

Ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses

Brochure n° 3011

Générée le 02/02/2019



Vous avez tous les droits !



Concentrez-vous sur votre activité, nous nous occupons de vos questions juridiques !

Avec l'**abonnement Juritravail**, développez sereinement votre entreprise.

Nos experts vous accompagnent au quotidien par téléphone et vous donnent toute l'information nécessaire pour répondre à toutes vos questions.

- ✓ Mettre en place le Comité Social d'Entreprise
- ✓ Organiser le télétravail dans votre entreprise
- ✓ Mettre fin à un contrat de travail : licencier ou proposer une rupture conventionnelle ?
- ✓ Et bien plus...

Notre équipe de juristes est toujours disponible pour vous accompagner au quotidien.

N'hésitez plus, testez notre service !

Appelez le **01 75 75 90 90**

Du lundi au vendredi, de 9h à 18h - prix d'un appel local

WWW.JURITRAVAIL.COM

Sommaire

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 4 décembre 1972.....	1
Préambule.....	1
Définition des cadres.....	2
Classement dans les cadres.....	2
Objet de la convention.....	2
Champ d'application.....	2
Durée - Dénonciation - Révision.....	4
Commissions paritaires d'interprétation ou de conciliation.....	4
Dépôt aux prud'hommes.....	4
Adhésion.....	4
Avantages acquis.....	4
Nouveaux contrats et accords spéciaux.....	5
Liberté syndicale et liberté d'opinion.....	5
Délégués du personnel et membres du comité d'entreprise.....	6
Financement des oeuvres sociales.....	6
Engagement.....	6
Période d'essai.....	7
Rengagement.....	7
Engagement ou mutation hors du territoire métropolitain.....	7
Durée du travail.....	8
Marche continue.....	8
Rémunération.....	8
Variation du coût de la vie.....	9
Ancienneté.....	10
Régime de retraite.....	10
Vacance ou création de poste.....	10
Promotion.....	10
Changement de situation des cadres dans l'entreprise ou groupe d'entreprises.....	11
Droit de préférence.....	12
Prévoyance conventionnelle.....	12
Remplacement temporaire.....	12
Remplacement en cas de maladie.....	12
Maternité et paternité.....	13
Congés payés.....	13
Congés exceptionnels pour événements de famille.....	14
Périodes militaires de réserve obligatoire.....	14
Déplacements.....	14
Déplacements de longue durée.....	14
Changement de résidence.....	15
Secret professionnel et clause de non-concurrence.....	15
Inventions.....	16
Formation - Perfectionnement.....	16
Information.....	16
Préavis.....	16
Indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite.....	17
Retraite.....	18
Cessation du travail avant l'âge de la retraite.....	19
Textes Attachés.....	22
Protocole du 13 février 1985 relatif à la formation professionnelle.....	22
I. - La nature des actions de formation et leur ordre de priorité.....	22
II. - La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation.....	23
III. - Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.....	23
IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes "dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle".....	24
V. - Durée et conditions d'application de l'accord - Périodicité des négociations ultérieures.....	25
Procès-verbal du 22 octobre 1986 de la commission "Emploi" 1986.....	25
Procès-verbal du 7 avril 1989 de la commission "Emploi" 1989.....	25
Annexe I à la convention collective nationale du 4 décembre 1972.....	26
Coefficients hiérarchiques et barème des appointements minima mensuels (primes et avantages compris dans les conditions prévues aux articles 20 et 21) pour 40 heures par semaine et dans le département de la Seine.....	26
Ingénieurs et cadres débutants.....	26
Ingénieurs et cadres assimilés.....	27
Cadres et assimilés.....	28
Annexe II à la convention collective nationale du 4 décembre 1972.....	30
Révision des appointements.....	30
Accord du 29 juin 1990 relatif aux mutations technologiques et organisation du travail dans la production et la transformation du papier-carton.....	30
Champ d'application.....	31
Effets des nouvelles technologies sur l'organisation du travail.....	31
Consultation des instances représentatives du personnel dans l'entreprise ou l'établissement.....	31
Rôle et moyens de la commission paritaire nationale de l'emploi.....	32
Formation, nouvelles technologies et organisation du travail.....	32
Obligation de discrétion et de secret.....	33

Sommaire

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972.

Avenant n° 35 du 9 juin 2004 relatif à la procédure de mise à la retraite.....	33
Avenant à la convention collective.....	33
Nouvelles dispositions conventionnelles.....	34
Adhésion par lettre du 7 octobre 2008 de la FPC FO à l'accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires minima.....	34
Accord du 5 décembre 2008 relatif au CQP « Agent logistique ».....	34
1. Circonstances de la création de la certification.....	34
2. Description de la qualification ciblée.....	34
3. Référentiel des compétences.....	35
4. Pré-évaluation.....	36
5. Epreuve de certification.....	36
6. Formation.....	39
7. Délivrance de la certification.....	39
Accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification professionnelle.....	39
Préambule.....	39
Annexes I et II.....	43
Avenant n° 36 du 6 juillet 2011 à la convention.....	44
Exposé des motifs.....	45
Avenant n° 1 du 9 mai 2012 à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification des ingénieurs et des cadres.....	46
Annexe.....	46
Avenant n° 37 du 9 mai 2012 modifiant certains articles de la convention.....	47
Avenant n° 38 du 25 février 2013 relatif à la prévoyance.....	47
Avenant n° 39 du 2 mai 2013 relatif aux indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite.....	48
Avenant n° 2 du 6 février 2014 à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification.....	49
Accord de méthode du 29 mars 2017 pour la négociation d'un rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papier-carton.....	50
Préambule.....	50
Annexe.....	54
Document de travail.....	54
Textes Salaires.....	58
Avenant n° 33 du 11 avril 2001 relatif aux salaires.....	58
Calcul du barème des appointements minima à compter du 1er avril 2001.....	58
Accord professionnel du 22 novembre 2006 relatif aux salaires.....	58
Avenant n° 4 du 8 mars 2011 à l'accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires pour l'année 2011.....	59
Avenant n° 3 du 27 avril 2016 à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification professionnelle.....	61
Avenant n° 8 du 27 avril 2016 à l'accord professionnel du 22 novembre 2006, relatif aux salaires au 1er avril 2016.....	61
Avenant n° 4 du 31 mai 2017 à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification professionnelle.....	63
Avenant n° 9 du 31 mai 2017 à l'accord du 22 novembre 2016, relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017.....	64
Textes Extensions.....	66
ARRETE du 29 mars 2007.....	66
Accord du 11 mars 2008 relatif à l'emploi des seniors.....	67
Texte de base.....	67
Emploi des seniors.....	67
TITRE Ier CHAMP D'APPLICATION.....	68
TITRE II LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ÂGE ET FAVORISER LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS SENIORS.....	68
TITRE III GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL ADAPTÉES À L'ÂGE.....	69
TITRE IV FAVORISER DES PARCOURS PROFESSIONNELS INSCRITS DANS LA DURÉE.....	70
TITRE V IMPULSER UNE GESTION PRÉVISIONNELLE DE TOUS LES ÂGES AU TRAVAIL.....	73
TITRE VI ACCOMPAGNEMENT DES DÉMARCHES D'ACTION DES ENTREPRISES. - APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD.....	74
Textes Attachés.....	76
Accord du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail.....	77
Texte de base.....	77
Aménagement du temps de travail.....	77
Préambule.....	77
Chapitre Ier Durée du travail.....	77
Chapitre II Conventions de forfait annuel en heures et en jours.....	79
Chapitre III Aménagement et organisation du temps de travail.....	80
Chapitre IV Temps de repos.....	82
Chapitre V Compte épargne-temps. - Dispositions provisoires.....	84
Chapitre VI Situation des accords collectifs antérieurs.....	84
Chapitre VII Application de l'accord.....	84
Annexe.....	85
Textes Attachés.....	86
Avenant n° 1 du 8 mars 2011 à l'accord du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail.....	86
Avenant n° 2 du 14 octobre 2011 à l'accord du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail.....	86
Avenant n° 3 du 9 mai 2012 relatif à l'indemnisation des périodes d'astreinte.....	86
Avenant n° 4 du 9 mai 2012 relatif à l'aménagement du temps de travail.....	87
Avenant n° 4 du 6 février 2014 relatif à l'indemnisation des périodes d'astreinte.....	88
Avenant n° 6 du 27 avril 2016 à l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail.....	88
Avenant n° 8 du 4 avril 2018 à l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'indemnisation des périodes d'astreinte, au 1er juin 2018.....	88

Sommaire

Accord du 19 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'alternance et à la GPEC.....	90
Texte de base.....	90
Formation professionnelle, alternance et GPEC.....	90
Préambule.....	90
Partie I Insertion professionnelle.....	91
Titre Ier Savoirs et compétences professionnelles fondamentales.....	91
Titre II Insertion en alternance.....	92
Titre III Insertion des demandeurs d'emploi.....	95
Titre IV Tutorat ou missions pédagogiques confiés aux salariés.....	95
Partie II Accompagnement tout au long du parcours professionnel.....	98
Titre Ier Gestion des emplois et des compétences et sécurisation des parcours professionnels.....	98
Titre II Information et orientation tout au long de la vie professionnelle.....	105
Partie III Mesures spécifiques d'accompagnement des TPE-PME.....	107
Partie IV Financement de la formation professionnelle.....	107
Titre Ier Formation initiale.....	107
Titre II Formation professionnelle.....	108
Partie V Acteurs et gouvernance de la formation professionnelle dans l'IPC.....	108
Titre Ier Acteurs de la politique paritaire intersecteurs papiers-cartons relative à la formation professionnelle.....	109
Titre II Plan triennal d'action, priorités intersecteurs papiers-cartons.....	113
Partie VI Dispositions relatives à l'application de l'accord.....	113
Annexes.....	114
Textes Attachés.....	120
Avenant n° 1 du 3 juillet 2012 relatif à la professionnalisation.....	120
Avenant n° 2 du 11 octobre 2012 relatif au développement de la formation professionnelle.....	120
Avenant n° 3 du 25 mars 2014 relatif au développement de la formation professionnelle.....	121
Dispositions générales à durée déterminée.....	121
Disposition spécifique à durée indéterminée.....	121
Annexes.....	121
Avenant n° 4 du 19 février 2015 relatif à la formation professionnelle, aux parcours professionnels et à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.....	122
Avenant du 20 décembre 2017 à l'accord du 19 février 2015 relatif à la formation professionnelle, l'alternance et la gestion prévisionnelle des compétences.....	123
Accord du 1er juin 2012 relatif à l'indemnisation du chômage partiel.....	124
Texte de base.....	124
Indemnisation du chômage partiel.....	124
Annexe.....	125
Accord du 25 février 2013 relatif à la prévoyance.....	126
Texte de base.....	126
Prévoyance.....	126
Préambule.....	126
Titre Ier Champ d'application de l'accord. - Objet. - Délai de mise en conformité et clauses d'application.....	126
Titre II Garanties risque décès.....	127
Titre III Garanties risque arrêts de travail.....	128
Titre IV Aménagement des dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation de l'arrêt de travail pour maladies et accidents.....	129
Titre V Modalités d'application de l'accord.....	129
Annexe.....	132
Garanties décès-invalidité absolue et définitive (IAD).....	135
Incapacité temporaire totale.....	136
Invalidité. - Incapacité permanente professionnelle (IPP).....	137
Textes Attachés.....	142
Avenant n° 1 du 30 juin 2014 à l'accord du 25 février 2013 relatif à la prévoyance conventionnelle.....	142
Accord du 26 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle.....	144
Texte de base.....	144
Egalité professionnelle.....	144
Préambule.....	144
Titre Ier Charte d'engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	145
Titre II Mesures visant à corriger les déséquilibres constatés en entreprise.....	145
Titre III Dispositions diverses concernant l'application de l'accord.....	149
Lexique.....	149
Lexique.....	149
Accord du 29 mai 2002 relatif au certificat de qualification professionnelle de technico-commerciaux en packaging.....	151
Texte de base.....	151
Certificat de qualification professionnelle de technico-commerciaux en packaging.....	151
Accord du 4 juillet 2013 relatif à la mise en oeuvre du contrat de génération.....	152
Texte de base.....	152
Mise en oeuvre du contrat de génération.....	152
Préambule.....	152
Titre Ier Favoriser un accès à l'emploi intergénérationnel mixte.....	153
Titre II Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes.....	153
Titre III Ouvrir en faveur d'une solidarité professionnelle intergénérationnelle.....	154

Sommaire

Accord du 4 juillet 2013 relatif à la mise en oeuvre du contrat de génération	
Titre IV Accompagner de manière opérationnelle et durable les parcours professionnels.....	155
Titre V Ouvrir de manière spécifique pour les PME.....	156
Titre VI Application de l'accord.....	156
Annexe.....	157
Accord du 9 juin 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches.....	161
Texte de base.....	161
Négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches.....	161
Accord professionnel du 12 décembre 2006 portant création de 2 CQP.....	163
Texte de base.....	163
Création de 2 CQP.....	163
Annexe.....	163
Accord professionnel du 20 novembre 2002 relatif aux modalités d'organisation des commissions paritaires dans le cadre des conventions collectives portant sur le papier carton.....	181
Texte de base.....	181
Modalités d'organisation des commissions paritaires dans le cadre des conventions collectives portant sur le papier carton.....	181
Commissions paritaires.....	182
Réunions préparatoires.....	182
Groupes de travail paritaires restreints.....	182
Indemnisation du temps.....	182
Frais de déplacement.....	182
Textes Attachés.....	183
Dénonciation par lettre du 26 octobre 2012 d'UNIDIS de l'accord du 20 novembre 2002.....	183
Accord du 19 février 2015 relatif à l'organisation des réunions paritaires.....	183
Préambule.....	183
Accord professionnel du 20 septembre 1996 du secteur papiers, cartons pour l'affectation d'un montant de Formapap à l'Agefal aux CFA (Centres de formation des apprentis).....	185
Texte de base.....	185
Affectation d'un montant de Formapap à l'Agefal aux CFA (Centres de formation des apprentis).....	185
Accord professionnel du 21 juin 2006 portant création de 3 CQP.....	186
Texte de base.....	186
Accord professionnel du 21 juin 2006.....	186
Annexe I.....	186
Conducteur de machine papier-carton.....	186
1. Circonstances de la création de la certification.....	186
2. Description de la qualification ciblée.....	187
3. Référentiel des compétences.....	187
4. Pré-évaluation.....	191
5. Epreuve de certification.....	191
6. Formation.....	195
7. Délivrance de la certification.....	195
Annexe.....	195
Annexe II.....	195
Concepteur en emballages : design et industrialisation.....	195
1. Circonstances de la création de la certification.....	196
2. Description de la qualification ciblée.....	196
3. Référentiel des compétences.....	197
4. Pré-évaluation.....	197
5. Epreuve de certification.....	197
6. Formation.....	199
7. Délivrance de la certification.....	200
Annexe III.....	200
Certificat de qualification professionnelle.....	200
Technico-commercial en packaging et façonnages papetiers (étiquettes, articles de papeterie, sacs).....	200
1. Circonstances de la création de la certification.....	200
2. Description de la qualification ciblée.....	200
3. Référentiel des compétences.....	201
4. Pré-évaluation.....	201
5. Epreuve de certification.....	202
6. Formation.....	203
7. Délivrance de la certification.....	203
Accord professionnel du 22 novembre 2006 relatif aux salaires.....	205
Texte de base.....	205
Textes Salaires.....	206
Avenant n° 1 du 5 février 2008 relatif aux salaires minima pour l'année 2008.....	206
Préambule.....	206
Avenant n° 2 du 30 septembre 2008 à l'accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er octobre 2008 et au 1er janvier 2009.....	208
Avenant n° 5 du 14 octobre 2011 à l'accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er octobre 2011.....	209
Avenant n° 6 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	210

Sommaire

Accord professionnel du 22 novembre 2006 relatif aux salaires	
Avenant n° 7 du 6 février 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.....	211
Accord professionnel du 27 avril 1999 relatif à l'emploi, à la réduction et à l'aménagement du temps de travail (production et transformation de pâtes, papiers, cartons).....	214
Texte de base.....	214
Emploi, réduction et aménagement du temps de travail (production et transformation de pâtes, papiers, cartons).....	214
Préambule.....	214
Chapitre Ier : Réduction du temps de travail.....	214
Chapitre II : Organisation du temps de travail.....	217
Chapitre III : Repos quotidien.....	218
Chapitre IV : Formation professionnelle.....	219
Chapitre V : Compte épargne-temps.....	219
Chapitre VI : Application.....	219
Chapitre VII Suivi de l'accord.....	219
Extrait de procès-verbal : (réunion paritaire du 17 mars 1999).....	220
Textes Attachés.....	221
Dénonciation par lettre du 27 février 2009 de l'UNIPAS de l'accord du 27 avril 1999.....	221
Textes Extensions.....	222
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales de la production des papiers, cartons et celluloses (Ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise) et de la transformation des papiers, cartons et industries connexes (Ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise) JORF 27 mai 2000.....	222
Arrêté portant extension d'un accord professionnel conclu dans le cadre des conventions collectives nationales du 20 janvier 1988 de la production des papiers, cartons et celluloses (Ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise) et du 16 février 1998 de la transformation des papiers, cartons et industries connexes (Ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise) JORF 27 mai 2000.....	222
Avenant du 11 juin 2012 relatif au CQP « Opérateur en maintenance industrielle ».....	224
Texte de base.....	224
CQP « Opérateur en maintenance industrielle ».....	224
Annexe.....	224
Avenant n° 3 du 9 février 2010 relatif aux salaires 2010.....	231
Texte de base.....	231
Salaires.....	231
Avenant n° 7 du 10 janvier 2007 relatif au champ d'intervention de l'OPCA FORMAPAP.....	233
Texte de base.....	233
Création d'un OPCA relevant des industries et du commerce des pâtes, papiers et cartons.....	233
Dénomination et champ d'intervention.....	233
Objet.....	236
Composition de l'association.....	238
Conseil d'administration.....	239
Pouvoirs du conseil d'administration.....	239
Rôle du délégué général.....	239
Structure technique de Formapap.....	240
Date d'effet - Adhésion à l'accord.....	240
Annexe.....	241
Champ d'intervention de l'OPCA FORMAPAP.....	241
Textes Attachés.....	242
Accord du 14 décembre 1994 relatif au FORMAPAP : Statuts.....	242
Forme juridique.....	242
Objet.....	242
Dénomination.....	242
Durée.....	243
Siège social.....	243
Composition.....	243
Conseil d'administration.....	243
Délibération du conseil d'administration.....	244
Bureau.....	244
Règlement intérieur.....	244
Ressources et dépenses.....	244
Modification des statuts.....	245
Dissolution - Liquidation.....	245
Annexe Avenant n° 6 du 23 novembre 2005 (1).....	245
Annexe relative aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA).....	245
Avenant n° 4 du 20 novembre 2002 à l'accord professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'un OPCA, relatif au taux de contribution (1).....	246
Avenant n° 5 du 6 décembre 2004 portant diverses modifications.....	247
Avenant à l'accord professionnel du 14 décembre 1994 relatif aux dépenses de fonctionnement des CFA Avenant n° 6 du 23 novembre 2005.....	248
Objet.....	248
Textes Extensions.....	249
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel concernant les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons et d'avenants la modifiant. JORF 8 février 1996.....	249
Arrêté modifiant un arrêté portant extension d'un accord national professionnel concernant les industries et le commerce des pâtes, papiers et	

Sommaire

Avenant n° 7 du 10 janvier 2007 relatif au champ d'intervention de l'OPCA FORMAPAP	
cartons et d'avenants la modifiant. JORF 29 juin 1996.....	249
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel portant création de l'OPCA-FORMAPAP dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons. JORF 19 juin 1998.....	250
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel portant création de l'OPCA FORMAPAP dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons. JORF 4 avril 2003.....	251
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel portant création de l'OPCA-FORMAPAP dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons. JORF 12 août 2005.....	251
Arrêté portant extension d'un accord professionnel conclu dans les secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons. JORF 23 juin 2006.....	252
Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel portant création d'un OPCA dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons. JORF 24 octobre 2006.....	252
Décision du 2 juillet 1999 de la commission paritaire relative à la formation professionnelle.....	253
Texte de base.....	253
Formation professionnelle.....	253
Décision du 20 septembre 1996 de la commission paritaire branche papetière relative aux formations.....	254
Texte de base.....	254
Commission paritaire relative aux formations.....	254
TABLEAU I.....	255
Procès-verbal du 9 février 2010 relatif à la négociation annuelle 2010.....	256
Texte de base.....	256
Négociation annuelle 2010.....	256
Lire efficacement sa convention collective.....	258
I. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	259
1. Définition de la convention collective.....	259
2. Thèmes abordés dans la convention collective.....	259
3. Utilité de la convention collective.....	260
II. Quelle convention collective est applicable dans l'entreprise ?.....	261
1. L'activité de l'entreprise.....	261
2. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	261
3. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	261
4. Les mentions du contrat de travail.....	262
5. La communication aux salariés.....	262
6. La mise à disposition des représentants du personnel.....	262
7. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	263
III. Comment s'applique une convention collective ?.....	264
1. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	264
2. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	264
3. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	265
4. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	266
IV. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	267
1. La convention collective qui est applicable est révisée.....	267
2. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	267
3. La situation économique ou juridique de l'entreprise a changé.....	267
4. La disparition des organisations signataires.....	267
V. Comment lire ou se servir d'une convention collective ?.....	269
1. Savoir chercher dans une convention collective.....	269
2. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	269
3. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	271
4. Comment lire les avenants de la convention collective ?.....	272
Les 7 Thèmes Essentiels pour comprendre le Droit du Travail.....	274
I. Décrypter votre convention collective.....	275
1. La convention collective est une source de droit du travail.....	275
2. La convention collective est négociée au niveau d'une branche d'activité.....	275
3. La convention collective est souvent plus favorable.....	275
II. La rupture conventionnelle.....	276
1. Volonté réciproque de rompre le contrat.....	276
2. L'indemnité liée à la rupture conventionnelle.....	276
3. Faculté de rétractation.....	276
4. Homologation de la convention de rupture amiable.....	276
5. Droit au chômage.....	276
III. L'indemnisation du préavis.....	277
1. Verser l'indemnité : dans quelles hypothèses ?.....	277
2. Calculer le montant de l'indemnité.....	277
3. Choisir le moment du versement.....	277
IV. 3 points à connaître sur les indemnités à verser en cas de licenciement.....	278
1. L'indemnité de licenciement.....	278
2. L'indemnité compensatrice de congés payés.....	278
3. L'éventuelle indemnité compensatrice de préavis.....	278
V. 5 règles à maîtriser concernant le CDD.....	279

Sommaire

Les 7 Thèmes Essentiels pour comprendre le Droit du Travail

1. Rompre un CDD pour signer un CDI.....	279
2. Rompre un CDD d'un commun accord avec l'employeur.....	279
3. La rupture anticipée du CDD en dehors des cas autorisés peut être sanctionnée.....	279
4. L'indemnité de fin de contrat n'est pas versée.....	279
5. Les indemnités de congés payés restent dues.....	279
VI. La démission.....	280
1. La forme.....	280
2. Motifs - Volonté claire et non-équivoque.....	280
3. Préavis.....	280
4. Indemnités.....	280
VII. Rédiger le règlement intérieur : mode d'emploi.....	281

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972.

