professionnelle.

6.1.3. Mise en œuvre et portée des dispositions relatives aux entretiens professionnels

L'entretien professionnel est un temps fort de la relation contractuelle et un acte clé de management déterminant pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Il permet une déclinaison opérationnelle des principes inscrits dans le préambule du présent accord.

L'entretien professionnel requiert un réel savoir-faire dans la préparation, l'évaluation et le suivi.

Les partenaires sociaux invitent l'IRFIP à mobiliser son réseau et à développer les offres de formation destinées à favoriser les conditions de succès de l'entretien professionnel.

Par ailleurs, les partenaires sociaux étudieront, dans le cadre des missions confiées à la CPNF, la possibilité de créer un parcours professionnel prioritaire à destination du management de proximité ou du supérieur hiérarchique direct. De la même manière, ils étudieront un document pratique en vue d'aider les entreprises, et tout particulièrement les moyennes, petites et très petites entreprises, à s'approprier la démarche et les objectifs des entretiens professionnels.

Enfin, dans le cadre de la politique intersecteurs sur l'emploi des seniors et le tutorat, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de mobiliser en priorité les compétences des salariés dont l'expérience professionnelle constitue une richesse pour le transfert de la culture et du savoir métier.

Article 6.2

Bilan de compétences

Les salariés dont le métier dans l'entreprise apparaît menacé disposent d'une priorité d'accès au DIF pour bénéficier d'un bilan de compétences en vue d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel, et le cas échéant un projet de formation renforçant leur employabilité.

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, soit par le FONGECIF.

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.

Article 6.3

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.

Chaque salarié peut, 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 6.4

Reconnaissance et validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires soulignent 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'obtention :

- 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 peut 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 ou 10 ans de travail posté 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 ou le groupe 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, priorités définis par les instances paritaires du FONGECIF ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu au titre IV de l'accord du 3 novembre 2004.

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. »

Article 6

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de publicité que l'accord initial.

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

Fait à Paris, le 19 décembre 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 française de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;
FIBOPA CFE-CGC ;
Fédération du papier-carton FO ;
Fédération chimie-énergie (FCE) CFDT ;
FILPAC CGT.

ANNEXE

Procès-verbal de la réunion paritaire intersecteurs papiers-cartons du 17 novembre 2008

Les parties signataires de l'avenant n° 2 à l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004 s'accordent à ce que les organisations syndicales de salariés puissent user de la possibilité, pour celles qui n'avaient pas souhaité y recourir auparavant, d'organiser en collaboration avec FORMAPAP une journée nationale d'information sur les enjeux et les dispositifs de formation inscrits dans l'accord du 3 novembre 2004.

Les partenaires sociaux étudieront la nécessité de réitérer une telle démarche à l'issue de changements notables qui pourraient notamment faire suite aux réformes en cours.