Texte de base

Convention collective nationale du 4 décembre 1972

Syndicat général des fabricants des papiers, cartons et celluloses de France.

Syndicat national des cadres des industries et commerces du papier et du carton CGC ;

Syndicat national des ingénieurs et cadres CGT-FO du papier-carton ;

Syndicat général des ingénieurs et cadres CFDT ;

Syndicat national des mensuels CGT du papier-carton ;

Fédération des syndicats chrétiens du livre (section cadres) CFTC.

Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales signataires déclarent :

- que la prospérité des entreprises et celle de l'économie française, auxquelles les ingénieurs et cadres contribuent dans une très large mesure, résultent essentiellement de la perfection technique, de l'originalité et de la qualité de la production ;

- que la raison d'être de l'activité industrielle est l'augmentation des richesses produites et leur répartition équitable, l'accroissement de la valeur de l'équipement du pays, et l'amélioration générale des conditions d'existence qui favorisent un développement harmonieux des qualités morales et intellectuelles de l'ensemble des individus, ce dont bénéficie la nation tout entière.

Elles ajoutent :

- que les employeurs doivent utiliser au mieux les aptitudes de leurs cadres, considérés comme des collaborateurs directs, et faciliter leur promotion selon les possibilités des entreprises ;

- que, de leur côté, les cadres doivent consacrer leurs qualités intellectuelles et humaines, ainsi que leurs connaissances et leur expérience, à l'exercice de leurs fonctions dans l'entreprise.

En conséquence, les organisations syndicales signataires, dans un esprit de confiance réciproque et de loyale collaboration, ont adopté le texte de la convention collective nationale des cadres ci-après, qui a pour objet non seulement de régler les questions économiques entre employeurs et cadres, de définir leurs droits et obligations réciproques, mais encore de développer entre eux des relations d'estime inspirées par la conscience professionnelle, la solidarité des responsabilités et la fidélité dans l'entreprise.

Les cadres considèrent cette convention comme la consécration d'une position indépendante qui seule peut leur permettre de collaborer dans l'entreprise au maintien des rapports confiants entre les employeurs, la maîtrise, les ouvriers et les employés.

Les employeurs considèrent cette convention comme reconnaissant une hiérarchie de collaborateurs dont le dévouement est nécessaire à la bonne marche des entreprises, avec ce qu'une telle reconnaissance implique de discipline, d'une part, et d'autorité d'autre part.

D'une manière générale, sur le plan moral, les employeurs s'emploieront à couvrir de leur autorité les actes de commandement accomplis par leurs cadres dans la limite de leurs fonctions et du moment que ces actes sont conformes à l'intérêt de l'entreprise, aux conventions collectives en vigueur et à l'esprit de justice et de bienveillance qui doit animer l'action professionnelle des cadres.

De leur côté, les cadres qui sont, à des degrés divers, dépositaires d'une partie de l'autorité patronale s'engagent à ne jamais agir de telle sorte que cette autorité soit diminuée de leur fait. Pour qu'il en soit ainsi, ils devront faire preuve de qualités techniques et morales et se perfectionner constamment dans leurs fonctions de manière à toujours remplir celles-ci avec la plus grande compétence et à justifier de leur qualité de chef à l'égard de leur personnel.

Définition des cadres

Article 1

En vigueur non étendu

1. Les parties conviennent, pour faciliter la lecture de la présente convention, de désigner sous le vocable " Cadres " les ingénieurs et cadres ci-dessous définis :

Sont qualifiés Ingénieurs ou Cadres les salariés définis par l'arrêté ministériel du 30 mars 1946 concernant les ingénieurs et cadres des industries du papier-carton et, en général, les salariés reconnus tels par l'actuelle rédaction de l'article 4 de la convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à l'exclusion des médecins du travail et du personnel bénéficiant du statut spécial des V.R.P.

2. Ne peuvent prétendre à la qualification de cadres, et par conséquent être régis par la présente convention, les salariés qui sont inscrits à une Caisse de retraites des cadres en application des articles 4 bis et 36 de la convention collective nationale des retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Classement dans les cadres

Article 2

En vigueur non étendu

1. En cas de désaccord sur le classement dans les cadres d'un collaborateur, la commission paritaire prévue à l'article 6 sera saisie du différend.

Objet de la convention

Article 3

En vigueur non étendu

1. La présente convention, conclue en application de la loi n° 50-205 du 11 février 1950 modifiée, a pour objet de régler sur le territoire métropolitain les rapports entre :

- d'une part, les employeurs membres des organisations syndicales signataires ;

- et d'autre part, les cadres des entreprises adhérentes à l'une des organisations syndicales patronales de la production des papiers, cartons et celluloses, signataires.

Champ d'application

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 9 septembre 1997 BO conventions collectives 97-41.

I. - Champ d'application professionnel

L'ensemble du personnel " Cadres " de la production des papiers, cartons et celluloses défini à l'article 1er et quelle que soit sa profession d'origine est soumis aux dispositions de la présente convention.

Le champ d'application professionnel de la convention collective Ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses est défini par référence à la nomenclature d'activités française (NAF) instituée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et entrée en vigueur le 1er janvier 1993.

Entrent dans le présent champ d'application :

Les établissements et leurs annexes, dont l'activité principale relève des classes énumérées ci-dessous ainsi que les holdings et sièges sociaux dont ils dépendent, sous réserve de dispositions particulières prévues pour certaines classes, notamment celles figurant au § B.

La convention est également applicable aux salariés des services administratifs, commerciaux et de recherche des établissements ainsi qu'à ceux des syndicats professionnels situés dans son champ d'application.

Clause de sauvegarde

Les entreprises ou établissements qui, antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, appliquaient cette convention collective, et qui, du fait des changements intervenus dans la codification APE, seraient soumis à une autre convention collective, pourront :

- soit continuer à appliquer cette convention collective ;

- soit opter pour l'application d'un autre texte conventionnel susceptible de régir leur activité par voie d'accord collectif négocié avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les organisations syndicales signataires.

A. - Activités couvertes par les organisations signataires

Code NAF / Activité

21.1 A Fabrication de pâtes à papier.

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

21.1 C Fabrication de papier et de carton.

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

B. - Autres activités couvertes par les organisations signataires

1. Services

Dans les classes ci-dessous est visé tout établissement :

- qui réalise plus de la moitié de son activité au profit d'une ou plusieurs sociétés relevant du présent champ d'application et qui dépend juridiquement de cette ou de ces sociétés,

ou

- qui réalise plus de la moitié de son activité au profit d'une ou plusieurs sociétés relevant du présent champ d'application dès lors que cette ou ces sociétés dépendent juridiquement de la même entreprise ou du même groupe ou du même groupement d'intérêt économique que l'établissement considéré.

Code NAF / Activité

63.1 E Entreposage non frigorifique.

72.1 Z Conseil en systèmes informatiques.

72.2 Z Réalisation de logiciels.

72.3 Z Traitement de données.

72.6 Z Autres activités rattachées à l'informatique.

74.1 C Activités comptables.

74.1 G Conseil pour les affaires ou la gestion.

74.1 J Administration d'entreprises.

74.8 K Services annexes à la production.

2. Organisations professionnelles

91.1 A Organisations patronales et consulaires

91.1 C Organisations professionnelles

Sont visées dans ces classes les chambres syndicales professionnelles, fédérations, unions de syndicats professionnels dont l'activité s'exerce à titre principal au profit des établissements relevant du § A du présent champ d'application.

3. Formation professionnelle

Code NAF / Activité

80.2 C Enseignement secondaire technique ou professionnel.

80.4 C Formation des adultes et formation continue.

80.4 D Autres renseignements.

91.3 E Organisations associatives NCA.

Sont visés dans ces classes, l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche papier-carton ainsi que les organismes privés de formation qui remplissent les conditions suivantes :

- les associations de formation créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs et/ou d'entreprises relevant du présent champ d'application ;

- les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant du présent champ d'application, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève du présent champ d'application ;

- les centres de formation d'apprentis créés à l'initiative d'organisations professionnelles et/ou d'entreprises relevant du présent champ d'application.

II. - Champ d'application territorial

La présente convention s'applique sur l'ensemble du territoire national ainsi que les DOM-TOM.

Durée - Dénonciation - Révision

Article 5

En vigueur non étendu

1. La présente convention est conclue pour une durée de deux ans.
2. Elle pourra être dénoncée ou faire l'objet d'une demande de révision par l'une des parties signataires deux mois avant la date de son expiration.
3. Si la convention n'est pas dénoncée dans les conditions prévues ci-dessus, elle restera en vigueur pour une période indéterminée ; pendant cette période, l'une des parties signataires pourra la dénoncer ou en demander la révision avec un préavis de deux mois.
4. Pour être valable, toute dénonciation ou demande de révision doit obligatoirement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.
5. La partie qui dénonce la convention ou en réclame la révision doit accompagner sa lettre de dénonciation ou de demande de révision d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.
6. Les pourparlers commenceront dans les trente jours suivant la réception de la lettre recommandée.

Commissions paritaires d'interprétation ou de conciliation

Article 6

En vigueur non étendu

1. Des commissions composées d'un représentant de chaque organisation syndicale de cadres signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants du syndicat général des fabricants de papiers, cartons et celluloses pourront être constituées régionalement à l'effet d'examiner toute difficulté éventuelle d'application de la présente convention.
2. Une commission nationale paritaire composée de la même façon siègera à Paris.
Elle pourra fonctionner en appel ou être éventuellement saisie directement par l'une des parties en conflit.
3. Dans tous les cas de réclamations à caractère collectif, les parties intéressées s'engagent à respecter un délai de huit jours francs en vue de l'examen en commun des dites réclamations, et ceci avant toute mesure de fermeture de l'établissement ou de cessation de travail.
4. Dans le cas où les parties intéressées ne parviendraient pas à se mettre d'accord, la commission paritaire régionale compétente ou la commission paritaire nationale sera saisie du litige par la partie la plus diligente en vue de son examen ; elle devra donner son avis dans les quinze jours suivants et en dressera procès-verbal.

Dépôt aux prud'hommes

Article 7

En vigueur non étendu

1. Le texte de la présente convention et de ses annexes 1 et 11 sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article 31 du livre premier du code du travail.

Adhésion

Article 8

En vigueur non étendu

- 1.. Conformément à l'article 31 du livre premier du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Avantages acquis

Article 9

En vigueur non étendu

1. La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restrictions aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la convention par le cadre dans l'entreprise qui l'emploie.

Nouveaux contrats et accords spéciaux

Article 10

En vigueur non étendu

1. La présente convention n'exclut pas pour les cadres la possibilité de contracter individuellement avec les employeurs, à la condition expresse qu'aucune des conditions du contrat individuel ne soit désavantageuse par rapport à la convention ou en opposition avec elle.

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 11

En vigueur non étendu

1. L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties signataires reconnaissent à chacun le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel de son choix constitué en vertu du livre III du code du travail.

2. Les parties signataires s'engagent mutuellement à respecter la liberté d'opinion et à ne pas prendre en considération, dans leurs rapports, le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

3. Les employeurs respecteront ces principes, en particulier en ce qui concerne l'embauchage ou le congédiement, l'exécution ou la répartition du travail, l'avancement et les mesures de discipline.

Les cadres, de leur côté, s'engagent à respecter les opinions des autres salariés et en particulier la liberté pour chacun d'adhérer ou non à un syndicat.

4. Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront à en faire assurer le respect intégral auprès de leurs ressortissants respectifs.

5. En tout état de cause, il est convenu que les cadres seront toujours présents ou représentés dans toute discussion ou leurs intérêts moraux et matériels sont mis directement en cause.

6. Si le motif de congédiement d'un cadre est contesté, comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il est défini aux paragraphes 1 à 5, le cadre intéressé ou son organisation syndicale, ou une organisation syndicale d'employeurs signataire de la présente convention pourra saisir la commission paritaire prévue à l'article 6.

7. La commission paritaire, après avoir constaté les faits et établi les responsabilités, s'emploiera à apporter au cas litigieux une solution équitable sans exclure la possibilité de réintégration du cadre congédié. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

8. L'exercice du droit syndical, comme l'application de la présente convention, ne doivent pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

9. Conformément à la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Ces communications doivent se limiter à des informations d'ordre strictement syndical ou professionnel intéressant le personnel de l'établissement.

10. Sur la demande écrite de leur organisation syndicale, signataire de la présente convention, adressée au moins une semaine à l'avance ou, exceptionnellement, quarante-huit heures à l'avance, les cadres syndiqués dûment mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence non rémunérées pour assister aux réunions syndicales décidées statutairement, et sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

11. Au cas où des cadres participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de cadres dans la limite d'un nombre de cadres fixé d'un commun accord, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs sur justification.

12. Au cas où des cadres seraient désignés pour participer à des commissions officielles prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions.

Ces autorisations devront être demandées au moins huit jours à l'avance sauf cas urgent justifié.

13. Les employeurs et cadres en cause s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

14. Ces absences autorisées n'entraîneront pas de réduction de la durée des congés payés.

15. Dans le cas où un cadre est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction électorale syndicale ou publique, il jouira pendant une année à partir de l'expiration effective dudit mandat, d'une priorité d'engagement dans le même emploi ou dans un emploi de rang équivalent.

Pour bénéficier de ce droit, il devra d'abord faire connaître son intention par lettre recommandée au plus tard dans un délai de trente jours après l'expiration du mandat. Les dispositions ci-dessus ne seront pas obligatoirement applicables à des mandats électifs successifs.

La priorité cessera si l'intéressé refuse la première offre d'engagement faite dans les conditions prévues, ou s'il n'a pas répondu à celle-ci dans un délai d'un mois.

Délégués du personnel et membres du comité d'entreprise

Article 12

En vigueur non étendu

1. Les parties signataires s'emploieront à faire proposer l'institution, chaque fois que cela sera possible, d'un collège spécial aux ingénieurs et cadres à l'occasion des élections aux comités d'établissement.
2. En ce qui concerne les délégués du personnel, les parties signataires s'emploieront également à faire proposer l'institution d'un collège " ingénieurs et cadres ", dans tout établissement employant au moins dix ingénieurs et cadres.
3. Si, dans une entreprise, il n'y a pas de délégué représentant les cadres, ceux-ci, pour leurs démarches auprès de l'employeur, pourront se faire assister individuellement par un représentant d'un syndicat de cadres de leur profession signataire de la présente convention et, dans ce cas, l'employeur pourra demander la présence d'un représentant du syndicat général des fabricants de papiers, cartons et celluloses ou du syndicat patronal de la région.
4. Un cadre peut toujours présenter lui-même toute demande le concernant en se faisant assister, s'il le désire, d'un autre cadre de l'établissement.
5. La procédure pour les élections des représentants cadres et la mission de ceux-ci sont celles prévues par les textes légaux en vigueur.

Financement des oeuvres sociales

Article 13

En vigueur non étendu

1. Les versements faits par l'employeur pour le fonctionnement des oeuvres sociales ne pourront être inférieurs au pourcentage prévu dans les conventions collectives des autres catégories de personnel appliqué aux appointements versés aux ingénieurs et cadres dans la limite du salaire conventionnel « cadres » du positionnement du niveau A hors débutant et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail.
2. Sera réputée satisfaisante aux prescriptions du présent article l'entreprise qui verse déjà globalement pour le fonctionnement des oeuvres sociales une somme telle que le rapport de cette somme à la masse des salaires et appointements, dont ceux des cadres estimés comme ci-dessus, donne un pourcentage au moins égal à celui indiqué au paragraphe précédent.
3. Cette disposition ne peut remettre en cause les accords particuliers qui peuvent exister dans les entreprises entre les employeurs et leurs cadres, ni être la cause d'une limitation du budget des oeuvres sociales.

Engagement

Article 14

En vigueur non étendu

1. Tout engagement sera confirmé par lettre stipulant notamment :
 - la référence à la présente convention qui sera remise à l'intéressé ;
 - la durée et les conditions de la période d'essai ;
 - la fonction occupée et les lieux où elle s'exercera ;
 - le positionnement (niveau et échelon) correspondant à la fonction occupée ;
 - la rémunération et ses modalités (primes, avantages en nature...) ;
 - éventuellement, la clause de non-concurrence.
 2. Le cadre en accusera réception pour accord dans un délai de quinze jours. Passé ce délai, si l'intéressé entre en fonctions, il sera censé avoir donné un accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.
 3. Chaque cadre en fonctions dans l'entreprise lors de la signature de la présente convention recevra dans un délai de deux mois confirmation de sa situation dans les conditions prévues aux deux paragraphes précédents.
 4. Toute modification de caractère individuel apporté à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite. Le cadre devra faire connaître par écrit, dans le délai d'un mois de la notification, son acceptation ou son refus ; dans le cas où il ne répondrait pas dans ce délai, son silence sera considéré comme un acquiescement.
- Si la modification n'est pas acceptée par l'intéressé et s'il préfère quitter son emploi, il bénéficiera des clauses du présent accord relatives au préavis, au congédiement, etc.
5. Le fait pour un cadre d'avoir quitté une entreprise ne doit pas empêcher son engagement dans une entreprise similaire, sous réserve de l'observation des dispositions prévues à l'article 42 concernant la clause de non-concurrence et de la stricte application des dispositions légales concernant la répression de la concurrence déloyale.
 6. Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psycho-sociologiques. Un ingénieur ou cadre ne pourra être l'objet d'une sanction pour avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psychologique ; lorsqu'un ingénieur ou cadre en fonctions acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psychologique, l'employeur ne devra pas s'opposer à ce que les conclusions de l'examen soient communiquées à l'intéressé si celui-ci le demande et si le psycho-sociologue est d'accord.

Période d'essai

Article 15 En vigueur non étendu

1. La période d'essai sera de :

- deux mois pour les cadres de la position A ;
- trois mois pour les cadres des positions B et C.

Cette période pourra être prolongée, par accord des parties, d'une durée au plus égale à la durée initiale fixée ci-dessus : cet accord des parties devra intervenir avant l'expiration de la période d'essai initiale.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, la période d'essai pourra être fixée d'un commun accord, pour les ingénieurs et cadres de la position C, à une durée supérieure à trois mois et au plus égale à six mois.

Pour les cadres des positions supérieures, la durée de la période d'essai pourra être fixée par accord particulier.

2. Pendant la période d'essai, le délai réciproque de préavis est fixé à :

- pendant le premier mois : une semaine ;
- pendant le deuxième mois : deux semaines ;
- au-delà du deuxième mois : un mois.

Ce préavis pouvant être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

3. Pendant la période de préavis, le cadre est autorisé, après entente avec la direction, à s'absenter chaque jour pendant deux heures qui lui seront payées. Ces heures pourront être regroupées en accord avec la direction.

4. Le préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

5. Le cadre congédié pendant sa période d'essai, qui retrouverait un nouvel emploi avant la fin de son préavis, pourrait quitter l'entreprise avant l'expiration dudit préavis sans avoir à payer l'indemnité correspondante.

Rengagement

Article 16 En vigueur non étendu

1. Dans les entreprises dont la marche est sujette à des variations d'activité et lorsqu'il sera procédé à des rengagements, il sera fait appel de préférence aux cadres qui auraient été licenciés précédemment pour manque de travail ou suppression d'emploi et qui n'auraient pas trouvé, dans l'intervalle, une situation équivalente.

2. Cette préférence cessera lorsque le délai d'une année sera écoulé à partir du licenciement ou lorsque l'intéressé n'aura pas accepté dans un délai d'un mois la proposition de rengagement.

Engagement ou mutation hors du territoire métropolitain

Article 17 En vigueur non étendu

1. Lorsqu'un cadre sera appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

2. Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise hors de la métropole entrera en ligne de compte lors de sa réintégration dans les cadres métropolitains de l'entreprise.

3. En cas de mutation, deux cas sont à distinguer, selon que l'affectation dans un établissement situé hors du territoire métropolitain aura été ou non prévue dans le contrat de travail.

Lorsque cette affectation aura été prévue dans le contrat de travail, sa mise en oeuvre devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins six semaines à l'avance, sauf s'il s'agit d'une mission temporaire ne dépassant pas trois mois.

Lorsque cette affectation n'aura pas été prévue dans le contrat de travail, l'ingénieur ou cadre, auquel cette mutation devra être notifiée par écrit, devra en accuser réception et disposera d'un délai de six semaines pour accepter ou refuser :

- dans le cas d'une acceptation de changement de résidence sans modification de l'importance des fonctions, les appointements de l'ingénieur ou cadre ne devront pas être diminués ;

- dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'ingénieur ou cadre, mais de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Durée du travail

Article 18 En vigueur non étendu

1. Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres. En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera établie en fonction de l'horaire de travail de l'usine, de l'atelier ou des bureaux auxquels ils appartiennent.
2. Etant donné le rôle dévolu aux cadres, leurs heures de présence ne peuvent être fixées d'une façon aussi rigide que pour les exécutants et correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution ; aussi la rémunération des cadres comprend les dépassements individuels d'horaire résultant normalement de leurs fonctions.
3. Au cas où les fonctions d'un cadre appelleraient couramment à des travaux spéciaux de nuit ou de jour férié, sa rémunération devra en tenir compte.
4. Lorsque des travaux occasionnels, d'importance et de durée exceptionnelles, obligent le cadre à travailler en dehors des horaires normaux de sa fonction, il doit en recevoir une contrepartie.
5. Le repos hebdomadaire doit être assuré dans les conditions prévues par le code du travail.
6. Les ingénieurs et cadres dont l'horaire hebdomadaire de travail est supérieur à quarante-cinq heures bénéficieront, au choix de l'employeur et par atelier ou service :
 - soit des réductions d'horaire appliquées aux autres catégories de personnel de l'atelier ou du service en vertu du protocole d'accord du 30 octobre 1968 ;
 - soit, à titre de compensation, de l'équivalent de cinq demi-journées par an sur lesquelles pourront s'imputer les absences pour convenances personnelles. Ce temps pourra être pris à la demande des intéressés et après accord de la direction, de sorte que soit observée toute garantie de la bonne marche de l'atelier ou du service.

Marche continue

Article 19 En vigueur non étendu

Dans les usines en marche continue, les cadres, et plus particulièrement ceux chargés de l'entretien ou de la fabrication, peuvent être appelés à intervenir en dehors de leur horaire normal, et notamment les dimanches et les jours fériés.

Ces interventions sont assurées selon des règles qui découlent des caractéristiques propres à chaque établissement. Pour l'essentiel, ces règles consistent dans l'établissement d'un tour de permanence à l'usine ou à disposition de l'usine ; la permanence à disposition de l'usine est assurée au domicile de l'intéressé, pour une durée variable qui peut couvrir soit la semaine, soit seulement le ou les jours non ouvrables de la semaine, soit toute autre période.

Là où cela n'a pas été fait, il est recommandé de tenir compte de l'astreinte ainsi créée dans les avantages divers qui peuvent être accordés aux salariés intéressés.

Rémunération

Article 20 En vigueur non étendu

Modifié par Avenant 17 du 10 mars 1982

1. Les traitements minima des cadres régis par la présente convention collective sont définis dans l'annexe I.
2. Toutefois, la liste des fonctions faisant l'objet de cette annexe n'est pas limitative, car la diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises, ainsi que la nature même des postes occupés par les cadres, ne permet pas d'établir un barème comportant une énumération complète des fonctions.
3. A l'augmentation de l'importance des services rendus à l'entreprise, qui marque normalement le développement d'une carrière de cadre, doit correspondre une variation concomitante de la rémunération.
4. L'annexe 1 ci-après fixe certaines positions repères qui constituent des garanties données aux cadres, pour certaines d'ailleurs en fonction de l'ancienneté.
5. Les appointements d'un cadre sont déterminés par référence au minimum de son coefficient hiérarchique. Quel que soit le mode de rémunération appliqué dans l'entreprise, chaque cadre doit être assuré de percevoir pour chaque mois une somme égale à la rémunération minima à laquelle lui donne droit son coefficient hiérarchique.
6. L'annexe I ci-après fixe, en même temps que les positions repères, le barème des appointements minima mensuels garantis correspondant à ces différentes positions, primes, compensations pécuniaires pour réductions d'horaire, gratifications, intéressement, participation et avantages en nature compris dans les conditions prévues à l'article 21, pour une durée hebdomadaire de trente-neuf heures, et pour les cadres d'aptitudes et d'activité normales. Les appointements minima mensuels garantis s'entendent à l'exclusion des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais, des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel et des sommes versées en application de l'ordonnance du 7 janvier 1959 sur l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise ou de l'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.
7. La valeur des avantages en nature prise en considération par l'employeur doit être communiquée à l'intéressé sur simple demande.
8. Il est précisé que la valeur des avantages en nature prise en considération par l'employeur ne devra pas dépasser 20 p. 100 de la rémunération minima du cadre correspondant au coefficient hiérarchique de son poste.

9. Aux sommes prévues au barème doivent s'ajouter les majorations légales de salaires applicables lorsque l'horaire de travail de l'usine, de l'atelier ou des bureaux auxquels appartient le cadre est supérieur à quarante heures par semaine.

Article 21

En vigueur non étendu

1. L'intégration des primes et avantages en nature ne signifie pas que ceux-ci peuvent être supprimés, mais qu'ils entrent en ligne de compte dans les rémunérations minima. Toutefois, n'entrent pas en ligne de compte dans les rémunérations minima, les indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais, les gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel et les sommes versées en application de l'ordonnance du 7 janvier 1959 sur l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise ou de l'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.

2. Il est entendu que les entreprises sont libres de conserver ou d'adapter éventuellement les formules particulières de rémunération actuellement en vigueur (telles que primes de productivité, salaire proportionnel, primes de rendement, etc.).

Article 22

En vigueur non étendu

1. Les appointements réels touchés par un cadre peuvent évidemment être supérieurs aux minima prévus pour sa classification. Il est de même possible que les appointements réels d'un cadre d'un coefficient hiérarchique déterminé soient supérieurs aux appointements réels d'un cadre d'un coefficient hiérarchique plus important, la valeur individuelle de chacun et les services rendus intervenant seuls pour déterminer les appointements réels.

Article 23

En vigueur non étendu

1. La présente convention ne doit pas être une occasion de nivellement des positions hiérarchiques relatives des cadres d'une même catégorie à l'intérieur des entreprises.

2. L'application de l'article ci-dessus doit permettre de laisser subsister des écarts de traitement justifiés par la promotion individuelle et la valeur différente des fonctions remplies.

Variation du coût de la vie

Article 24

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 21 du 4 décembre 1986

a) Appointements minima :

Le barème des appointements minima annexé à la présente convention sera rajusté de façon automatique, lors de l'application de chaque décision professionnelle portant sur les appointements minima des dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise et intéressant l'ensemble des régions papetières, par application aux appointements minima dudit barème d'une majoration égale à la hausse enregistrée par l'indice conventionnel du coût de la vie depuis le précédent rajustement desdits appointements minima.

En outre, il sera procédé au réexamen paritaire desdits appointements minima lors de la réunion annuelle visée ci-dessous.

b) Appointements réels :

La partie de la rémunération totale brute mensuelle au plus égale au douzième des tranches A et B définies ci-dessous sera majorée, lors de l'application de chaque décision professionnelle portant sur les appointements réels des dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise et intéressant l'ensemble des régions, d'un pourcentage au moins égal à celui enregistré par l'indice conventionnel du coût de la vie depuis le précédent rajustement desdits appointements réels.

En outre, la rémunération totale brute, avantages en nature inclus, versée à un ingénieur ou cadre et déclarée à l'administration fiscale pour une année donnée devra être supérieure à la rémunération totale brute, avantages en nature inclus, versée à cet ingénieur ou cadre et déclarée à l'administration fiscale pour l'année précédente d'un pourcentage égal au pourcentage d'évolution qui serait enregistré par cette même rémunération, d'une année à l'autre, si les décisions paritaires professionnelles intéressant les agents de maîtrise y avaient été appliquées depuis le début de la première année, aux taux et dates fixés par lesdites décisions.

Cette garantie sera réputée appliquée, sans vérification complémentaire dès lors que la différence entre la rémunération de la première année et la rémunération de la seconde année sera au moins égale à la somme résultant de l'application de la formule ci-dessous :

$$p(A + B/2) + i(B/2)$$

dans laquelle :

p désigne le coefficient de majoration de la rémunération annuelle, de la première à la seconde année, qui résulte de la simple application des décisions paritaires professionnelles intéressant les agents de maîtrise, aux taux et dates fixés par ces décisions, durant ces deux années ;

i désigne le coefficient de majoration qui, appliqué à la rémunération totale de la première année, assurerait le maintien du pouvoir d'achat de son titulaire pendant l'ensemble de la seconde année, en fonction de l'évolution de l'indice conventionnel du coût de la vie ;

A désigne la tranche du salaire annuel soumise aux cotisations de sécurité sociale pendant l'année pour laquelle est fait cet examen ;

B désigne la tranche du salaire annuel soumise aux cotisations au régime de retraite des ingénieurs et cadres de la convention collective du 14 mars 1947 pendant l'année pour laquelle est fait cet examen.

Les dispositions ci-dessus n'impliquent pas la remise en cause des accords particuliers plus favorables aux ingénieurs et cadres qui peuvent exister dans les entreprises.

A dater du 1er janvier 1987, le barème des appointements minima mensuels figurant à l'annexe 1 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 21 décembre 1972 sera calculé sur la base de 3 225 F pour le coefficient 100 (primes et avantages compris dans les conditions prévues aux articles 20 et 21 de la convention) pour trente-neuf heures par semaine.

Les nouveaux appointements de base fixés par le présent avenant correspondant à la valeur 195,5 de l'indice national des 295 postes.

Ancienneté

Article 25 En vigueur non étendu

1. On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

2. Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre premier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre premier de ladite ordonnance ;

- la durée des interruptions pour périodes militaires obligatoires, accident, maladie, maternité, congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties.

3. Lorsque le contrat de travail est interrompu pour les causes suivantes :

- service militaire obligatoire ;

- licenciement qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou insuffisance professionnelle et qui n'a pas donné lieu au paiement d'une indemnité de congédiement ;

- congés facultatifs de maternité (dans la limite maximum d'un an), les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour calculer l'ancienneté.

4. Si, dans les conditions prévues à l'article 16, un cadre a été licencié puis réengagé, la période antérieure à son licenciement entre en ligne de compte dans le calcul de son ancienneté.

5. S'il est à nouveau licencié, il bénéficie de l'indemnité de congédiement due à son ancienneté, étant entendu que doit être défalquée l'indemnité qu'il aurait pu toucher à la suite de son premier congédiement.

6. Si un cadre passe d'une entreprise dans une autre sur les instructions de son employeur et après accord entre les deux employeurs intéressés, il bénéficie dans la nouvelle entreprise de l'ancienneté acquise dans la précédente, à moins qu'il n'ait touché son indemnité de congédiement.

Il en va de même si un cadre passe sur l'initiative de son employeur soit au service d'une filiale, soit dans une entreprise annexée ou créée par lui ou inversement, sans percevoir d'indemnité de congédiement.

Régime de retraite

Article 26 En vigueur non étendu

1. Le taux global (part patronale et part salariale réunies) des cotisations au régime de retraite et de prévoyance des cadres, fixé à 12 p. 100 par l'accord du 19 juin 1968 avec effet rétroactif à dater du début de la période quinquennale en cours à cette date, est fixé à 16 p. 100 à compter du 1er janvier 1972.

Vacance ou création de poste

Article 27 En vigueur non étendu

1. En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur qui peut procéder à des engagements directs fera appel autant que possible aux cadres travaillant dans l'entreprise et qu'il estimerait aptes à occuper le poste.

2. L'employeur devra faire connaître à l'Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.) ou à sa section régionale ses offres d'emploi, cela en particulier s'il a recours à des offres publiques d'emploi.

Promotion

Article 28 En vigueur non étendu

1. La promotion des cadres se fait au choix. Lorsqu'un cadre en fonction dans l'entreprise est appelé par l'employeur à occuper un emploi classé dans une position supérieure à celle qu'il occupe, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification écrite dont le cadre devra accuser réception par écrit dans le délai d'un mois ; dans le cas où il ne répondrait pas dans ce délai, son silence sera considéré comme acquiescement.

2. La notification n'intervient que lorsque le changement d'emploi est définitif, soit à l'expiration d'un essai probatoire jugé nécessaire et dont la durée est limitée à trois mois, soit à la suite d'un remplacement temporaire dans les conditions fixées à l'article 33 ci-après.

La promotion d'un cadre d'une position à une autre ne doit pas entraîner une diminution de sa rémunération globale.

Changement de situation des cadres dans l'entreprise ou groupe d'entreprises

Article 29

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant 12 du 24 décembre 1979

1. A la suite de compression, de regroupement ou plus généralement de tout remaniement effectué dans une entreprise ou dans un groupe d'entreprises, notamment en cas de fusion, l'employeur s'efforcera de faciliter l'adaptation des cadres pour permettre leur maintien dans l'entreprise. Lorsque l'employeur se trouvera amené à proposer au cadre une réduction de sa situation ou de sa rémunération, autre que celle résultant d'une diminution de l'horaire de travail, celui-ci devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai d'un mois. A l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu par écrit, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

2. En cas de refus, et si ce refus entraîne une rupture du contrat de travail, cette rupture ne sera pas considérée comme étant due à l'initiative du cadre. Le délai de préavis prévu à l'article 46 ci-après commencera à courir dès la notification de son refus par le cadre, et le refus sera réglé comme un congédiement.

3. En cas d'acceptation, s'il en résulte une réduction de sa rémunération le cadre aura droit :

- d'une part, au maintien de ses appointements antérieurs pendant un délai égal au délai congé qui devrait être observé en cas de licenciement, avec un minimum de :

- deux mois si le salarié, tout en comptant moins de trois ans d'ancienneté, a terminé sa période d'essai lors de la proposition de mutation ;

- trois mois si le salarié compte entre trois et cinq ans d'ancienneté ;

- quatre mois si le salarié compte entre cinq et dix ans d'ancienneté ;

- cinq mois si le salarié compte entre dix et treize ans d'ancienneté ;

- six mois si le salarié compte entre treize et seize ans d'ancienneté ;

- sept mois si le salarié compte au moins seize ans d'ancienneté.

Ce délai court à partir de la date de notification écrite de la proposition de modification du contrat et, pendant cette période, les avantages liés au contrat antérieur seront maintenus.

- d'autre part, au versement d'une indemnité calculée, comme pour l'indemnité de congédiement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle qui lui est proposée : dans ce cas, les avantages d'ancienneté, n'ayant été liquidés que sur la différence d'appointements, seront conservés en ce qui concerne la valeur de la rémunération nouvelle ; cette indemnité peut être versée en une ou plusieurs fois dans un délai maximum de trois mois à dater de la notification de la nouvelle classification.

Toutefois, si la modification du contrat entraîne une réduction de la rémunération mensuelle d'au moins 5 p. 100 et si l'intéressé compte au moins six mois d'ancienneté de services ininterrompus, il pourra renoncer à l'indemnité compensatrice prévue à l'alinéa précédent pour obtenir en contrepartie le versement, après expiration du délai prévu à l'alinéa ci-dessus, et pendant les douze mois suivants, d'une indemnité temporaire dégressive calculée pour chacun de ces douze mois selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération mensuelle :

- pour les 1er, 2e, 3e et 4e mois suivants : 80 p. 100 ;

- pour les 5e, 6e, 7e et 8e mois suivants : 50 p. 100 ;

- pour les 9e, 10e, 11e et 12e mois suivants : 30 p. 100.

L'indemnité temporaire dégressive ne sera pas accordée aux salariés ayant, lors de la proposition de mutation, cinquante ans révolus, quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise (appréciée conformément aux dispositions de l'article 25 de la présente convention collective) et trois ans d'ancienneté dans la classification. Ceux des intéressés qui auront renoncé à l'indemnité compensatrice prévue ci-dessus bénéficieront, après l'expiration de la période de maintien des appointements au taux plein, et en plus des appointements normaux du nouveau poste occupé, d'une indemnité horaire spéciale de déclassement égale aux trois quarts de la différence entre les appointements mensuels de base de l'ancien poste et les appointements mensuels de base de l'ancien poste et les appointements mensuels de base du nouveau poste. Pour l'application de cette disposition, les salariés âgés de plus de cinquante ans et dont la somme de l'âge, exprimée en années, et de l'ancienneté, exprimée en années également, est au moins égale à soixante-cinq seront assimilés aux salariés ayant cinquante ans révolus et quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise.

4. Dans le cas exceptionnel où le changement de situation entraînerait la perte de la qualité de cadre, l'intéressé aurait le choix entre l'application du système visé au paragraphe 3 ci-dessus et le versement d'une indemnité de congédiement intégrale s'accompagnant de l'extinction complète de l'ancienneté de l'intéressé en ce qui concerne sa position dans l'entreprise.

Article 30

En vigueur non étendu

1. L'employeur qui propose à un cadre de quitter son entreprise pour entrer au service d'une autre entreprise doit demander à cette entreprise qu'elle accorde à l'intéressé des avantages équivalents à ceux dont il bénéficiait précédemment.

2. Si le cadre n'est pas engagé dans la nouvelle entreprise avec l'ancienneté acquise dans l'entreprise précédente, l'indemnité de licenciement doit lui être accordée.

Si la nouvelle entreprise accorde au cadre le bénéfice de l'ancienneté acquise dans l'entreprise précédente, l'employeur précédent ne lui versera pas l'indemnité de congédiement mais il lui remboursera les frais de déménagement et de voyage dans les conditions prévues à l'article 41.

Droit de préférence

Article 31

En vigueur non étendu

1. Dans le cas de suppression ou de modification d'emploi prévu à l'article 29 ci-dessus, le collaborateur qui aura accepté une diminution de sa situation aura un droit de préférence dans l'année qui suivra cette transformation, si l'emploi est rétabli dans les mêmes conditions qu'au moment de sa modification, sous réserve que ses capacités physiques ou intellectuelles lui permettent de tenir cet emploi.

Prévoyance conventionnelle

Article 32

En vigueur non étendu

Il est prévu une garantie de prévoyance visant le risque décès et le risque arrêt de travail. Cette garantie fait l'objet d'un accord annexé à la convention collective.

Remplacement temporaire

Article 33

En vigueur non étendu

1. Le cadre qui remplace temporairement un cadre d'une position supérieure à la sienne (cas de vacances, courte maladie, repos hebdomadaire, etc.) ne peut prétendre, pendant une durée de trois mois, à aucun des avantages accordés au cadre qu'il remplace.

2. Au-delà d'une durée continue ou discontinue de trois mois au cours d'une période de douze mois, il percevra en sus de son traitement normal une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité assurant à l'intéressé au moins le minimum garanti du poste. Cette indemnité cessera à la fin du remplacement sans qu'il puisse exciper de la clause des avantages acquis.

3. Le remplacement temporaire est normalement limité à six mois. Il peut exceptionnellement durer un an dans le cas de longue maladie.

4. Un agent de maîtrise ou même un exécutant qui remplace un cadre n'entre pas dans les cadres pour cela.

5. Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevés n'entraînant pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

Remplacement en cas de maladie

Article 34

En vigueur non étendu

1. L'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté ne constitue pas une rupture du contrat de travail mais une suspension de ce contrat.

2. Dans le cas où cette absence imposerait le remplacement définitif de l'intéressé, la notification du remplacement faite par lettre recommandée vaudra congédiement.

3. Si la notification est faite pendant la période d'indemnisation à plein traitement, le point de départ du préavis sera reporté à la fin de ladite période, ou au jour de la guérison si celle-ci est antérieure.

Si cette notification est faite après la période d'indemnisation à plein traitement, le point de départ du préavis sera la date de cette notification.

4. Dans tous les cas le préavis sera payé et l'indemnité de maladie prévue à l'article 32 ne pourra pas se cumuler avec lui.

5. Dans le cas où, à la fin du préavis, la période d'indemnisation ne serait pas terminée, les sommes restant dues à ce titre et sous les déductions prévues à l'article 32, paragraphe 6, seront ajoutées à l'indemnité de préavis.

6. Dans le cas où le cadre auquel a été notifié le remplacement a droit, du fait de son ancienneté, à une indemnité de congédiement, celle-ci sera calculée compte tenu de l'ancienneté que le cadre aurait acquise à la fin de la période d'indemnisation conventionnelle et versée à l'expiration de cette période ou, le cas échéant, à la fin de la période de préavis si celle-ci est postérieure.

7. Il ne sera procédé à un tel congédiement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire, et ce tout particulièrement lorsque l'absence est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise : l'absence due à l'une de ces deux causes ne pourra entraîner la rupture du contrat de travail durant les six premiers mois suivant son début.

8. L'intéressé aura pendant un an une priorité de rengagement dans son ancien emploi ou un emploi équivalent et dans la mesure du possible similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse l'offre de rengagement faite dans les conditions ci-dessus.

Maternité et paternité

Article 35

En vigueur non étendu

1. Les cadres féminins, avant et après l'accouchement, bénéficient de la période de repos prévue par les lois en vigueur.
2. Les appointements des cadres féminins ayant plus d'une année de présence dans l'entreprise sont payés intégralement pendant cette période sous déduction des prestations touchées au titre des assurances sociales, au titre du régime de prévoyance des cadres ou de tout autre régime de prévoyance, de compensation ou tout avantage pécuniaire auquel participe l'employeur. Ces prestations doivent être déclarées par le cadre à l'employeur.
3. Si, après la période considérée comme normale en la matière par les assurances sociales, le cadre féminin n'est pas entièrement rétabli et si ce fait est dûment constaté par certificat médical avec contre-visite s'il y a lieu, ce cadre pourra allonger son absence et, dans ce cas, il bénéficiera normalement des avantages d'appointements payés à plein ou à demi-tarif aux cadres malades, prévus à l'article 32. Ces avantages, quant à leur durée, partent de la date de l'accouchement.
4. Un cadre féminin ayant plus d'un an de présence dans l'établissement peut, à l'expiration de la période de repos qui suit son accouchement, obtenir s'il le désire une autorisation d'absence fixée au maximum à un an, sans appointements, pour lui permettre d'élever son enfant.
5. Dans le cas où l'absence prévue au paragraphe précédent imposerait le remplacement effectif du cadre féminin, la notification du remplacement, faite par lettre recommandée, vaudra congédiement. Toutefois, l'intéressé aura une priorité de rengagement et, s'il est réintégré, les avantages dont il bénéficiait au moment de cette absence lui resteront acquis.
6. En cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi pendant la durée de suspension de contrat, l'intéressé reçoit l'indemnité de congédiement.
7. Les salariés en congé de paternité indemnisés par la sécurité sociale ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant bénéficient d'un maintien de rémunération, de telle sorte que l'ensemble des prestations de la sécurité sociale, régime de prévoyance et/ ou indemnité complémentaire de l'entreprise atteigne au moins 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient normalement perçue s'ils avaient continué à travailler, et ce pour la tranche de rémunération limitée à deux plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Congés payés

Article 36

En vigueur non étendu

1. Les cadres ayant au 1er juin plus d'un an de présence dans l'entreprise bénéficient d'un congé de vingt-quatre jours ouvrables.
2. Ce congé de vingt-quatre jours sera augmenté :
 - de deux jours pour les ingénieurs et cadres âgés de plus de vingt-cinq ans ;
 - de quatre jours pour les ingénieurs et cadres âgés de plus de trente ans et ayant trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.
3. Les jours supplémentaires ne seront pas en principe accolés au congé principal. Éventuellement, après accord entre l'employeur et l'intéressé, ils peuvent être remplacés par une indemnité compensatrice correspondante.
4. L'ancienneté et l'âge s'apprécient au 1er juin de l'année du congé.
5. La durée du congé d'un ingénieur ou cadre embauché en cours d'année sera calculée sur la base de deux jours ouvrables par mois de travail effectif à la date du 1er juin.
6. Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle au respect de situations individuelles actuellement plus favorables.
7. Le congé annuel sera pris autant que possible en une fois. En cas de fractionnement imposé par les nécessités du service, l'une des périodes devra avoir au moins une durée de trois semaines et sera donnée pendant la période des congés de l'entreprise et autant que possible pendant les vacances scolaires pour les chefs de famille.
8. Les jours de congés restant dus à quelque titre que ce soit pourront être attribués en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre. Les jours de congé donnés hors de cette période donneront lieu à l'attribution de ou des jours supplémentaires pour fractionnement dans les conditions prévues par l'article 54 i du livre II du code du travail (c'est-à-dire deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période sera au moins égal à six et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours).
9. Lorsque plusieurs membres d'une même famille, vivant sous le même toit, travaillent dans le même établissement, le congé annuel leur sera accordé simultanément s'ils le désirent, dans toute la mesure compatible avec le service.
10. Dans le cas exceptionnel où un cadre serait rappelé de congé pour les besoins du service, il lui sera accordé deux jours supplémentaires de congé payé et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.
11. Les périodes militaires de réserve obligatoires non provoquées par l'intéressé, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical ou pour accouchement ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.
12. Il en sera de même en principe pour les permissions exceptionnelles de courte durée accordées par l'employeur au cours de l'année, sauf dérogations par accords particuliers ou conformes aux usages.
13. En cas de départ d'un cadre, l'indemnité compensatrice du droit au congé acquis au moment de son départ lui sera versée, sauf si ce départ est provoqué par un congédiement pour faute grave.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 37

En vigueur non étendu

Les salariés auront droit, sur justification et à l'occasion des événements familiaux visés ci-dessous, aux congés exceptionnels pour événements divers prévus ci-dessous :

- mariage du salarié : 4 jours, ou 2 jours si le salarié a déjà bénéficié du congé pacte civil de solidarité visé au sixième tiret ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;
- conclusion d'un pacte civil de solidarité : 2 jours (droit limité à une fois par salarié).

Ces jours de congés exceptionnels n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Il en ira de même de l'absence provoquée par les obligations de présélection militaire, dans la limite d'une durée maximale de trois jours.

Périodes militaires de réserve obligatoire

Article 38

En vigueur non étendu

1. Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde touchée par l'intéressé.

Déplacements

Article 39

En vigueur non étendu

1. Les frais de voyage et de séjour seront à la charge de l'employeur.
2. Sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés à un taux en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.
3. Les déplacements en chemin de fer seront assurés en 1^{re} classe, le jour, en couchette ou wagon-lit, la nuit.
4. Dans le cas de déplacement en avion, l'employeur doit vérifier si le régime de sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité de l'ingénieur ou cadre, pour un capital correspondant à un an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé. Si l'ingénieur ou cadre n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément. On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de vingt et un ans ou moins de vingt cinq-ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les ascendants notoirement et principalement à la charge de l'intéressé à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

Déplacements de longue durée

Article 40

En vigueur non étendu

1. Pendant les déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à un mois, il sera accordé aux cadres un congé de détente d'une durée nette de :
 - un jour ouvrable tous les quinze jours pour les déplacements inférieurs à 300 kilomètres ;
 - deux jours consécutifs, dont un jour ouvrable, tous les mois pour les déplacements dépassant 300 kilomètres.
2. Les frais de voyage pour revenir à sa résidence habituelle seront supportés par l'employeur, mais les frais de séjour prévus à l'article 39 seront supprimés pendant ce congé sauf ceux correspondant aux dépenses qui continuent à être imposées.
3. Le cadre ayant droit à un congé de détente pourra abandonner au profit de son conjoint ses droits de voyages payés.
4. Ce congé ne pourra être exigé lorsqu'il se placera à moins d'une semaine de la fin de la mission, mais sera accordé à la fin de celle-ci.
5. Au cas où des élections politiques auraient lieu dans la résidence habituelle du cadre pendant son long déplacement, le voyage lui sera payé pour lui permettre de voter, mais celui-ci comptera comme congé de détente.
6. Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de

résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

7. En cas de maladie ou d'accident, l'indemnité de séjour continuera à être payée intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, pourra regagner son lieu de résidence habituel. Les frais de voyage seront à la charge de l'employeur.

8. Toutefois, les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation seront examinés séparément.

9. En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent aura droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu de déplacement dans les conditions fixées au paragraphe 3 de l'article 39.

10. En cas de décès du cadre, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituel seront assurés par l'employeur.

11. Les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime complémentaire des cadres auxquelles l'intéressé pourrait prétendre au titre des paragraphes 7, 8 et 9 ci-dessus viendront en déduction des versements faits par l'employeur au titre des mêmes paragraphes.

12. Pour les déplacements en dehors de la France métropolitaine, les conditions en sont débattues entre l'ingénieur ou cadre et son employeur et font l'objet d'un accord écrit.

En cas de licenciement, même pour faute grave, les frais de rapatriement de l'ingénieur ou cadre au lieu de résidence habituel sont assurés par l'employeur, à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

Lorsqu'un ingénieur ou cadre est amené, pour les besoins de son service, en dehors de son contrat, à effectuer des voyages pour essais, travaux ou études, de nature dangereuse, tels qu'à bord d'aérodynes en cours de vol, submersibles en plongée, etc., il lui est alloué la même indemnité que celle qui est accordée aux ingénieurs ou cadres qui effectuent contractuellement ces mêmes essais, travaux ou études.

L'ingénieur ou cadre doit être assuré dans les conditions ci-après par l'employeur pour les voyages visés à l'alinéa précédent. Il en est de même pour les déplacements aller et retour par avion hors de France ainsi que pour ceux prévus par avion dans le pays de séjour pour les besoins de la mission. Il en est également ainsi lorsque la mission présente un risque grave de maladie ou d'accident lorsque les régimes appliqués dans l'entreprise ne le couvrent pas.

Pour les cas visés à l'alinéa précédent, l'employeur doit vérifier si le régime de sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque de décès-invalidité de l'ingénieur ou cadre, pour un capital correspondant à un an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge au sens de l'article 39 et sur déclaration expresse de l'intéressé. Si l'ingénieur ou cadre n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

En cas de décès de l'ingénieur ou cadre, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituel sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la sécurité sociale et des régimes complémentaires.

Changement de résidence

Article 41

En vigueur non étendu

1. En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront remboursés par l'employeur.

2. Cette clause ne s'applique pas aux cadres appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés.

3. Sauf clauses particulières de la lettre d'engagement ou du contrat individuel, le changement de résidence non accepté par le cadre intéressé est assimilé à un congédiement et réglé comme tel. Dans ce cas, si le cadre le demande, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

4. Tout cadre qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur, serait licencié dans un délai de cinq ans au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de sa première résidence, ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente. Toutefois, le remboursement de ces frais de rapatriement ne sera exigible que si le déménagement intervient dans les douze mois suivant l'échéance du préavis.

5. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas au cas où le cadre est licencié pour faute grave.

6. Dans tous les cas, le devis des frais de déplacement et de déménagement sera soumis au préalable à l'employeur pour accord et le remboursement ne sera effectué que sur présentation des pièces justificatives.

7. En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence les frais de rapatriement et de déménagements de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article.

8. En cas de décès du cadre provoqué par un accident du travail ou une maladie contractée en service, l'employeur prendra à sa charge les frais de rapatriement du corps, si la famille le demande immédiatement et dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article.

Secret professionnel et clause de non-concurrence

Article 42

En vigueur non étendu

1. Tout cadre est tenu au secret professionnel en ce qui concerne l'activité de l'entreprise à laquelle il est ou a été attaché.

2. Cette obligation ne peut avoir d'autre but que de sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise et ne peut avoir pour résultat d'interdire au cadre, sans limitation quant au temps et au lieu, l'exercice de son activité professionnelle spécialisée, s'il quitte volontairement son emploi ou est congédié.

En outre, afin d'assurer la sauvegarde de ses intérêts, l'entreprise a la faculté d'interdire à l'un de ses salariés, pour une période d'une certaine durée qui, en principe, ne devra pas excéder trois années à partir de la date où l'intéressé quitte l'entreprise, de créer ou d'acquérir une entreprise concurrente, de s'intéresser directement ou indirectement à une telle entreprise, de lui apporter son concours ou ses services, sous quelque forme que ce soit, de façon directe ou indirecte, et notamment dans le cadre d'un contrat de travail.

Cette interdiction doit résulter clairement d'une clause du contrat ou de la lettre d'engagement ou avoir fait l'objet, avant la rupture, d'un accord écrit conclu entre les parties (par exemple sous forme d'avenant au contrat primitif).

Toute clause semblable, dite de non-concurrence, inscrite dans un contrat individuel, doit prévoir obligatoirement en faveur du cadre congédié une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle qui lui sera imposée pour la période durant laquelle s'appliquera l'interdiction de concurrence. Cette indemnisation sera calculée par rapport à la rémunération mensuelle du cadre intéressé au moment de son départ - cette rémunération comportant les primes, gratifications, intéressements, participations et avantages en nature, à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel - et elle sera au moins égale :

- pour chacun des mois compris dans la première année de la période susvisée, au tiers de la rémunération mensuelle définie ci-dessus ;

- pour chacun des mois compris dans la seconde année de la période susvisée, à la moitié de ladite rémunération ;

- pour chacun des mois compris dans la troisième année de la période susvisée, aux deux tiers de ladite rémunération.

La clause de non-concurrence peut à tout moment être résiliée à la suite d'un accord entre les parties.

L'employeur peut, d'autre part, en cas de rupture du contrat de travail comportant une telle clause, se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, mais ceci à condition d'en informer l'intéressé par écrit dans les huit jours qui suivent la notification du préavis ou, en cas d'observation du préavis, dans les huit jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus, étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, cessera d'être due en cas de violation de ladite clause par l'ancien salarié, sans préjudice des dommages et intérêts qui pourront lui être réclamés par l'entreprise ainsi que de l'application d'une clause pénale éventuelle et de la condamnation sous astreinte à cesser l'activité exercée en violation de ladite clause.

Inventions

Article 43

En vigueur non étendu

1. Dans le cas où le cadre fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du cadre doit être mentionné dans la demande de brevet d'invention. Cette mention n'entraîne pas par elle-même le droit de copropriété.

2. Si dans un délai de cinq ans consécutifs à la prise du brevet celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le cadre dont le nom est mentionné sur les brevets a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention et ceci même dans le cas où le cadre est en retraite ou n'est plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

3. Lorsqu'un cadre fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités, ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

Formation - Perfectionnement

Article 44

En vigueur non étendu

1. Les parties signataires ont conscience que l'évolution économique rend nécessaire le perfectionnement des cadres ; elles recommandent aux entreprises d'étudier et de mettre en oeuvre les moyens permettant aux cadres d'élargir leurs connaissances générales, de tenir à jour et d'accroître les connaissances techniques nécessaires à l'accomplissement normal de leurs fonctions actuelles et futures y compris même en vue d'une reconversion éventuelle de l'entreprise.

2. Les parties reconnaissent l'accord national du 9 juillet 1970 et l'avenant du 30 avril 1971.

Information

Article 45

En vigueur non étendu

1. L'information doit être ascendante et descendante, mais il ne paraît guère possible de définir des structures convenables adaptées à toutes les entreprises.

2. Il faut souligner cependant que cette information n'est pas simplement l'information sur la vie technique de l'entreprise, mais sur toute la vie de l'entreprise, notamment sur ses perspectives d'avenir et les grandes lignes de sa politique générale.

Préavis

Article 46

En vigueur non étendu

1. Le préavis réciproque sera, sauf en cas de faute grave caractérisée, de :

- deux mois pour les cadres de la position A, ayant moins de trois ans d'ancienneté ;
- trois mois pour les cadres des positions B et C, et de position A ayant plus de trois ans d'ancienneté ;
- pour les cadres des positions supérieures, la durée du préavis pourra être fixée par accords particuliers.

2. Le délai de préavis part de la date de la notification faite à l'intéressé par lettre recommandée.

3. Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le cadre, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir.

4. Pendant la période de préavis, le cadre est autorisé, après entente avec la direction, à s'absenter chaque jour pendant deux heures au maximum, pour chercher un emploi, à des heures telles que la marche régulière du service auquel il appartient n'en soit pas troublée.

5. Sa rémunération ne subit aucune réduction de ce fait.

6. Si le cadre doit faire un déplacement pour chercher un emploi, il pourra demander à bloquer les heures journalières d'une semaine ou d'un mois.

7. Quand un cadre congédié trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, il peut demander l'autorisation de quitter son poste avant la fin de la période restant à courir, sans verser d'indemnité de préavis correspondante ; cette autorisation lui sera accordée, sauf dans le cas où son maintien en place est jugé indispensable.

8. En cas de démission, un cadre ayant trouvé un nouvel emploi avant la fin du préavis pourra demander à son employeur l'autorisation de quitter, avant la fin du préavis, son poste sans verser l'indemnité de préavis correspondante.

9. Le bénéfice du préavis est acquis même en cas de fermeture, disparition ou liquidation judiciaire de l'entreprise.

10. En cas de résiliation du contrat de travail pour raisons économiques, l'ingénieur ou cadre qui était logé par l'entreprise et qui ne se verrait pas offrir un logement par son nouvel employeur pourra garder dans les mêmes conditions la disposition du logement qu'il occupait à titre d'accessoire du contrat de travail jusqu'à expiration d'un délai de six mois, prolongé en cas de besoin jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours au moment de la résiliation de son contrat.

Au-delà de ce délai, et pendant six mois, l'entreprise acceptera, sauf dans le cas où elle serait dans la nécessité de loger des membres de son personnel, de laisser ce logement à la disposition de l'intéressé contre le paiement d'une indemnité calculée sur la base d'un loyer normal.

Article 47

En vigueur non étendu

1. Dans le cas de faute grave susceptible d'entraîner la suppression du délai de préavis et de l'indemnité de congédiement, l'employeur pourra se séparer immédiatement de ce collaborateur, celui-ci ayant toutefois recours devant la commission paritaire prévue à l'article 6.

Indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite

Article 48

En vigueur non étendu

A. - Indemnité de licenciement

a) Indemnité due aux salariés ne pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein

Une indemnité de licenciement, distincte de l'indemnité de préavis, est accordée à tout salarié licencié sans faute grave comptant une ancienneté ininterrompue d'au moins 1 an et justifiant à cette date ne pas pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Cette indemnité est fonction de l'ancienneté acquise par le salarié à la fin du préavis, qu'il soit travaillé ou non :

- entre 1 et 5 ans d'ancienneté, 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté, 1/2 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;

L'indemnité ainsi calculée ne pouvant toutefois excéder 15 mois.

Le montant de cette indemnité est majoré de 15 % à partir de 55 ans, afin de tenir compte des difficultés d'insertion professionnelle de cette catégorie salariée sous condition d'ancienneté de 5 ans minimum, et sous réserve de ne pas pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein.

Les mois accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas d'absence ayant entraîné une modification de la rémunération pendant la période de référence, l'indemnité de licenciement est calculée à partir d'un salaire reconstitué sur la base du salaire mensuel habituel.

Si le salarié a fait l'objet d'une mesure de chômage partiel pendant la période de référence, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement doit être celle que l'intéressé aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein.

Si le licenciement survient au cours des 12 mois qui suivent le déclassement d'un salarié, l'indemnité de licenciement est réglée sur la base de la rémunération correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que celles-ci aient été occupées au moins pendant 12 mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute professionnelle dûment notifiée au salarié concerné à l'époque.

Lorsque le salarié a été occupé à temps complet et à temps partiel, une proportionnalité s'établit en fonction de la durée respective de l'emploi à temps complet et de l'emploi à temps partiel.

L'indemnité de licenciement est versée en même temps que la dernière paie.

b) Indemnité due aux salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein

Le salarié licencié qui remplit les conditions d'ouverture d'une retraite à taux plein perçoit une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

B. - Indemnité de départ ou de mise à la retraite

a) Indemnité en cas de départ volontaire

Une indemnité de départ à la retraite, calculée comme il est indiqué ci-dessous, est accordée à tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 5,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté ;
- 6,5 mois de salaire après 42 ans d'ancienneté.

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement. L'assiette de calcul obéit aux mêmes règles que celles retenues pour l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Le salarié désireux de prendre sa retraite est tenu de respecter le délai de préavis légal. Cependant compte tenu de ses fonctions, il doit en aviser son employeur, au plus tôt et si possible, 6 mois à l'avance.

En aucun cas cette indemnité ne peut se cumuler avec l'indemnité de licenciement ni avec l'indemnité de mise à la retraite.

b) Indemnité de mise à la retraite

Une indemnité de mise à la retraite est versée aux salariés qui, selon la législation en vigueur, ont au moins 70 ans et dont le contrat a été rompu à l'initiative de l'employeur ou ont au moins 65 ans et dont le contrat de travail a été rompu sous réserve du respect de la procédure légale prévue par le code du travail.

Cette indemnité est égale à l'indemnité légale de licenciement.

Retraite

Article 49

[En vigueur non étendu](#)

Abrogé par Avenant n° 27 du 14 avril 1992 en vigueur le 21 avril 1992

article abrogé

Article 49

[En vigueur non étendu](#)

Modifié par Avenant n° 28 du 18 mars 1993

article annulé et remplacé par le seul article 48

Cessation du travail avant l'âge de la retraite

Article 50

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 4 de l'accord du 19 juin 1968 les présentes dispositions fixent ci-après les conditions et modalités selon lesquelles un salarié relevant de la présente convention pourra, soit à sa demande, soit à l'initiative de son employeur, cesser son travail avant l'âge actuellement considéré comme normal pour le départ à la retraite, c'est-à-dire soixante-cinq ans, en bénéficiant d'un revenu de substitution équivalent aux ressources qui lui seront assurées (à soixante-cinq ans) par ses arrrages de retraite, sous réserve de la possibilité prévue en faveur du salarié, lorsque c'est l'employeur qui prend l'initiative de l'application du régime défini ci-après, de demander l'application, au lieu et place de ce régime, des dispositions de l'article 48 de la présente convention, dans les conditions définies au troisième alinéa du paragraphe 5 du présent article.

Cette cessation définitive du travail impliquant la rupture du contrat de travail, les bénéficiaires du régime établi par les présentes dispositions seront cependant assimilés aux ingénieurs et cadres ayant quitté l'entreprise pour prendre leur retraite normale dans tous les rapports qu'ils seront susceptibles d'entretenir ultérieurement tant avec l'entreprise qu'avec les organismes qui lui sont rattachés (tels le comité d'entreprise, la société mutualiste...); la charge des prestations et avantages en résultant éventuellement sera supportée par l'entreprise. Toutefois, et à titre exceptionnel, ceux des bénéficiaires qui étaient logés par l'entreprise au moment de la rupture du contrat auront droit, au choix de l'entreprise, soit au maintien de cet avantage, soit à un avantage équivalent, jusqu'à soixante-cinq ans, âge à partir duquel ils suivront le sort des retraités.

Paragraphe 1er.

Conditions d'ouverture du droit.

Pour avoir droit au bénéfice du présent régime, l'ingénieur ou cadre devra, à la fois :

- avoir, au moment de la cessation définitive de ses fonctions :
- au moins vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise et, en toute occurrence, trente annuités de cotisations à la sécurité sociale,
- être âgé de :
- soixante-trois ans s'il totalise au moins dix-sept années de services dans l'entreprise comme factionnaire (membre d'équipe travaillant en 3 " 8) ;
- soixante-quatre ans dans tous les autres cas.

Le décompte de l'ancienneté exigée sera effectuée conformément aux dispositions de l'article 25 de la convention collective.

Tout ingénieur ou cadre remplissant les conditions ci-dessus définies pourra bénéficier des avantages prévus par les présentes dispositions, quand bien même il ne présenterait aucune inaptitude particulière à l'occupation de son poste :

- soit à sa demande ;
- soit à l'initiative de l'employeur (1), sous réserve des dispositions du troisième alinéa du paragraphe 5 ci-après.

La partie prenant l'initiative de cette cessation définitive des fonctions suivant les conditions et modalités définies par les présentes dispositions devra en avertir l'autre au moins six mois à l'avance.

L'application du présent régime à chacun de ses bénéficiaires ne pourra intervenir qu'au premier jour d'un trimestre civil, pour une durée égale à trois mois ou à un multiple de trois mois.

Pour l'application de la disposition ci-dessus, le bénéfice du présent régime sera accordé à dater du premier jour du trimestre civil suivant le soixante-troisième ou le soixante-quatrième anniversaire selon celle des deux catégories prévues ci-dessus à laquelle appartient l'intéressé, jusqu'au dernier jour du trimestre civil comprenant le soixante-cinquième anniversaire. La garantie de ressources prévue au paragraphe 2 ci-après sera assurée pour ceux des salariés qui en bénéficieront à dater du premier jour du trimestre civil suivant le soixante-troisième ou le soixante-quatrième anniversaire, respectivement, pour huit ou quatre trimestres pleins.

Paragraphe 2.

Garantie de ressources.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 4 et du troisième alinéa du paragraphe 5 du présent article, l'employeur garantira au bénéficiaire répondant aux conditions ci-dessus définies, et pour toute la période s'écoulant entre sa cessation d'activité et la date où il aura atteint l'âge normal de la retraite (c'est-à-dire soixante-cinq ans), des ressources équivalentes à celles qui lui seront ultérieurement assurées par ses arrrages de retraite.

Cette garantie de ressources sera assurée par le versement, au bénéficiaire, au choix de l'employeur, soit par l'entreprise, soit par tout autre organisme auquel l'entreprise aura confié la gestion du régime, d'une allocation mensuelle correspondant au montant total représenté :

- d'une part, par l'équivalent de la pension normale de retraite de la sécurité sociale à laquelle aurait droit l'intéressé lors de son départ de l'entreprise s'il avait alors soixante-cinq ans, revalorisé aux mêmes dates et par application des mêmes coefficients que les pensions de retraite de l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale ;
- d'autre part, par l'équivalent de la pension de retraite du ou des régimes complémentaires (d'après le nombre de points acquis au moment du départ de l'entreprise), revalorisé aux mêmes dates et par application des mêmes coefficients que la valeur du point du ou des régimes complémentaires auquel est affiliée l'entreprise.

Outre l'allocation mensuelle dont il lui assurera le versement, l'employeur supportera, pour le compte du bénéficiaire et lorsque celui-ci ne sera pas couvert par l'assurance de son conjoint, la charge de l'assurance volontaire maladie de la sécurité sociale ou d'une garantie équivalente, sous réserve des dispositions du paragraphe 4 et du troisième alinéa du paragraphe 5 du présent article.

Paragraphe 2 bis.

Garantie en cas de décès.

En cas de décès du bénéficiaire du présent régime avant son soixante-cinquième anniversaire, l'employeur garantira au conjoint survivant ou à la personne totalement à la charge du défunt, et ce jusqu'à la date théorique du soixante-cinquième anniversaire de celui-ci, une allocation de reversion égale à la somme des deux éléments suivants :

- 50 p. 100 de la garantie de ressources correspondant aux droits acquis dans le régime de retraite de la sécurité sociale et dans les régimes de retraites complémentaires de salariés non cadres auxquels l'entreprise peut avoir affilié ses cadres ;

- 60 p. 100 de la garantie de ressources correspondant aux droits acquis dans le régime complémentaire de retraite des cadres.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent évidemment pas lorsque c'est l'employeur qui prend l'initiative de la cessation des fonctions de l'ingénieur ou cadre et que ce dernier demande le bénéfice des dispositions du troisième alinéa du paragraphe 5 ci-après, demande qui entraîne la renonciation au bénéfice du présent régime.

Paragraphe 3.

Indemnité de départ.

La cessation du travail dans les conditions prévues par les présentes dispositions n'étant assimilable ni à un licenciement, ni à une démission, ouvrira droit, qu'elle intervienne à l'initiative du salarié ou de l'employeur et sous réserve des dispositions du troisième alinéa du paragraphe 5 ci-après, au bénéfice d'une indemnité de départ. Cette indemnité, accordée en sus de la garantie de ressources définie au paragraphe 2 ci-dessus, sera calculée sur les mêmes bases et de la même manière que l'indemnité de départ à la retraite à l'âge normal (soixante-cinq ans).

L'indemnité susvisée sera majorée d'une somme égale à :

- 12/10 du dernier traitement mensuel lorsque le départ aura lieu à soixante-quatre ans ;

- 24/10 du dernier traitement mensuel lorsque le départ aura lieu à soixante-trois ans.

Paragraphe 4.

Situation juridique des bénéficiaires du présent régime.

Les bénéficiaires du présent régime s'interdisent de :

- présenter une demande de versement des allocations de l'U.N.E.D.I.C. ;

- obtenir avant l'âge de soixante-cinq ans la liquidation de leurs droits à la pension de retraite de la sécurité sociale ou la liquidation de leurs droits à une retraite complémentaire ;

- exercer une activité rémunérée après leur départ de l'entreprise.

L'inobservation de l'un de ces engagements ferait perdre tout droit au maintien du bénéfice du présent régime.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux anciens ingénieurs ou cadres ayant demandé le bénéfice des dispositions du troisième alinéa du paragraphe 5 ci-après.

Paragraphe 5.

Dispositions particulières.

Les présentes dispositions ne sauraient faire obstacle au droit que conserve chacune des parties au contrat de travail à durée indéterminée d'y mettre fin à tout moment, avec ou sans l'accord de l'autre partie. En cas de rupture unilatérale du contrat de travail, ce sont évidemment les règles de droit commun, et notamment les obligations définies en matière de délai-congé par l'article 23 du livre premier du code du travail et la convention collective applicable, qui s'imposeraient.

C'est également la procédure propre au licenciement collectif qui devrait être respectée pour ceux des salariés de plus de soixante-trois ou soixante-quatre ans qui viendraient à être compris dans un licenciement collectif résultant de nécessités économiques ou lié à des réformes de structure. Des dispositions particulières seront d'ailleurs envisagées par la commission paritaire nationale de l'emploi pour le cas de tous les salariés de plus de soixante ans compris dans un tel licenciement collectif.

Lorsque l'initiative de la cessation des fonctions suivant les conditions et modalités du régime institué par les présentes dispositions sera prise par l'employeur, le salarié pourra demander qu'il lui soit fait application, non pas de ce régime, mais bien des dispositions de l'article 39 de la présente convention. Le fait de

demander à bénéficier des dispositions de l'article 39 dans les conditions indiquées ci-dessus comporte le renoncement, de la part du salarié, au bénéfice du régime institué par les présentes dispositions.

Paragraphe 6.

Dispositions finales.

Le régime de cessation du travail établi par les présentes dispositions ne s'appliquera pas dans les entreprises dans lesquelles est appliqué déjà un régime établi par accord et répondant aux dispositions de l'article 5 de la déclaration du 31 mai 1968 et aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 19 juin 1968, quelles qu'en soient l'appellation et les conditions et modalités. Toutefois, en cas de dénonciation du régime antérieur, c'est le régime établi par les présentes dispositions qui serait applicable. Dans le cas où le régime appliqué antérieurement ne résulte pas d'un accord, la direction ou les ingénieurs ou cadres pourront se prévaloir des présentes dispositions.

Le présent régime ne se cumulera pas avec les régimes répondant au même objet qui résulteraient ultérieurement de textes légaux, réglementaires ou contractuels ; en tout état de cause, les présentes dispositions deviendraient caduques en cas de modification ou d'assouplissement des régimes de retraite, et notamment du régime de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

(1) L'employeur ne pourra exercer cette initiative à l'égard d'un salarié ayant un enfant à charge au sens de la législation des allocations familiales sans l'accord de l'intéressé.

Textes Attachés

Protocole du 13 février 1985 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 17 mars 1987.
Préambule

Le présent accord a pour objet de préciser les orientations et obligations inscrites, d'une part, dans la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue dont les dispositions sont intégrées dans l'article 932-2 du code du travail et, d'autre part, dans l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation continue, partie intégrante de l'éducation permanente, est une des conditions du maintien et du renforcement de l'industrie papetière et de la compétitivité de ses entreprises dont elle constitue un élément de gestion économique et social. La formation doit permettre aux salariés de concourir à cet objectif par leur meilleure adaptation à l'évolution des technologies qui implique l'acquisition d'un savoir élargi.

La formation doit également contribuer à l'accomplissement des aspirations individuelles, de manière à favoriser l'insertion professionnelle de chacun et ses possibilités d'évolution personnelle.

Il s'agit de donner progressivement au plus grand nombre de salariés une formation professionnelle complète couvrant la connaissance de plusieurs techniques. Cet objectif vaut aussi bien pour la formation initiale des jeunes que pour la formation professionnelle continue des salariés engagés dans la vie active.

La formation professionnelle doit être réalisée en dehors de toute forme de discrimination de race, de sexe, de religion, d'opinion politique, d'origine nationale ou sociale.

Les organisations signataires veilleront en particulier, lors de la définition des programmes de formation technique première et continue (notamment en C.P.C., au sein de la C.P.N.E. ou du conseil de perfectionnement de l'I.R.F.I.P.), à l'intégration d'éléments de formation générale.

Les parties signataires estiment d'autre part qu'une corrélation doit être établie entre les premières formations et la formation professionnelle continue.

Elles rappellent que le développement de la formation permanente doit résulter de l'initiative des entreprises, de l'initiative individuelle, des propositions et avis des instances représentatives et des organismes paritaires de la profession.

Elles soulignent que les réalisations de formation sont étroitement liées aux conditions de leur préparation et ont décidé d'améliorer sur ce point la concertation tant au niveau national de l'industrie papetière qu'au niveau de chacune des entreprises ou établissements.

I. - La nature des actions de formation et leur ordre de priorité

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 17 mars 1987

L'accélération des évolutions techniques conduit à l'installation de nouveaux processus de production qui engendrent des problèmes d'adéquation des formations avec les qualifications requises.

Compte tenu de l'importance de ce mouvement, les actions de formation doivent en priorité permettre :

- aux salariés de maintenir et de parfaire leur qualification ;
- d'envisager une évolution de leur carrière ;
- d'anticiper sur d'éventuelles mutations d'activité.

C'est ainsi que l'accent pourrait être mis sur les actions de formation professionnelle qui correspondent à l'évolution du produit, à la maîtrise du processus de fabrication, au traitement de l'information, aux automatismes et aux méthodes de maintenance, et de nature à favoriser la recherche et l'innovation.

Cependant, les parties signataires reconnaissent la nécessité d'instaurer une certaine diversification des actions de formation en fonction des besoins particuliers de chacune des catégories de personnel. C'est ainsi notamment que des formations adaptées devront être développées au profit :

- des salariés les moins qualifiés ;
- des agents administratifs ;
- du personnel d'encadrement, afin de lui permettre, conformément aux orientations inscrites dans l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983, d'assurer les fonctions de commandement, d'animation et de formation indispensables au bon fonctionnement des entreprises.

Conformément à l'article 49 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié et au décret du 17 juillet 1984, les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi mission de préciser le contenu des actions qui apparaissent comme prioritaires. Dans ce sens, elle devra fixer les priorités en matière de congé individuel de formation (C.I.F.), afin que les organismes de gestion du congé individuel de formation puissent tenir compte des orientations de notre profession dans ce domaine. La commission veillera à ce que soit donnée au plus grand nombre de salariés une formation professionnelle offrant une base technologique élargie. Afin de pouvoir assumer ce rôle, la commission paritaire nationale de l'emploi recevra une information relative aux évolutions susceptibles d'intervenir sur le plan technologique, sur le plan économique et en matière d'emploi.

Les parties signataires considèrent cependant que ces priorités ne sauraient avoir d'effet contraignant pour les entreprises qui devront garder la possibilité d'établir leur plan de formation en fonction de leur situation spécifique. Lors de l'établissement de leur plan de formation, les entreprises veilleront cependant à recueillir les demandes individuelles et éventuellement à les y intégrer conformément à l'article 17 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié. Dans le cas où l'action ne serait pas intégrée dans le plan de formation, les entreprises informeront les salariés des moyens de formation susceptibles d'y répondre et qui peuvent être financés par les Fongecif.

II. - La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 17 mars 1987

Les parties signataires considèrent que les qualifications, compte tenu de l'évolution des connaissances, doivent être maintenues ou développées par un effort de formation.

Elles conviennent, en conséquence, au sein des commissions professionnelles consultatives et des autres instances professionnelles publiques ou privées, de faire évoluer le contenu des formations en fonction de l'évolution constatée et prévisible des techniques et des produits.

Elles s'engagent à promouvoir les formations débouchant sur des qualifications normalisées telles qu'elles peuvent être définies par le Répertoire opérationnel des métiers et emplois (R.O.M.E.), l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (O.N.I.S.E.P.) ou le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (C.E.R.E.Q.).

Afin de conférer aux formations acquises un caractère transférable, il sera demandé aux organismes dispensateurs de formation de délivrer une attestation de stage. Cette attestation devra comporter une référence au niveau de formation correspondant. Ces niveaux seront ceux prévus par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967. Dans le cas où l'action de formation serait organisée au sein de l'entreprise et sous sa responsabilité, celle-ci délivrera une attestation de participation au stage.

Afin d'envisager une évolution des carrières, les organisations signataires veilleront, dans les instances où sont définies les actions de formation, à ce que dans la mesure du possible des itinéraires de formation soient établis qui permettent d'accéder à un niveau de qualification supérieur.

Dans le cas où les actions de formation s'inscriraient dans un processus continu menant à l'acquisition d'un diplôme, il sera recherché la création d'unités capitalisables.

Les entreprises prendront en compte les acquis de formation en s'efforçant d'affecter le salarié à une fonction impliquant une qualification qui lui permette de mettre en oeuvre ses connaissances et ses compétences.

En cas de vacance de poste ou de promotion, les entreprises prendront en considération comme critères, au même titre que l'expérience professionnelle acquise, les formations suivies dans le cadre du plan de formation ou du congé individuel de formation dans la mesure où ces formations répondent aux exigences du poste.

L'affectation à un poste de travail d'un niveau de classification déterminé par la convention collective peut être liée à la reconnaissance d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou résultant d'un savoir-faire.

III. - Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 17 mars 1987

Le rôle des organisations syndicales au sein des instances paritaires ainsi que celui du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle sont précisés par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié par les titres II et IV de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, ainsi que par la loi du 24 février 1984.

Sauf en ce qui concerne les entreprises visées par l'accord professionnel du 31 mars 1968, les commissions de formation sont constituées dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés.

Elles entretiendront les rapports nécessaires avec les services de formation des entreprises ou établissements s'ils existent.

Elles seront informées des évolutions technologiques et de leur incidence sur les compétences requises.

Elles auront connaissance des demandes de formation des salariés et de leur aboutissement.

Elles seront habilitées, en coordination avec les services de formation des entreprises ou établissements, à faire connaître, notamment par voie d'affichage, les organismes et stages dispensant les formations qui peuvent être choisies dans le cadre du congé individuel de formation.

Pour l'accomplissement de ces missions, la commission s'attachera à ne pas se substituer au comité d'entreprise ni à la hiérarchie avec lesquels elle agira en concertation.

Une représentation spécifique du personnel d'encadrement, et/ou du troisième collègue s'il existe, sera assurée au sein de cette commission.

Les heures passées en séances de commission de formation, organisées en accord avec la direction, seront rémunérées comme temps de travail.

Dans le cas où la commission de formation n'est pas constituée, les missions définies ci-dessus sont confiées au comité d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont chargés des missions confiées au comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Les autorisations d'absence pour la participation des membres salariés aux différentes instances professionnelles prévues par voie réglementaire ou conventionnelle sont acquises ou confirmées en application des dispositions des différentes conventions collectives.

Les parties rappellent le rôle du conseil paritaire de perfectionnement de l'I.R.F.I.P. dont les conclusions en matière d'élaboration des programmes seront communiquées à la commission paritaire nationale de l'emploi. Ces informations seront mises à la disposition des comités d'entreprise et des représentants syndicaux.

IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes "dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle"

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 17 mars 1987

Les parties conviennent de mettre en oeuvre les modalités d'accueil des jeunes dans le cadre de formations en alternance prévues par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, précisées par la loi du 24 février 1984 et par la loi de finances pour 1985.

Compte tenu des caractéristiques propres à la profession papetière, seront retenues de façon prioritaire les actions de " qualification " et les actions " d'adaptation à l'emploi " sans que soient pour autant exclues les actions " d'initiation ".

Par ailleurs, dans les secteurs où le régime de marche habituel est celui du travail posté comportant une fraction de nuit, les parties constatent que l'insertion des jeunes âgés de moins de 18 ans ne pourra se faire qu'exceptionnellement en raison des dispositions de l'article L. 213-8 du code du travail. Il en ira de même dans les secteurs d'activité où sont implantées des machines dangereuses.

Conformément à l'accord précité, le recrutement de jeunes au titre des contrats de qualification ou d'adaptation doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit qui précise les obligations réciproques des parties : l'employeur s'engage pendant la durée du contrat à assurer au jeune une formation ; le jeune s'engage pour sa part à suivre la formation prévue.

Dans ce contexte, les formations en alternance associent des enseignements généraux et technologiques donnés pendant le temps de travail dans des centres de formation, internes ou externes, ainsi que des connaissances et un savoir-faire acquis par l'exercice dans l'entreprise d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements reçus.

Afin que les instances représentatives du personnel puissent s'assurer que l'exercice de l'activité professionnelle et l'acquisition d'un savoir-faire professionnel sur les lieux de production sont en relation avec les enseignements généraux et technologiques, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroulent ces actions et en particulier sur :

- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant la formation ;
- les postes et services auxquels ils seront affectés pendant et à l'issue de leur formation ;
- la progression selon laquelle sera organisée la formation ;
- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de stage.

Les parties considèrent que le rôle du tuteur est essentiel à la réussite des actions de formation en alternance. Elles préconisent à cet effet une préparation pédagogique du personnel chargé d'assurer dans l'entreprise l'accueil des jeunes et le suivi des actions de formation.

Le contrat de qualification, d'une durée de six à vingt-quatre mois, comportera une formation correspondant à 25 p. 100 au moins de la durée du contrat, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques. Ces actions seront menées dans un centre de formation externe ou interne à l'entreprise. Les formations correspondant à ce type de contrat devront mener dans la mesure du possible à un diplôme ou à un titre homologué pour l'acquisition duquel le système des unités capitalisables peut être utilisé.

Le contrat d'adaptation sera conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée dont la période minimum est de six mois ; du fait de la complexité et de la spécificité des emplois en papeterie et de l'éloignement des entreprises des centres de première formation existants, l'adaptation du personnel aux besoins prioritaires énoncés à l'article 1er ci-dessus implique des durées de formation supérieures à 200 heures. Les durées adéquates retenues par l'instance paritaire de l'organisme mutualisateur agréé se situent pour ces emplois entre 400 et 600 heures. Elles peuvent atteindre une durée de 800 heures lorsque la technicité du poste et les conditions d'organisation de la formation le justifient. Dans le cadre des objectifs déterminés par la commission paritaire nationale de l'emploi, le conseil de perfectionnement de l'I.R.F.I.P. fixe les durées normales de formation par famille d'emplois ainsi que les conditions d'ajustement de ces durées. La nécessité de dépasser la durée de 200 heures apparaît également dans le cas des formations destinées à un public rencontrant des difficultés particulières : handicapés, jeunes sans qualification, chômeurs de longue durée.

Les entreprises restent libres d'attribuer un complément de rémunération à celle fixée par le décret du 30 novembre 1984.

Afin de conférer la plus grande efficacité aux moyens financiers disponibles après imputation des dépenses engagées par les entreprises à ce titre, il est convenu que les reliquats du 0,1 p. 100 de la taxe d'apprentissage et du 0,2 p. 100 de la formation professionnelle seront versés par priorité à un fonds spécial constitué au sein de l'I.R.F.I.P.

Le conseil paritaire de perfectionnement décide des orientations selon lesquelles sont affectés ces fonds aux actions d'insertion professionnelle des jeunes. Il vérifie l'application de ces orientations. On trouvera en annexe l'accord intervenu au niveau de cette instance.

Un document retraçant les opérations d'utilisation des fonds au travers de comptes distincts, contrôlé par un commissaire aux comptes ou un expert-comptable si les conditions réglementaires le permettent, désigné par le conseil paritaire de perfectionnement, sera soumis au moins annuellement audit conseil pour approbation.

V. - Durée et conditions d'application de l'accord - Périodicité des négociations ultérieures

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 17 mars 1987

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera annexé aux différentes conventions collectives.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires avec un préavis de six mois.

La commission paritaire nationale de l'emploi sera informée du suivi de l'accord une fois par an.

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les trois ans afin de faire le bilan de l'application de l'accord.

Procès-verbal du 22 octobre 1986 de la commission "Emploi" 1986

Syndicat général des fabricants de papiers, cartons et celluloses de France ;

Fédération nationale des transformateurs de papier.

Fédération CGT-FO du papier-carton ;

Fédération CGT des travailleurs des industries papetières (FILPAC) ;

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

Fédération unifiée des industries chimiques CFDT (branche papier-carton) ;

Confédération générale des cadres.

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi ayant été informée et consultée sur le contenu et les conditions dans lesquelles le stage E 220 de formation papetière en alternance au L.E.P. de Gérardmer est organisé, considère que cette formation est de nature à conférer aux stagiaires un niveau de qualification correspondant au niveau IV retenu par le comité interministériel.

En conséquence, la commission paritaire nationale de l'emploi décide de promouvoir cette action de qualification en l'inscrivant sur la liste prévue par l'article 15 de l'ordonnance du 16 juillet 1986.

La commission paritaire nationale de l'emploi rappelle que cette action devra se dérouler dans le respect des dispositions de l'accord national professionnel du 13 février 1985 relatif à la formation professionnelle et notamment de ses articles 3 et 4 en ce qui concerne les contrats de qualification et " les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ".

Afin d'assurer une validation du niveau de l'action, la commission paritaire nationale de l'emploi veillera aux modalités du suivi de cette action de qualification, qui pourra être étendue à d'autres centres de formation papetiers.

Procès-verbal du 7 avril 1989 de la commission "Emploi" 1989

Syndicat général des fabricants de papiers, cartons et celluloses de France ;

Fédération nationale des transformateurs de papier.

Fédération CGT - FO du papier, carton, cellulose ;

Fédération unifiée des industries chimiques (FUC) CFDT, section papier-carton ;

Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (Fibopa/CFE) CGC ;

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

Fédération des travailleurs des industries papetières (Filpac) CGT.

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi ayant été informée et consultée sur le contenu et les conditions dans lesquels est organisé au L.E.P. de Gérardmer le stage de formation en alternance " Conducteur de machines automatisées de transformation E 240 ", considère que cette formation est de nature à conférer aux stagiaires un niveau de qualification correspondant au niveau IV retenu par le comité interministériel.

En conséquence, la commission paritaire nationale de l'emploi décide de promouvoir cette action de qualification en l'inscrivant sur la liste prévue par l'article 15 de l'ordonnance du 16 juillet 1986.

La commission paritaire nationale de l'emploi rappelle que cette action devra se dérouler dans le respect des dispositions de l'accord national professionnel du 13 février 1985 relatif à la formation professionnelle, et notamment de ses articles 3 et 4 en ce qui concerne les contrats de qualification et " les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ".

Afin d'assurer une validation du niveau de l'action, la commission paritaire nationale de l'emploi veillera aux modalités du suivi de cette action de qualification qui pourra être étendue à d'autres centres de formation de papetiers.

Le présent agrément de la C.P.N.E. est délivré pour une période de deux ans renouvelable.

Annexe I à la convention collective nationale du 4 décembre 1972

Coefficients hiérarchiques et barème des appointements minima mensuels (primes et avantages compris dans les conditions prévues aux articles 20 et 21) pour 40 heures par semaine et dans le département de la Seine

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 15 du 21 juillet 1981

Les appointements ci-dessous mentionnés sont applicables à compter du 1er juillet 1978.

Ingénieurs et cadres débutants

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 15 du 21 juillet 1981

Cette position s'applique aux ingénieurs et cadres diplômés débutant dans leur carrière et engagés pour remplir immédiatement, ou au bout d'un temps assez court, des fonctions d'ingénieurs ou de cadres techniques, administratifs ou commerciaux, et titulaires de l'un des diplômes suivants :

- diplôme d'ingénieur dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937) nomenclature reprise au J.O. du 27 août 1950, pages 9194 et 9166) ;
- école des hautes études commerciales ;
- école libre des sciences politiques ;
- écoles supérieures de commerce reconnues par l'Etat ;
- école supérieure des sciences économiques et commerciales (Institut catholique de Paris) ;
- école de haut enseignement commercial (Institut catholique de Paris) ;
- école de haut enseignement commercial pour les jeunes filles ;
- diplôme de conseiller ou conseillère du travail ;
- diplôme de surintendante d'usine ;
- institut d'études politiques de l'université de Paris et instituts analogues ;
- agrégations, doctorats, licences universitaires délivrés par les facultés françaises.

(1) Age

(2) Coefficient

(3) Appointement (en francs)

(1)	(2)	(3)
-----	-----	-----

21 à 22 ans	200	3.004
22 à 23 ans	210	3.154,20
23 à 24 ans	230	3.454,60
24 à 25 ans	250	3.755
25 à 26 ans	270	4.055,40
26 à 27 ans	290	4.355,80
27 à 28 ans	310	4.656,20
Après 28 ans	330	4.956,60

Pour le diplômé débutant dans la carrière à un âge intermédiaire entre 23 et 28 ans, le coefficient sera déterminé en fonction de la moyenne du coefficient de son âge et de celui appliqué à 23 ans, soit 210.

Jusqu'à l'âge de 28 ans, les appointements des collaborateurs intéressés devront être augmentés d'annuités égales qui leur assureront, à cet âge, des appointements correspondant au coefficient minimal 330.

Ingénieurs et cadres assimilés

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 15 du 21 juillet 1981

Techniciens ayant acquis par des études scientifiques et professionnelles ou par une longue expérience personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales, souvent reconnues par un diplôme, qui leur permettent de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication ou d'études, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mettent en oeuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

La place hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

Exemples :

CLASSE A

Ingénieur de laboratoire. Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de laboratoire ou d'un cadre supérieur. Il est chargé de l'exécution des essais de contrôle et de recherches ordinaires sur les fabrications et les produits résultant de leur traitement.

COEFFICIENT : 350

APPOINTEMENT : 5.257 F

Ingénieur de technicité générale. Technicien ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise et qui, du fait de la faible importance de celle-ci, assume la responsabilité de la partie technique et parfois de la partie commerciale. De ce fait, il est amené à exercer simultanément plusieurs des fonctions définies dans la position II.

COEFFICIENT : 350

APPOINTEMENT : 5.257 F

CLASSE B

Ingénieur d'études. Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de service ; il a à effectuer :

- soit des recherches en vue de la fabrication de produits nouveaux ou de nouveaux procédés de fabrication de produits anciens ;

- soit des recherches de méthodes nouvelles de contrôle, d'analyse ou d'essais ;

- soit de suivre dans les services de fabrication la mise en application des recherches sans qu'il soit normalement dans ses attributions d'exercer un commandement dans ces services ;

- soit à procéder à des études relatives à un matériel nouveau et à des installations nouvelles.

COEFFICIENT : 370

APPOINTEMENT : 5.557,40 F

Ingénieur spécialisé dans les recherches. Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres du chef du département des recherches techniques ou d'un cadre supérieur qui suit et conseille ses études ; son travail principal consiste à effectuer les recherches de produits nouveaux ou la détermination des causes ignorées ou peu connues de phénomènes existants, en vue soit de la fabrication de produits nouveaux et de procédés nouveaux de fabrication de produits anciens, soit de découvrir de nouvelles méthodes de contrôle, d'analyse ou d'essai. Il peut suivre dans les services de fabrication la mise en application des recherches, sans qu'il soit nécessairement dans ses attributions d'exercer un commandement dans ces services. Il détermine les moyens à mettre en oeuvre pour améliorer les fabrications ou augmenter la productivité de l'entreprise, sans que cela ait nécessairement une répercussion immédiate sur la technique et sur la production de celle-ci.

Les ingénieurs de recherches pourront, de plus, dans certains cas, être assimilés aux cadres de position III ou supérieurs, même en l'absence du critère de commandement.

COEFFICIENT : 370

APPOINTEMENT : 5.557,40 F

Chef de projet (informatique) :

Cadre qui a la responsabilité d'une ou plusieurs applications ;

Assure l'analyse fonctionnelle de ces applications ;

Constitue les dossiers concernant les entrées, les procédures et les informations à fournir ;

Propose des modifications éventuelles des procédures ou des documents et de leur circuit ;

Assure le découpage de l'application en modules, la définition des fichiers ;

Estime les coûts, les délais et les besoins (matériels, personnel, formation...); est responsable du respect de ces délais et ces coûts ;

Dirige et coordonne le travail du personnel chargé de la mise en place de l'application ;

Maintient des relations permanentes avec les utilisateurs ;

Met en place les circuits administratifs et prévoit les postes nécessaires (saisie, façonnage...);

Met en place la documentation à l'exécution et à la maintenance de l'application.

COEFFICIENT : 370

APPOINTEMENT : 5.557,40 F

A défaut de promotion au choix leur accordant des avantages au minimum égaux, les collaborateurs appartenant à la classe A et dont les appointements auraient été pendant cinq années consécutives établis au coefficient 350 ne devront pas, passé ce délai, être rémunérés à des appointements inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 367. Ce coefficient sera porté à 385 après une période de cinq années consécutives à la précédente, et à 402 après une nouvelle période de cinq ans.

Les collaborateurs appartenant à la classe B et dont la rémunération est calculée à partir du coefficient 370 devront, dans les mêmes conditions que ceux relevant à la classe A, bénéficier d'appointements minima résultant de l'application du coefficient 388 après cinq années d'ancienneté dans l'établissement, du coefficient 407 après une seconde période de cinq ans consécutives à la précédente, et du coefficient 425 après une période supplémentaire de cinq années.

Cadres et assimilés

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 15 du 21 juillet 1981

CLASSE A

Chefs de bureau et assimilés. Cadres administratifs, techniques ou commerciaux qui peuvent soit être placés sous les ordres d'un chef de service ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur, soit avoir des fonctions entraînant le commandement sur des ouvriers ou des collaborateurs de toute nature ou qui ont des compétences et des responsabilités équivalentes. Ces cadres n'assument toutefois pas, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Exemples :

Classe A 1

Chef de comptabilité. Chef comptable placé sous les ordres directs de l'employeur ou de son représentant. Il établit lui-même la comptabilité générale d'une petite entreprise avec le concours d'un comptable et de deux ou trois aides-comptables. Sa fonction n'exige pas de connaissances approfondies en droit et en matière fiscale et il n'assume pas la responsabilité effective des bilans qu'il est cependant appelé à établir.

COEFFICIENT : 350

APPOINTEMENT : 5.257 F

Classe A 2

Chef de bureau de comptabilité générale. Cadre sous les ordres d'un chef de service de comptabilité générale ou établissant lui-même la comptabilité générale d'une petite entreprise. Dans les deux cas, il a sous son autorité des comptables et des aides-comptables. Sa fonction n'exige pas de connaissances approfondies en droit et en matière fiscale et il n'assume pas la responsabilité effective des bilans qu'il est cependant appelé à établir.

COEFFICIENT : 400

APPOINTEMENT : 6.008 F

Chef de bureau commercial ou administratif. Cadre commercial ayant une formation technique acquise soit par des études, soit par une longue expérience personnelle, et qui a, de plus, des connaissances d'ordre général. Sous les ordres directs du chef de service commercial ou de son adjoint et, pour les entreprises moins importantes, sous les ordres directs du chef d'entreprise, il commande toujours des employés qualifiés par l'intermédiaire ou non d'un chef de groupe.

Le chef de bureau commercial travaille suivant les directives qui lui sont données, mais il n'est pas mandaté d'une façon générale pour régler toutes les questions commerciales de l'entreprise ; sa responsabilité n'est donc pas complète.

COEFFICIENT : 400

APPOINTEMENT : 6.008 F

Chef d'entretien. Agent de la direction responsable, de jour comme de nuit, du bon état d'entretien et de conservation de l'ensemble du matériel et de son rendement le plus économique.

A cet effet, a sous ses ordres tout le personnel d'entretien du matériel et des bâtiments (divers corps de métiers) et, éventuellement, le personnel de chaufferie et de production de force motrice, ainsi que le ou les contremaîtres qui y sont rattachés.

COEFFICIENT : 400

APPOINTEMENT : 6.008 F

Ingénieur chef de laboratoire de recherches. Ingénieur ayant la direction du laboratoire ; coordonne les travaux d'essai, de contrôle et de recherche des ingénieurs et techniciens placés sous ses ordres. Spécialisé dans les recherches, il est chargé de l'étude des moyens à mettre en oeuvre pour augmenter le potentiel technique de l'entreprise.

COEFFICIENT : 400

APPOINTEMENT : 6.008 F

Chef de fabrication (production). Agent de la direction chargé de l'exécution technique des commandes, suivant un programme de fabrication et des consignes générales d'emploi des matières premières qui lui sont fixées par la direction, et qu'il traduit en consignes particulières précises pour les divers services jusqu'au produit fini prêt à l'utilisation.

Ayant une large pratique du métier, a la responsabilité, de jour comme de nuit, de la bonne exécution de ces commandes aux points de vue du rendement du

personnel, des matières premières et du matériel ainsi que de la qualité du produit.

Les chefs de fabrication se répartissent en quatre catégories :

a) Premier échelon :

- sortes ordinaires de vitesse inférieure à 75 mètres avec production moyenne journalière inférieure à 16 tonnes.

COEFFICIENT : 425

APPOINTEMENT : 6.383,50 F

b) Deuxième échelon :

Dans chacun des quatre cas suivants :

- sortes ordinaires de vitesse inférieure à 75 mètres avec production moyenne journalière comprise entre 16 et 50 tonnes ;

- sortes ordinaires de vitesse comprise entre 75 et 150 mètres avec production moyenne journalière inférieure à 50 tonnes ;

- sortes fines et surfines de vitesse inférieure à 50 mètres avec :

- soit une production moyenne journalière inférieure à 50 tonnes ;

- soit un nombre de machines limité à deux.

COEFFICIENT : 450

APPOINTEMENT : 6.759 F

c) Troisième échelon :

Dans chacun des quatre cas suivants :

- sortes ordinaires de vitesse supérieure à 150 mètres ;

- sortes fines et surfines de vitesse inférieure à 50 mètres avec plus de deux machines ;

- sortes fines et surfines de vitesse supérieure à 50 mètres ;

- production moyenne journalière comprise entre 50 et 200 tonnes.

COEFFICIENT : 475

APPOINTEMENT : 5.488,63 F

d) Quatrième échelon :

Dans chacun des trois cas suivants :

- papier journal grande vitesse ;

- sortes fines et surfines avec contrôle de plus de cinq machines ;

- production moyenne journalière supérieure à 200 tonnes.

COEFFICIENT : 500

APPOINTEMENT : 7.510 F

CLASSE B

Chef de service et assimilés. Cadres administratifs, techniques ou commerciaux qui peuvent être placés sous les ordres d'un chef de service ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur, soit avoir des fonctions entraînant le commandement sur des ouvriers et collaborateurs de toute nature, ou qui ont des compétences et des responsabilités équivalentes.

Exemples :

Chef de service de la comptabilité générale. Collaborateur placé sous les ordres directs soit de l'employeur, soit d'un cadre supérieur.

Il assure la direction de la comptabilité générale de l'entreprise, est au courant de toutes les méthodes comptables modernes et est à même, par ses aptitudes, de les faire appliquer et d'apporter des améliorations constantes au fonctionnement de son service. Assume la responsabilité du bilan. A des connaissances fiscales et juridiques approfondies.

COEFFICIENT : 600

APPOINTEMENT : 9.012 F

Chef de service de comptabilité industrielle. Collaborateur sous les ordres d'un cadre supérieur. Il assure la direction de la comptabilité industrielle et rassemble tous les éléments concourant à l'établissement du prix de revient. Il tient les statistiques générales des salaires, des prix de revient. Il présente et exécute le bilan périodique d'exploitation. Il propose toute méthode propre à rendre les renseignements immédiats et utiles au contrôle des prix de revient, ainsi que les perfectionnements à appliquer.

COEFFICIENT : 600

APPOINTEMENT : 9.012 F

Chef de service commercial. Collaborateur sous les ordres du directeur commercial ou d'un cadre supérieur. Il est mandaté pour négocier avec la clientèle les affaires intéressant une fabrication ou un groupe de fabrications déterminées. Il a sous son autorité des cadres commerciaux et des voyageurs, représentants et placiers.

COEFFICIENT : 600

APPOINTEMENT : 9.012 F

Chef de service de fabrication. Agent de la direction, chef de service qui, en dehors d'une large pratique du métier, a une formation d'ingénieur et des connaissances techniques générales. En plus des attributions du chef de fabrication, est susceptible de réaliser des améliorations à la fabrication et au matériel, met au point tout nouveau procédé de fabrication et l'utilisation de tout nouveau matériel.

COEFFICIENT : 600

APPOINTEMENT : 9.012 F

Chef de service d'entretien. Agent de la direction, chef de service, qui, au courant de la technique papetière, a une formation d'ingénieur ou des connaissances théoriques générales équivalentes.

En plus des attributions du chef d'entretien, propose et exécute, en dehors des réparations courantes, toutes améliorations au matériel et aux bâtiments, réalisables par les moyens de ses ateliers.

[En vigueur non étendu](#)

Modifié par Avenant n° 15 du 21 juillet 1981

Elles comprennent des cadres et assimilés occupant des fonctions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs cadres de la classe B ci-dessus définie, soit que leur situation exige une valeur technique élevée ou soit justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent. Ces appointements devront être au moins supérieurs de 10 p. 100 à ceux de l'échelon où se situe le collaborateur le mieux payé qui travaille sous les ordres de l'intéressé, à conditions égales d'ancienneté.

Annexe II à la convention collective nationale du 4 décembre 1972

Révision des appointements

En vigueur non étendu

Les signataires de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972 estiment souhaitable de donner des garanties nouvelles en matière d'appointements à l'ensemble des salariés bénéficiaires de cette convention. C'est pourquoi elles sont convenues, d'une part, de modifier le système conventionnel de révision du barème des appointements minima de la convention collective susmentionnée, d'autre part, d'instituer en faveur de la catégorie de personnel intéressée une double garantie d'évolution des rémunérations réelles, par le moyen de rajustements automatiques en cours d'année, en fonction des variations de l'indice conventionnel du coût de la vie, et par le moyen d'une vérification annuelle du mouvement de la rémunération totale brute d'une année sur l'autre.

Les appointements minima seront majorés, lors de l'application de chaque décision professionnelle portant sur les appointements minima des dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise, d'un pourcentage égal à celui enregistré par l'indice conventionnel du coût de la vie depuis la précédente majoration desdits appointements minima.

Il sera d'autre part procédé au réexamen de ces appointements minima, lors de la réunion paritaire annuelle au cours de laquelle seront déterminés les pourcentages minimaux dont devront avoir varié, d'une part, la partie de la rémunération totale brute annuelle au plus égale à la somme de la tranche A et de la moitié de la tranche B définies ci-dessous, d'autre part, la partie de la rémunération totale brute annuelle comprise entre la somme ci-dessus définie et le plafond de la tranche B.

Les appointements réels devront être majorés, lors de l'application de chaque décision professionnelle portant sur les appointements réels des dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise, d'un pourcentage au moins égal à celui de la hausse enregistrée par l'indice conventionnel du coût de la vie depuis leur dernière majoration. L'application de cette majoration devra toutefois être limitée à la partie de la rémunération mensuelle au plus égale au douzième des tranches annuelles A et B telles que définies ci-dessous.

Il devra, d'autre part, être vérifié au début de chaque année que :

- la partie de la rémunération totale brute de l'année écoulée au plus égale à la somme de la tranche soumise aux cotisations du régime général de sécurité sociale (tranche A) et de la moitié de la tranche soumise aux cotisations au régime de retraite de la convention collective du 14 mars 1947 (tranche B) a varié, par rapport à l'année précédente, d'un pourcentage au moins égal à celui qui eût résulté de l'application des décisions paritaires relatives aux appointements réels des dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise ;

- et que la partie de la rémunération totale brute de l'année écoulée comprise entre, d'une part, la somme de la tranche A et de la moitié de la tranche B et, d'autre part, le plafond de la tranche B a varié, par rapport à l'année précédente, d'un pourcentage au moins égal à celui qui eût assuré le maintien du niveau de vie du salarié d'une année à l'autre, apprécié en fonction de l'indice conventionnel du coût de la vie.

Ces garanties ne s'étendent pas à la partie de la rémunération supérieure au plafond des cotisations au régime de retraite de la convention collective du 14 mars 1947.

Leur adoption ne saurait être invoquée pour remettre en cause des accords particuliers plus favorables aux ingénieurs et cadres qui seraient en vigueur dans l'entreprise.

Accord du 29 juin 1990 relatif aux mutations technologiques et organisation du travail dans la production et la transformation du papier-carton

En vigueur non étendu

Préambule

L'évolution que connaît actuellement l'industrie française papetière dans le cadre de l'économie nationale et mondiale est marquée par une accélération du développement des mutations technologiques et une transformation des modes d'organisation du travail qui jouent un rôle majeur dans la modernisation des entreprises.

Qu'elles s'opèrent au quotidien ou qu'elles s'accompagnent de transformations importantes, qu'elles concernent les techniques d'information ou de production, les mutations technologiques seront d'autant mieux perçues comme des opportunités qu'elles seront l'occasion de progrès dans les conditions d'emploi et de travail, et qu'elles auront été anticipées par un large processus de concertation et de négociation.

Il convient donc, qu'à partir d'analyses prospectives de l'évolution des techniques, la politique active de l'emploi préconisée par l'accord interprofessionnel du 10 février 1969, tende davantage à sauvegarder et à développer l'emploi en facilitant les adaptations de la main-d'oeuvre, notamment par une démarche prévisionnelle visant à identifier suffisamment à l'avance les évolutions des emplois, à détecter les besoins de formation correspondant aux nouvelles compétences requises, à favoriser les promotions et à anticiper les conversions et les reclassements qui s'avèreraient nécessaires.

Il importe dans ces conditions que les projets importants ou courants des entreprises soient conduits en déterminant des objectifs humains et sociaux en rapport avec les évolutions envisagées, qu'ils soient traités et que leur réalisation soit suivie dans le respect des attributions des institutions représentatives, en concertation avec les salariés concernés et en tenant compte du rôle du personnel d'encadrement.

C'est avec ces préoccupations que les parties signataires ont décidé de conclure le présent accord qui définit les objectifs et procédures pour une maîtrise prévisionnelle et concertée des évolutions de l'emploi et du travail au sein des entreprises. Celui-ci prolonge et développe l'accord interprofessionnel du 23 septembre 1988.

Champ d'application

Article 1

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises dont l'activité professionnelle est classée dans les nomenclatures d'activités et de produits 50-01 : Pâtes à papier, 50-02 : Papiers et cartons, 50-04 : Produits de la transformation du papier, 50-06 : Fabrication de carton ondulé et de produits en carton ondulé. Elles seront insérées dans les conventions collectives nationales de la production et de la transformation du papier.

Effets des nouvelles technologies sur l'organisation du travail

Article 2

En vigueur non étendu

L'introduction de nouvelles technologies, telles que définies par le préambule du présent accord, devra être pour l'employeur l'occasion de rechercher de nouvelles organisations du travail mieux adaptées aux conditions futures de fonctionnement de l'atelier ou du service, voire de l'établissement en adéquation avec les qualifications existantes et/ou à venir, de favoriser la mixité des emplois, l'égalité professionnelle et l'amélioration des qualifications, d'éviter l'isolement des salariés dans toute la mesure du possible par le recours à des formules de travail en groupe.

Le souci d'obtenir une meilleure utilisation des machines et des produits de qualité croissante devra aller de pair avec l'intégration, dès la conception, de la sécurité dans les processus de fabrication et la recherche de modifications des horaires de travail et de leur aménagement dans le respect des dispositions légales et conventionnelles sur la durée du travail.

Les fonctions résultant de nouvelles technologies feront appel aux qualités de raisonnement et de décision du personnel dans l'exercice de ses responsabilités.

Différents moyens seront mis en oeuvre pour recueillir l'opinion du personnel concerné, notamment la consultation des institutions représentatives du personnel, la négociation et le recours, dans le cadre d'accords conclus dans les conditions prévues à l'article L461-3, au droit d'expression des salariés.

Consultation des instances représentatives du personnel dans l'entreprise ou l'établissement

Article 3

En vigueur non étendu

a) Procédure d'information et de consultation.

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté le plus tôt et le plus régulièrement possible, sur tous les projets comportant des transformations techniques et/ ou d'organisation du travail.

L'information et la consultation sont engagées préalablement à toute décision irréversible susceptible d'avoir des conséquences significatives sur l'emploi, l'organisation et le contenu du travail, la qualification, la formation, les conditions de travail ou la rémunération du personnel. Dans les entreprises soumises à la législation sur les comités d'entreprise, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel bénéficient de cette information et font l'objet de cette consultation.

En cas de projet important au sens de l'accord interprofessionnel du 23 septembre 1988 : en vue d'assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise, lorsque le projet se trouvera en voie d'élaboration, et avant toute décision irréversible de mise en oeuvre, les membres élus du comité ainsi que les représentants syndicaux reçoivent, au moins un mois avant la réunion, les éléments d'informations nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir pour le personnel.

Les éléments d'information porteront, dans toute la mesure du possible par écrit, sur :

-1° Les objectifs économiques, technologiques et sociaux auxquels répond le projet ; l'évaluation financière des investissements et des coûts d'exploitation : les avantages et les objectifs que l'entreprise prévoit d'atteindre notamment en matière de productivité ;

-2° L'explication technique des technologies et de l'organisation du travail dont la transformation est envisagée, les raisons du choix du système et le calendrier prévisionnel de mise en place ;

-3° Les modifications qu'elles apportent au processus de fabrication ou de travail ; l'évaluation des besoins quant aux effectifs et aux qualifications requises ;

-4° Les effets prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel, l'hygiène et la sécurité.

Dans le délai d'un mois, le comité d'entreprise ou d'établissement à l'initiative de son président ou à la demande de la majorité de ses membres, tient une réunion préparatoire au cours de laquelle il est procédé à un premier examen du projet.

En accord avec le chef d'entreprise, le comité d'entreprise pourra avoir recours à un expert, dans les conditions prévues à l'article L434-6.

Dans les entreprises ou établissements où il existe, le CHSCT. est informé et consulté sur les conséquences au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, des évolutions technologiques et/ ou d'organisation du travail telles qu'elles sont décrites au préambule du présent accord. Le CHSCT. transmet dans les domaines où il est compétent ses avis et suggestions au comité d'entreprise ou d'établissement, dans le cadre du processus d'information, consultation précisée ci-dessus.

Dans les entreprises visées à l'article 43 des dispositions générales de la convention collective nationale pour les OEDTAM, le comité d'entreprise peut demander le concours de la commission de la formation professionnelle.

b) Plan d'adaptation.

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque la mise en oeuvre de mutations technologiques et/ ou de nouvelles organisations du travail importantes et rapides sont envisagées, un plan d'adaptation est établi et transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise ou d'établissement, conformément aux dispositions de l'article L432-2 du code du travail.

Ce plan est destiné à rechercher toutes les mesures, au besoin individualisées, qui pourraient avoir des effets bénéfiques sur l'emploi et, notamment par la mise en oeuvre d'actions de formation, à faciliter l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies ou aux nouveaux modes d'organisation du travail et le reclassement des salariés dont la mutation serait rendue nécessaire et à ouvrir de nouvelles perspectives de carrière.

Ce plan sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi qu'aux délégués syndicaux. Le comité d'entreprise ou d'établissement est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

Ce plan devra si nécessaire comporter des mesures permettant notamment :

- la réorganisation du travail, l'amélioration du contenu du travail, et des qualifications ;
- la recherche des possibilités de reclassement interne à l'établissement et, le cas échéant, à l'entreprise et les conditions de ces mutations ;
- les bilans évaluations, les actions de formation collectives ou personnalisées nécessaires à l'acquisition des qualifications requises ;
- le programme de formation ;
- un inventaire des moyens de formation disponibles ;
- les mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques à certains salariés, et notamment à ceux des ouvriers spécialisés, aux femmes, au personnel âgé et au personnel travaillant en continu ;
- les modifications des horaires de travail, leur aménagement et les contreparties éventuelles ;
- les modifications des perspectives de carrière, de l'évolution des qualifications ;
- les modifications des conditions de travail et de sécurité et les mesures d'amélioration utiles.

Si l'employeur est amené, en vue de limiter les conséquences sur l'emploi, à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur, le salarié bénéficiera selon le cas des garanties prévues à l'article 28a des dispositions générales de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise et à l'article 29 de la convention collective des cadres (modifié par l'avenant n° 12 du 24 décembre 1979).

Rôle et moyens de la commission paritaire nationale de l'emploi

Article 4 En vigueur non étendu

Conformément au protocole d'accord relatif à la formation professionnelle du 13 février 1985, afin de permettre à la C.P.N.E. de veiller que soit donnée au plus grand nombre de salariés une formation professionnelle offrant une base technologique élargie, la commission recevra une information :

- " - relative aux évolutions susceptibles d'intervenir sur le plan technologique, sur le plan économique et en matière d'emploi ;
- " - permettant d'assurer la diffusion du contenu et des méthodes de formation qui répondent aux problèmes posés par les catégories professionnelles affectées par les évolutions technologiques".

Formation, nouvelles technologies et organisation du travail

Article 5 En vigueur non étendu

La formation est un investissement essentiel pour assurer la réussite des projets de modernisation des entreprises.

Conscientes de l'importance des évolutions technologiques prévisibles dans notre profession, les parties signataires rappellent les orientations retenues par l'accord professionnel du 13 février 1985 qui privilégient les actions de formation destinées à permettre aux salariés concernés :

- de parfaire leurs qualifications ;
- d'envisager une évolution de leur carrière ;

- d'anticiper sur d'éventuelles mutations d'activité.

Cette politique de formation doit viser au développement de la culture technique, économique et sociale des salariés, permettant par une amélioration des compétences de développer leurs capacités d'adaptation aux évolutions prévisibles. Par là même, elle doit permettre une évolution de carrière.

Ces orientations seront reprises dans le plan d'adaptation prévu à l'article 3. Elles devront être prises en compte par la C.P.N.E. pour l'établissement de la liste des cours, stages ou sessions considérés par elle comme présentant un intérêt reconnu pour les salariés de la profession.

Les entreprises prévoient les formations nécessaires dès que leurs projets de modernisation sont suffisamment avancés pour permettre, en fonction des choix d'organisation du travail, la définition des besoins de formation qui en résulteront. Les commissions de formation prévues par l'article 43 des dispositions générales de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise seront consultées. Dans leurs projets de transformation, les entreprises veilleront à ce que les modifications de travail et les formations nécessaires soient traitées de façon conjointe en concertation avec le personnel et ses représentants.

Le personnel d'encadrement participera à cette concertation et bénéficiera d'actions de formation lui permettant de se préparer et de s'adapter aux transformations techniques. Il aura un rôle essentiel à jouer dans le pilotage et l'accompagnement des changements technologiques et d'organisation du travail.

Pour cerner les écarts et construire des actions de formation individuelles et collectives d'adaptation, il sera procédé à une analyse comparée des qualifications ou savoir-faire existants et des besoins de qualification, de reclassement ou de reconversion du personnel concerné.

Pour favoriser l'acquisition des savoirs devenus plus abstraits et qui s'acquièrent mieux avec une analyse concrète du travail effectué, les actions de formation se réaliseront en partie sur le lieu de travail par une pédagogie appropriée et en tenant compte de la situation particulière du personnel travaillant en continu. Compte-tenu notamment de l'importance des matériels et de la complexité des technologies, l'un des moyens pour atteindre cet objectif consiste dans la réalisation de situations simulées permettant d'intensifier le processus de formation, l'objectif étant à terme, par le recours à l'informatique et à la télématique, de décentraliser la formation au plus près des postes de travail en utilisant des systèmes multimédias. Dès à présent, le développement des formations de groupe qui facilitent l'acquisition des connaissances tout en préfigurant des nouvelles situations collectives du travail sera recherché.

Pour répondre à leurs besoins, les entreprises chercheront à développer leur potentiel interne avant de recourir à des embauches extérieures.

Lorsque les transformations techniques seront de nature à entraîner la disparition des postes de travail occupés jusque-là par les salariés, les entreprises mettront tout en oeuvre pour que, par une formation appropriée, les intéressés puissent se voir affectés à un autre emploi.

Au cas où le reclassement interne des salariés dont le poste de travail serait supprimé du fait des transformations techniques et/ou d'organisation ne s'avérerait pas possible, des solutions seront recherchées pour que puisse être donnée aux intéressés une formation vers des métiers pour lesquels existent des débouchés.

Les actions correspondant à ces orientations seront retenues de façon prioritaire dans la convention de développement de la formation professionnelle continue.

Obligation de discrétion et de secret

Article 6 En vigueur non étendu

Les membres du comité d'entreprise, les délégués syndicaux et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont tenus aux obligations de secret et de discrétion énoncées par l'article L432-7.

Avenant n° 35 du 9 juin 2004 relatif à la procédure de mise à la retraite

L'union des industries papetières pour les affaires sociales,

La fédération chimie énergie CFDT ;

La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC ;

Le syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier CFE-CGC,

Avenant à la convention collective

Article 1 En vigueur non étendu

Consécutivement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les parties signataires conviennent de modifier le paragraphe B de l'article 48 des dispositions générales de la convention collective nationale.

Le présent avenant fera l'objet des mêmes conditions d'application et de publicité que la convention elle-même.

Nouvelles dispositions conventionnelles

Article 2 En vigueur non étendu

Le paragraphe B de l'article 48 des dispositions générales de la convention collective nationale est nouvellement rédigé comme suit :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 9 juin 2004.

Adhésion par lettre du 7 octobre 2008 de la FPC FO à l'accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires minima

En vigueur

Paris, le 7 octobre 2008

La fédération FO du papier-carton, 170-172, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, BP 11, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur le directeur,

En application du code du travail, je vous informe que la fédération Force ouvrière du papier-carton a décidé d'adhérer par la présente à l'accord professionnel national du 22 novembre 2006 relatif aux salaires minima de la branche de la production, transformation des papiers, cartons et celluloses.

Nous vous prions, Monsieur le directeur, d'agréer l'expression de nos meilleurs sentiments.

Accord du 5 décembre 2008 relatif au CQP « Agent logistique »

FFC ;

AFDP ;

UNIPAS ;

FAP.

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FFSCEGA CFTC ;

FPC CGT-FO ;

FIBOPA CFE-CGC.

1. Circonstances de la création de la certification

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la réflexion globale sur la gestion des emplois et des compétences dans la filière papiers-cartons, ce document fait la synthèse des travaux d'organismes de formation, des attentes d'industriels et des orientations générales définies par les fédérations professionnelles de la filière papiers-cartons (cf. « Position des fédérations professionnelles de l'intersecteur papiers-cartons sur les certificats de qualification professionnelle du 22 novembre 2005 »).

Ces travaux ont consisté en :

1) La création d'un projet de CQP de logistique par un groupe de travail animé par l'AFPI Limousin avec plusieurs entreprises (Smurfit Kappa Uzerches, SCA Packaging Nicollet, Saica Soleco, Saica Lamirande, Emin Leydier emballages...) ayant exprimé leurs besoins sur la construction d'outils nécessaires à leur gestion des compétences.

2) La synthèse de ces travaux réalisée par l'institut pour la recherche et la formation dans l'industrie des papiers-cartons (IRFIP) en relation avec l'AFPI Limousin sur la base du CQPI d'agent logistique et conformément au guide méthodologique de création des CQP pour la filière papiers-cartons.

2. Description de la qualification ciblée

En vigueur non étendu

Intitulé du certificat : agent logistique (réception, magasin, expédition)

Dans le respect des procédures afin de satisfaire les clients ou fournisseurs internes-externes de l'entreprise, l'agent logistique est susceptible d'intervenir sur tous types d'articles (matières premières, articles de conditionnement, produits en cours, produits finis...) dans les domaines d'activités professionnelles suivants : réception, expédition, chargement-déchargement, stockage-entreposage, sorties de stock, groupage-dégroupage, préparation de commandes, réalisation d'inventaires, suivi et mise à jour des stocks...

Le titulaire de la certification doit être capable de :

- conduire plusieurs types de chariots élévateurs, engins de chargement-déchargement ou tire-palettes électriques, et procéder à leurs contrôles de sécurité avant prise de poste ou utilisation ;
- vérifier les documents de livraison avant déchargement ou d'expédition avant chargement ;
- réceptionner les produits ou articles ;
- déplacer les produits conformément aux instructions de mouvements à opérer (dans l'entreprise : manutention ou conduite des produits vers les aires prévues d'arrivée, de stockage ou de départ) ;
- ranger les produits, cartons ou palettes dans l'aire de stockage dédiée et assurer la mise en stock ;
- manipuler les palettes et conditionnements (rouleaux, boîtes, cartons...) pour les dégroupier ou les grouper ;
- prélever un produit selon les instructions ;
- contrôler la conformité des références, l'aspect et la quantité produite en respectant les modes opératoires ;
- préparer et conditionner les produits ou commandes ;
- enregistrer les mouvements de stocks (ERP, logiciel de gestion des stocks...), en assurant la traçabilité selon les instructions et procédures ;
- consulter les mouvements de stocks dans le système informatisé (ERP, logiciel de gestion des stocks...) ;
- effectuer un inventaire sur instructions et selon les procédures.

L'agent logistique doit savoir utiliser les moyens de manutention appropriés en fonction des marchandises. Des connaissances informatiques sont souvent nécessaires pour la gestion des stocks.

Fiche ROME la plus proche : agent de stockage et de la répartition de marchandises.

Code ROME 43311.

Définition de l'emploi-métier :

Participe à la fonction logistique de l'entreprise en assurant la réception, le stockage, la préparation et la distribution des marchandises. L'utilisation d'un ordinateur pour la gestion des stocks est de plus en plus indispensable.

Conditions d'exercice les plus fréquentes :

L'emploi-métier s'exerce en magasin, chez les distributeurs, en entrepôt ou sur un quai, seul ou en équipe. L'activité comporte parfois la manipulation de charges ou de matières dangereuses ou encore l'utilisation de matériels de manutention.

Qualités requises :

INTITULÉ	DÉFINITION RETENUE
Méthode	Maîtrise les différents domaines de son activité et sait s'organiser
Visuel	Bonne acuité visuelle pour repérer facilement les articles
Rigueur	Applique les procédures de façon scrupuleuse
Sens de la sécurité	Est attentif aux risques liés à l'activité : sens du danger Respecte les règles
Esprit d'équipe	Est à l'écoute des autres et favorise la communication en établissant des relations de qualité

Le candidat devra être titulaire des permis CACES nécessaires à l'exercice de son activité.

3. Référentiel des compétences

[En vigueur non étendu](#)

Le référentiel d'agent logistique est rédigé sur la base du CQPI d'agent logistique.

Référentiel de compétences du métier d'agent logistique

COMPÉTENCES	SAVOIR-faire	SAVOIR	SAVOIR-ÊTRE, qualités
Vérifier les documents de livraison avant déchargement ou de livraison avant chargement	Vérifier l'adéquation entre le bon de livraison, de réception ou d'expédition, le bon de commande et la marchandise Détecter et signaler les anomalies	Fonctionnement des différents modes de transport Différents modes de livraison (transporteurs, fournisseurs et interne) Les documents de transport Notion de port (port payé, port dû et port avancé, franco, départ usine...) Rendre compte	Rigueur Autocontrôle Maîtrise de soi Ecoute
Réceptionner les produits ou articles	Effectuer la vérification des quantités, des supports des contenants (cartons, bobines, palettes...) Renseigner les documents de réception Annoter les documents de réception si nécessaire selon les instructions Saisir les informations selon les instructions et procédures et à l'aide des moyens prévus Emettre l'avis d'acceptation, de réserve ou de refus de la livraison conformément aux consignes	Suivi de commande Lecture de planning Utilisation du cahier d'arrivage et des outils informatiques appropriés Organisation du quai de réception Optimiser les aires de stockage (déchargement, contrôle, litige) Connaître la signification des pictogrammes de manutention et de matières dangereuses Connaître les techniques de repérage et de défaut Connaître les anomalies : livraison partielle, erreur de référence, manquants, détériorés	Rigueur Dextérité Attention Repérage géographique Visualisation spatiale
Déplacer les produits, conformément aux instructions de mouvements à opérer	Appliquer les consignes de sécurité et instructions qualité Vérifier selon les instructions la conformité et l'aspect global des supports et contenants Equilibrer les charges transportées Déplacer les produits jusqu'à la zone ou l'aire prévue conformément aux instructions Enregistrer le déplacement effectué selon les instructions Détecter les anomalies (étiquetage, choc, quantité...) et les traiter selon les procédures	Connaître les consignes et instructions liées à l'activité Equilibrer les charges transportées Respecter l'itinéraire réglementé Utiliser des moyens de manutention appropriés Geste et posture en préparation de commande	Acuité visuelle Habilité

Ranger les produits, cartons ou palettes dans l'aire de stockage dédiée et assurer la mise en stock	Affecter les produits (cartons ou palettes...) aux emplacements prévus en respectant les conditions de stockage définies Manipuler les produits sans détérioration selon les règles de sécurité liées aux personnes et produits en utilisant les moyens et trajets de manutention appropriés et autorisés Enregistrer les mouvements Détecter et signaler les anomalies	Connaître les règles de stockage, notamment celles des produits dangereux Gestion des flux (références, quantités, conditionnements, FILO, LIFO...) Utiliser des moyens de manutention appropriés Utiliser les moyens informatiques Utiliser le scanner Rendre compte	Méthode Organisation Repérage géographique Rigueur Maîtrise de soi Ecoute
Manipuler les palettes et conditionnements (rouleaux, bobines, boîtes, cartons...) pour les dégrupper ou les grouper	Appliquer les consignes de sécurité et les normes qualité Conditionner conformément aux instructions Appliquer les précautions de manipulation ou de manutention Détecter les anomalies et les traiter selon les procédures	Connaître le système qualité Connaître les consignes de sécurité de l'entreprise Connaître les caractéristiques des emballages Connaître les différentes anomalies possibles	Méthode Organisation
Prélever un produit selon les instructions	Localiser l'emplacement du produit Respecter les conditions de sécurité et les instructions de prélèvement Effectuer le prélèvement selon les références, les quantités et le conditionnement prévu	Connaître les instructions et conditions de sécurité de prélèvement Identifier les différentes zones de prélèvement	Repérage géographique Rigueur
Contrôler la conformité des références, l'aspect et la quantité produite en respectant les modes opératoires en vigueur	Connaître et appliquer les procédures de contrôle prévues Contrôler la référence, le comptage et l'aspect Détecter les anomalies et les transmettre au responsable	Savoir effectuer des opérations de comptage Connaître les différentes anomalies possibles Rendre compte	Rigueur Méthode Maîtrise de soi Ecoute
Préparer et conditionner les produits ou les commandes	Conditionner et emballer conformément aux instructions et/ou indicateurs Respecter les règles de conditionnement des colis en fonction des contraintes d'expédition	Utiliser en fonction des contenus les contenants adaptés Connaître les différentes méthodes de stockage (vrac, empilage, gerbage, etc.) Connaître les contraintes liées aux expéditions	Méthode Organisation
		Utiliser l'outil informatique Utilisation d'étiquettes normalisées Connaître le rôle et les codes d'étiquetage Organiser l'aire de préparation des commandes Geste et posture en préparation de commande	
Enregistrer et consulter les mouvements de stocks en assurant la traçabilité selon les instructions et procédures applicables	Utiliser l'outil de saisie adapté conformément aux instructions Saisir le mouvement de stock correspondant à la réalité	Utiliser le logiciel de gestion des stocks Lire une nomenclature Connaître les moyens de codification d'articles Connaître la codification par code-barres	Autocontrôle Rigueur
Consulter les mouvements de stocks dans le système informatisé (ERP, logiciel de gestion des stocks...)	Effectuer la recherche selon les instructions prévues Identifier la provenance, l'état et la qualité réelle du stock	Utiliser l'outil informatique Utiliser le logiciel de gestion des stocks Connaître les différents mouvements (reliquat, quantité réservée...)	Autocontrôle Rigueur
Effectuer un inventaire sur instructions et selon des procédures	Compter les produits selon les procédures Reporter le comptage selon les instructions Détecter et signaler les anomalies	Savoir effectuer des opérations de comptage Connaître les différents inventaires (général, tournant, ponctuel) Connaître les différentes anomalies possibles Rendre compte	Maîtrise de soi Ecoute

4. Pré-évaluation

En vigueur non étendu

La pré-évaluation peut être proposée au candidat pour l'orienter vers une formation ou une reconnaissance de ses acquis professionnels en vue de l'obtention du CQP. Elle est alors composée d'un entretien et d'un test des connaissances. Pour présenter ce CQP par la voie de la reconnaissance de l'expérience, le candidat devra impérativement justifier d'une expérience de 1 an en tant qu'agent logistique.

5. Epreuve de certification

En vigueur non étendu

Les résultats aux épreuves sont soumis aux coefficients suivants :

ÉPREUVE	COEFFICIENT	NOTE MOYENNE
Connaissances	1	/4
Pratique	2	/4
Synthèse	1	/4
Moyenne globale		/4

Les candidats réussissent aux épreuves et reçoivent le CQP avec une moyenne supérieure ou égale à 2 en moyenne globale et dans les épreuves pratique et de synthèse.

Epreuve de connaissances

Les conditions de déroulement de l'épreuve :
 Cette épreuve se compose d'un questionnaire à choix multiples.

Epreuve pratique

L'épreuve pratique permet l'évaluation des compétences de l'agent logistique.

Le candidat sera amené à :

- réceptionner les produits ou articles ;
- déplacer et ranger les produits ;
- préparer et conditionner les produits ou commandes ;
- enregistrer les mouvements de stocks ;
- consulter les mouvements de stocks.

COMPÉTENCES	ÉVALUATION DES compétences (épreuve pratique)	NOTE
Vérifier les documents de livraison avant déchargement ou de livraison avant chargement	Adéquation des documents correctement vérifiée par rapport aux attentes du bon de livraison, de réception ou d'expédition (présence des documents de douane, conformité nature et quantité du produit annoncé par rapport à la commande, respect délai par rapport au planning...)	/4
	Anomalies détectées et signalées	/4
Réceptionner les produits ou articles	Vérification des quantités, des supports et contenants (cartons, bobines, palettes...) correctement effectuée par rapport aux instructions et documents de référence (commande, bon de livraison...) avec identification des anomalies (surplus, manquants...)	/4
	Documents de réception correctement renseignés et annotés si nécessaire selon les instructions (lettre de voiture, bons de livraison, de réception, commande...)	/4
	Saisie des informations effectuées selon les instructions et procédures (en relation avec le bon de livraison, quantités, zones de stockage, état livraison, bordereaux, fiches..) et à l'aide des moyens prévus (clavier informatique, scanner, renseignement de documents...)	/4
	Avis d'acceptation, de réserve ou de refus de la livraison émis conformément aux consignes, avec traitement des anomalies détectées selon les procédures établies (transmission pour décision, réserve, refus...)	/4
Déplacer les produits conformément aux instructions de mouvements à opérer	Consignes de sécurité (biens et personnes) appliquées (équilibre des charges transportées, itinéraire respecté, utilisation des moyens de manutention prévus et autorisés (gerbage/dégerbage), respect des pictogrammes de manutention, empilage, calage...) et instructions de qualité respectées (non-détérioration des produits, protections...)	/4
	Conformité et aspect global des supports (palettes, cartons, bobines...) et contenants (cartons...) vérifiés par rapport aux instructions (bonne fermeture des palettes, filmage, repérage des dégradations, effractions)	/4
	Produits déplacés jusqu'à la zone ou l'aire prévue (instructions générales ou allocation par système informatique...) et conformes aux instructions (références, quantités, conditionnements, FIFO, LIFO...)	/4
	Enregistrement du déplacement effectué selon les instructions (saisie informatique, utilisation scanner, renseignement manuel...) et conforme à la réalité du mouvement demandé	/4
	Anomalies systématiquement détectées (étiquetage, chocs, quantité...) et traitées selon les prérogatives et procédures (mise en place de la solution adaptée ou signalement aux personnes désignées)	/4
Ranger les produits, cartons ou palettes dans l'aire de stockage dédiée et assurer la mise en stock	Affectation des produits, cartons ou palettes effectuée aux emplacements prévus, en respectant les conditions de stockage définies (optimisation de l'utilisation des aires, stockage en hauteur, protections, prélèvement LIFO, FIFO, étiquetage, type et nature de stock...)	/4
	Produits manipulés sans détérioration selon les règles de sécurité liées aux personnes et produits en utilisant les moyens et trajets de manutention appropriés et autorisés	/4
	Enregistrement de mouvement (outils de scannage et de gestion des flux) (informatisé) correctement utilisés	/4
	Anomalies systématiquement détectées et signalées (étiquetage, chocs...)	/4
Manipuler les palettes et conditionnements (rouleaux, bobines, boîtes, cartons...) pour les dégroupier ou les grouper	Consignes de sécurité (biens et personnes) appliquées (équilibre des charges transportées, gestes et postures, pictogrammes de manutention, moyens de manutention adaptés...) et normes de qualité respectées (non-détérioration des produits...)	/4
	Conditionnements conformes aux instructions (références et quantités correspondant à la demande, conditionnement selon les quantités et emballages prévus, repérages, références produit comportant le nombre d'étiquettes avec les informations prévues, répartition produits)	/4
	Précautions de manipulation ou de manutention prévues appliquées (ergonomie, conditions hygiène sécurité, environnement, températures, hygrométrie, risques pollution...)	/4
	Anomalies détectées (étiquetage, choc, qualité, quantité...) et traitées selon les prérogatives et procédures établies (mise en place de la solution adaptée ou signalement à la personne désignée)	/4
Prélever un produit selon les instructions	Emplacement correctement localisé	/4
	Conditions de sécurité prévues respectées (gestes et postures, respect des conditions d'élévation, moyen de manutention utilisé adapté à l'opération à effectuer)	/4
	Produit prélevé selon les références, quantités, conditionnement prévus et dans les emplacements désignés	/4
	Produit déposé et/ou regroupé par nature, références et/ou selon les spécificités d'acheminement vers la zone dédiée (conditionnement/emballage, stock tampon, espace qualité...)	/4

Contrôler la conformité des références, l'aspect et la quantité produite en respectant les modes opératoires en vigueur	Procédure de contrôle prévue connue et appliquée Résultat du contrôle de référence, du comptage et du contrôle d'aspect correspondant à la réalité. Anomalies détectées et transmises au responsable	/4
Préparer et conditionner les produits ou les commandes	Conditionnement/emballage correspondant aux instructions et/ou indicateurs (contenants, calages, nature emballage, protections, repérage...)	/4
	Quantité et références produits correspondant aux instructions	/4
	Respect des règles de constitution des colis en fonction des contraintes d'expédition (équilibrage poids, forme, nature des produits..., risques de basculement..., agencement des colis en fonction du poids...)	/4
	Documents d'accompagnement joints et correspondant aux instructions et procédures (étiquetage, traçabilité, repérage, documents de dédouanement...) et éventuellement transmis au bon interlocuteur	/4
Enregistrer et consulter les mouvements de stocks en assurant la traçabilité selon les instructions et procédures applicables	Outil de saisie utilisé conformément aux instructions (scanner, clavier écran) avec sélection des fonctions correspondant aux mouvements à effectuer	/4
	Saisie effectuée selon le mouvement de stock prévu et correspondant à la réalité (référence, quantité, unité de conditionnement, qualité...)	/4
Consulter les mouvements de stocks dans le système informatisé (ERP, logiciel de gestion des stocks...)	Recherche effectuée selon les méthodes prévues permettant de décomposer l'ordre logique des mouvements et de déterminer la provenance, l'état et la qualité réelle du stock	/4
	Décomposition des mouvements, quantités et qualité de stock annoncés correspondant à la réalité	/4
Effectuer un inventaire sur instructions et selon des procédures	Comptage des produits effectué selon les procédures et correspondant à la demande et à la réalité (référence, conditionnement, quantité, emplacement...)	/4
	Report du comptage correctement effectué selon les instructions (renseignement fiche, saisie d'inventaire...)	/4
	Anomalies détectées et signalées selon les procédures (date de péremption, conditions de sécurité, détérioration produit ou conditionnement, risque de pollution...)	/4

Grille d'évaluation :

Les compétences sont évaluées conformément à la matrice d'évaluation par :

- un groupe d'examineurs pour les compétences sur fond blanc ;
- un ou plusieurs évaluateurs de l'entreprise du candidat pour les compétences sur fond gris (compétences nécessitant une observation prolongée).

Epreuve de synthèse :

L'épreuve de synthèse permet l'évaluation de la maîtrise du candidat sur l'importance de son poste.

A partir d'un rapport préparé avant l'épreuve, le candidat sera amené à :

- décrire le fonctionnement de son poste ;
- décrire ses activités : réception, manipulation, expédition et les consignes de qualité et de sécurité ;
- expliciter les systèmes de suivi des commandes et de traçabilité ;
- présenter les systèmes d'inventaire.

COMPÉTENCES	ÉVALUATION DES compétences (épreuve pratique)	NOTE
Vérifier les documents de livraison avant déchargement ou de livraison avant chargement	Connaissance des documents de transport	/4
	Connaissance des modes de transport et de livraison	/4
Réceptionner les produits ou articles	Connaissance du suivi de commande	/4
	Connaître la signification des pictogrammes de manutention et de matières dangereuses	/4
	Connaître les anomalies : livraison partielle, erreur de référence, manquants, détériorés	/4
Déplacer les produits conformément aux instructions de mouvements à opérer	Connaître les consignes et instructions liées à l'activité	/4
	Geste et posture en préparation de commande	/4
Ranger les produits, cartons ou palettes dans l'aire de stockage dédiée et assurer la mise en stock	Gestion des flux (références, quantités, conditionnements, FILO, LIFO...)	/4
	Connaître les règles de stockage, notamment celles des produits dangereux	/4
Manipuler les palettes et conditionnements (rouleaux, bobines, boîtes, cartons...) pour les dégroupier ou les grouper	Connaître le système qualité	/4
	Connaître les consignes de sécurité de l'entreprise	/4
	Connaître les caractéristiques des emballages	/4
	Connaître les différentes anomalies possibles	/4
Préparer et conditionner les produits ou les commandes	Connaître les différentes méthodes de stockage (vrac, empilage, gerbage...)	/4
	Utilisation d'étiquettes normalisées	/4
	Connaître le rôle et les codes d'étiquetage	/4
Enregistrer et consulter les mouvements de stocks en assurant la traçabilité selon les instructions et procédures applicables	Lire une nomenclature	/4
	Connaître la codification par code-barres	/4

Consulter les mouvements de stocks dans le système informatisé (ERP, logiciel de gestion des stocks...)	Connaître les différents mouvements (reliquat, quantité réservée...)	/4
Effectuer un inventaire sur instructions et selon des procédures	Connaître les différents inventaires (général, tournant, ponctuel)	/4
	Connaître les différentes anomalies possibles	/4

Grille d'évaluation :

Les compétences sont évaluées conformément à la matrice d'évaluation par un groupe d'examineurs.

Le niveau professionnel du candidat est qualifié sur chaque épreuve.

Matrice d'évaluation :

NOTE ATTRIBUÉE	1	2	3	4
Performance associée	Réussit partiellement	Réussit complètement et justifie par l'application de consignes et procédures	Réussit complètement et justifie ses choix par l'expérience	Réussit complètement et justifie ses choix par le raisonnement

6. Formation

En vigueur non étendu

Durée de la formation jusqu'à 450 heures en fonction de la formation initiale, de l'expérience et des acquis professionnels du candidat.

7. Délivrance de la certification

En vigueur non étendu

Les candidats ayant réussi aux épreuves recevront un certificat de qualification professionnelle d'agent logistique signé par le représentant de la fédération concernée et par l'IRFIP. Dans le même temps, un certificat de qualification professionnelle interindustries d'agent logistique leur sera remis.

Commission paritaire nationale formation
intersecteur papiers-cartons

Décision portant création de certificats de qualification professionnelle

La commission paritaire nationale formation intersecteur papiers-cartons, réunie le 5 décembre 2008, décide de créer les certificats de qualification professionnelle suivants :

- technicien en maintenance papetière ;
- agent logistique (réception, magasin, expédition).

Accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification professionnelle

UNIPAS.

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC ;

CGT-FO papier-carton.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'intégrer de nouvelles dispositions relatives aux classifications professionnelles dans les conventions collectives ingénieurs et cadres des secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons.

Celles-ci annulent et remplacent celles datant de 1972 fondées sur des emplois repères.

Depuis cette époque, les contextes professionnels ont sensiblement évolué, ce qui a abouti à leur obsolescence.

En outre, des difficultés d'application de ces classifications ont eu des effets négatifs sur la revalorisation des salaires minima conventionnels.

Cette situation a conduit les parties signataires à opter pour un système de classification fondé sur une démarche par critères classants similaire à celle retenue pour la population salariée OETAM, dans l'accord professionnel du 27 janvier 1993 modifié par avenant n° 1 du 17 juin 2009, mais tenant compte d'un certain nombre de spécificités propres à la catégorie des ingénieurs et cadres.

Les parties signataires souhaitent, par de nouvelles dispositions conventionnelles, tenir compte des évolutions des contextes professionnels, fonctionnels et organisationnels et assurer une articulation cohérente avec le cadre conventionnel existant en matière de gestion des emplois et des compétences, de formation professionnelle et de salaires minima.

Elles s'accordent pour que les présentes dispositions normatives s'intègrent positivement au mode d'organisation et de gestion des ressources humaines de chaque établissement ou entreprise et s'adaptent aux systèmes de classification par critères classants existants déjà dans les entreprises.

Le présent accord offre une cohérence d'ensemble à des règles qui constituent un des socles essentiels aux relations individuelles et collectives de travail. Il

contient des clauses générales, à la fois d'orientation et de contenu, qui doivent être déclinées dans l'entreprise par la voie de la concertation.

Les parties signataires rappellent que la classification professionnelle constitue un repère collectif fondamental, pivot de l'identité professionnelle de branche. Il permet d'identifier les contenus du travail et des métiers propres à la branche professionnelle, de guider les relations individuelles de travail en facilitant, par la référence à un instrument unique, le recrutement, la formation professionnelle, le déroulement de carrière et la mobilité des salariés, et ce au regard des principes généraux d'égalité et d'équité professionnelle. Il ne leur appartient cependant pas de se prononcer, au niveau national, sur la classification des postes. Elle incombe aux entreprises qui doivent développer une méthodologie de classification adaptée à leur contexte productif et/ou organisationnel. Elles pourront, le cas échéant, s'inspirer de celle retenue dans le guide méthodologique relatif à la classification OETAM annexé à l'avenant n° 1 du 17 juin 2009 modifiant l'accord professionnel du 27 janvier 1993 et reprise, pour la partie visant la méthodologie, dans l'article 4.2.2 du présent accord.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord engage les établissements et/ ou les entreprises ainsi que les salariés relevant des conventions collectives nationales ingénieurs et cadres de :

- la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- la transformation des papiers et cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer en faveur du personnel ingénieurs et cadres, un nouveau système de classification conventionnel par critères classants. Il annule et remplace les annexes I et II des conventions collectives susvisées qui sont relatives aux classifications professionnelles.

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Considérations générales

Communément, une classification désigne une démarche d'identification, de regroupement et de hiérarchisation des emplois à l'aide de critères objectifs, communs et équitables.

Professionnellement, elle consiste en un ensemble de repères et de règles de procédures structurées logiquement qui permettent un classement ordonné des situations de travail en fonction de positionnements hiérarchiques définis.

Conventionnellement, la classification professionnelle s'organise au sein d'une grille de classification couvrant l'ensemble de la catégorie professionnelle ingénieurs et cadres.

La grille de classification comprend une échelle hiérarchique ordonnée en 3 niveaux (A, B, C). Le niveau A intègre un ordonnancement de 3 échelons (débutant, 1 et 2), les niveaux B et C sont respectivement structurés sur 2 échelons (1 et 2).

3.2. Ordonnancement des niveaux

Le classement des emplois au sein des 3 niveaux s'effectue au regard de critères classants cumulatifs.

Ces critères reposent sur :

- la complexité et le champ des situations et problèmes ;
- l'initiative, l'autonomie, le périmètre et la portée ;
- l'encadrement ;
- la communication.

Le présent système de classification étant fondé sur des critères classants, il n'y a pas lieu de rechercher de correspondance avec l'ancien système conventionnel.

L'ordonnancement des niveaux est reproduit en annexe I.

Afin de préciser la classification au regard de leurs spécificités organisationnelles, les entreprises pourront opter pour la mise en place d'un ou de plusieurs sous-critères, sous réserve de leur pertinence eu égard à la population considérée.

3.3. Ordonnancement des échelons

Les niveaux sont ordonnancés autour de 2 échelons (1 et 2) qui tiennent compte du niveau de maîtrise du titulaire de la fonction.

Ils permettent à l'entreprise d'apprécier et d'affiner le positionnement au regard de l'activité professionnelle.

L'ordonnancement des échelons, compte tenu de la population visée, est subordonné à l'appréciation des caractéristiques de l'entreprise (taille, organisation...) et de fait s'effectue en situation concrète de travail.

Les échelons doivent garantir, au niveau des entreprises, une progression salariale.

L'ordonnancement des échelons est reproduit en annexe I.

Dispositions concernant les ingénieurs et cadres débutants

Le niveau A introduit un échelon supplémentaire dit « d'entrée dans la grille » pour les ingénieurs et cadres débutant leur carrière professionnelle, ayant les connaissances requises mais possédant peu d'expérience professionnelle et n'assumant pas encore l'ensemble des responsabilités requises pour le niveau A.

En tout état de cause, l'échelon débutant est un échelon transitoire. Il appartient à l'employeur de fixer, lors du recrutement de l'ingénieur ou du cadre, les objectifs qui permettront d'atteindre l'échelon 1 du niveau A.

La phase de transition ne doit pas excéder 3 ans sous réserve que le salarié ait atteint les objectifs fixés annuellement. Dans le cas où ceux-ci n'auraient pas été atteints, la période transitoire de 3 ans pourra être prolongée de 1 an, après notification des motifs de ce report dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

En tout état de cause, l'échelon débutant ne pourra être retenu pour un salarié comptabilisant plus de 5 ans de présence effective dans l'entreprise.

Article 4
En vigueur non étendu

4.1. Effet de la classification professionnelle

La classification professionnelle conventionnelle a un effet normatif.
Il est prévu qu'il ne peut pas exister de positionnements conventionnels intermédiaires.

4.2. Principes de mise en oeuvre de la classification

L'attribution du positionnement se déduit d'une vérification de cohérence entre le référentiel d'activité de la fonction et les définitions des niveaux et des échelons de la grille de classification.

Il n'existe pas d'outil unique mais la fiabilité de la démarche impose une rigueur méthodologique dans les phases d'analyse des contenus des postes de travail et d'évaluation proprement dite.

La démarche de classification repose sur une procédure d'évaluation adaptée à l'entreprise. La classification étant déterminante en matière de positionnement et de rémunération, les parties signataires rappellent les principes généraux d'objectivité et de non-discrimination qui doivent guider toute phase d'évaluation.

Elles insistent également sur le nécessaire processus d'adhésion collective et individuelle qui doit gouverner la mise en oeuvre d'une classification et/ou son suivi. Elles appellent, en ce sens, à des démarches constructives et concertées dans le respect des règles régissant les missions des institutions représentatives du personnel et les prérogatives de la direction de l'entreprise.

4.2.1. Procédure spécifique d'information et de concertation

Dans les entreprises pourvues de représentation du personnel, l'employeur organisera dans un délai de 6 mois à compter de la date de dépôt du présent accord, une première information spécifique, dans le cadre d'une réunion associant les institutions représentatives du personnel, conformément aux missions qui leur sont conférées par la loi.

Au cours de cette réunion, les institutions représentatives du personnel seront informées par l'employeur de l'orientation générale choisie par l'entreprise pour la nouvelle classification et de la méthode qui sera appliquée.

Une réponse motivée devra être apportée aux éventuelles questions des institutions représentatives du personnel portant sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liées à la mise en oeuvre du présent accord.

Ces informations seront communiquées simultanément au comité d'entreprise ou d'établissement.

4.2.2. Phases générales de mise en application de la classification

Dans les entreprises recourant nouvellement à la classification par critères classants, les phases de mise en application seront :

- l'identification des fonctions/emplois existants d'ingénieurs ou de cadres ;
- la description du contenu ;
- l'évaluation et la détermination du niveau ;
- la détermination de l'échelon.

Dans ce cadre, l'entreprise ou l'établissement s'attachera, au plus près du terrain, à :

- recenser les fonctions caractéristiques telles qu'elles sont effectivement occupées ;
- décrire les fonctions en faisant ressortir notamment la complexité et le champ des situations et problèmes, le périmètre et la portée de l'initiative et de l'autonomie, l'encadrement et la communication ;
- rechercher le niveau hiérarchique dans lequel entre l'emploi à analyser en se reportant aux définitions inscrites dans la nouvelle grille de classification ;
- vérifier la cohérence générale du classement par position compte tenu du contexte de l'entreprise ;
- respecter la procédure d'information et de notification individuelle mentionnée au 4.2.4.

Le principe d'application « au plus près du terrain » recommande que le travail d'analyse et d'évaluation des emplois soit effectué en collaboration avec les responsables opérationnels. Les parties signataires invitent les entreprises à se référer, pour l'appropriation de la méthodologie de la classification par critères classants, au guide méthodologique annexé à l'avenant n° 1 de l'accord du 27 janvier 1993 visant la catégorie professionnelle OETAM, en prenant soin cependant de tenir compte des spécificités de la catégorie professionnelle ingénieurs et cadres (critères classants différents).

4.2.3. Commission ad hoc consultative

Les parties signataires rappellent que la mise en place du système de classification par critères classants impose une rigueur méthodologique et un contexte participatif.

Dans les entreprises recourant nouvellement à la méthode de classification par critères classants pour la population considérée, une commission ad hoc consultative se réunira, sauf circonstances exceptionnelles, au moins une fois par semestre pendant la première année après la réunion spécifique de consultation prévue au paragraphe 4.2.1.

Cette commission associera, au côté des représentants membres de la direction de l'entreprise, un nombre de représentants salariés de la catégorie professionnelle concernée désignés par les institutions représentatives du personnel et respectant les équilibres de représentativité. Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, la commission ad hoc consultative comprendra des salariés de la catégorie professionnelle concernée.

Cette commission disposera des éléments d'information relatifs à l'avancement de la mise en oeuvre du présent système de classification et au respect des principes retenus dans le présent accord.

4.2.4. Information et notification individuelle des salariés

A la mise en place de la classification par critères classants dans les entreprises, chaque salarié concerné se verra notifier, par écrit, le niveau et l'échelon de l'emploi occupé et la possibilité ainsi que le délai de recours dont il bénéficie.

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai de 2 mois, hors période de congés payés, pour faire valoir auprès de l'employeur toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

4.2.5. Dispositions spéciales pour les entreprises ayant déjà adopté la méthode des critères classants

Les entreprises qui, depuis 1972, ont engagé des démarches de modernisation de leur système de classification en adoptant la méthode des critères classants sont tenues de vérifier la cohérence de ce qui s'applique dans leur entreprise avec les présentes dispositions.

Il leur appartiendra de déterminer les concordances permettant d'appliquer à chaque emploi un positionnement (niveau et échelon) prévu par le présent accord.

Si nécessaire, elles procéderont à des aménagements et adaptations éventuelles. Le cas échéant, elles pourront s'inspirer des préconisations retenues pour les entreprises recourant nouvellement à la classification par critères classants.

La procédure spécifique d'information et de concertation prévue au paragraphe 4.2.1 s'applique. Il s'agira, dans ce cadre, de présenter la méthode de concordance permettant d'assurer la conformité au regard des nouveaux positionnements. Le résultat de ce travail sera présenté en comité d'entreprise ou d'établissement.

Le paragraphe 4.2.4 relatif à l'information et à la notification des salariés est applicable.

Article 5
En vigueur non étendu

Les salaires minima conventionnels sont définis en considération des niveaux et des échelons de la grille de classification (voir annexe II). Ils sont révisés dans le cadre de la négociation annuelle de branche.

Les présentes dispositions annulent les articles 20 à 24 des conventions collectives ingénieurs et cadres des secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, étant entendu que cette annulation ne pourra être effective qu'à compter de la mise en place dans l'entreprise du présent accord.

5.1. Rémunération annuelle minimale

Les salaires minima conventionnels s'entendent de l'ensemble des éléments de rémunération versés au salarié au cours d'une année civile. Les éléments de rémunération sont ceux qui sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale.

En tout état de cause, ils ne comprennent pas les remboursements de frais, les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement.

Les salaires minima sont fixés pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 218 jours de travail à l'année. Est donc exclu de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

5.2. Garanties mensuelles minimales

Tout salarié est assuré, pour 1 mois de travail à temps plein, de percevoir une garantie mensuelle de rémunération égale à 80 % de la rémunération annuelle minimale divisée par 12.

Ce pourcentage est ramené à 70 % pour les collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

Les collaborateurs cadres débutants du niveau A échelon 1 ne sont pas concernés par ce taux de 70 %.

5.3. Règle de proratisation

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation doit être appliquée pour le calcul des minima visés aux paragraphes précédents.

La même règle doit être retenue pour les collaborateurs à temps partiel.

Article 6
En vigueur non étendu

Les collaborateurs cadres ou ingénieurs sont assurés, dans le cadre de la mise en place de la nouvelle classification, de conserver leur catégorie professionnelle et les avantages annexes en découlant.

Aucun changement de catégorie professionnelle n'étant envisagé, il est prévu à titre dérogatoire, pour les salariés dont la fonction ne ressortirait pas des critères classants du niveau A, une garantie annuelle de rémunération fixée à 80 % de la rémunération du niveau A.

Article 7
En vigueur non étendu

Les entreprises s'engagent à promouvoir et à respecter l'égalité professionnelle et l'équité de traitement en matière d'affectation, de promotion, de rémunération et de tout autre événement affectant la carrière professionnelle de chaque salarié.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que les dispositions des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail doivent s'appliquer dans leur plénitude.

Article 8
En vigueur non étendu

L'accord entre en vigueur à compter de sa date de dépôt. Il est précisé qu'à partir de cette date :

- l'employeur dispose d'un délai de 6 mois pour organiser la première réunion spécifique d'information prévue au point 4.2.1 ;
- l'employeur dispose d'un délai de transposition permettant les études nécessaires et le bon déroulement de la procédure de concertation. En tout état de cause, les nouveaux positionnements devront être appliqués, au plus tard le 31 décembre 2012.

Article 9
En vigueur non étendu

Outre l'obligation légale d'examiner tous les 5 ans la nécessité de réviser la classification professionnelle, il est prévu un suivi particulier afin d'analyser la situation dans les entreprises au regard de la mise en oeuvre de la grille de classification conventionnelle.

En ce sens, l'UNIPAS s'engage, 3 ans après la signature du présent accord, à dresser un état des lieux des pratiques d'entreprise quant à l'application du présent accord dans le cadre de la négociation annuelle de branche.

Article 10
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
 - dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;
 - les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.
- La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Annexes I et II

En vigueur non étendu

Détermination des niveaux et des échelon

Niveau	Complexité et champ des situations et problèmes	Initiative, autonomie, périmètre et portée	Encadrement	Communication
A	<p>Les fonctions exercées appellent le développement de solutions pouvant s'appuyer sur une ou plusieurs techniques/spécialités recouvrant des disciplines et champs de compétences différents.</p> <p>Les questions à traiter conduisent à faire des choix parmi des options déjà connues mais aussi parfois la conception et la mise en application de solutions originales.</p>	<p>A ce niveau de fonction : les fonctions sont réalisées dans un cadre de politique générale et concourent à la réalisation d'objectifs opérationnels ou, suivant le cas, de projets pour lesquels les titulaires organisent et adaptent les ressources qui leur sont affectées.</p>	<p>Supervision d'équipes, groupes, unités de collaborateurs exerçant à des degrés divers des fonctions relevant d'une ou de plusieurs spécialités diversifiées pouvant concourir à des finalités complémentaires mais interdépendantes.</p> <p>Sont aussi à ce niveau les fonctions de spécialistes qui bien que n'exerçant pas de responsabilités directes d'encadrement ont en charge des missions dans des domaines de technicité qui constituent une ressource pour les activités essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise.</p>	<p>Les contacts sont fréquents et avec des publics d'horizon très variés. Il est nécessaire de comprendre des points de vue différents, interlocuteurs pour débattre et discuter (et écrire) de sujets portant sur plusieurs domaines, spécialités. Les matières discutées ou rédigées nécessitent connaissance des usages, des pratiques et procédures de manière à fournir ou obtenir des commentaires, explications sur des situations qui peuvent couvrir plusieurs domaines de spécialités.</p>

échelon	Définition
Débutant	Suivant leur spécialité de formation, des cadres débutants ayant les connaissances requises mais ne possédant pas l'expérience professionnelle et n'assumant pas encore l'ensemble des responsabilités seront classés à l'échelon 1 du niveau A.
1	<p>Le titulaire de la fonction maîtrise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'intégralité des techniques à mettre en oeuvre dans le domaine couvert par sa fonction ; - les conditions courantes d'application ; - leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en oeuvre d'actions de progrès.

Niveau	Complexité et champ des situations et problèmes	Initiative, autonomie, périmètre et portée	Encadrement	Communication
B	<p>Les problèmes à traiter comportent des incertitudes qui ne permettent pas de faire seulement référence à des situations antérieurement éprouvées. Elles nécessitent de chercher des solutions originales, créatives du fait de leur complexité et de l'intégration de plusieurs domaines techniques.</p>	<p>Les fonctions exercées, si elles sont opérationnelles, requièrent du titulaire de disposer, dans le cadre d'une politique, d'une large autonomie pour choisir les priorités et moyens à mettre en oeuvre et proposer les objectifs attendus dans un domaine fonctionnel de l'entreprise, sur une période qui peut aller au-delà du cycle annuel.</p> <p>Des activités d'expertise d'un domaine particulièrement important pour les métiers de l'entreprise engageant des</p>	<p>Coordination de plusieurs domaines d'activités couvrant de larges domaines techniques à des niveaux élevés de complexité et agissant sur la modification, l'adaptation des produits, équipements, procédures...</p> <p>Implique des arbitrages et des choix entre des entités différentes (ressources, organisation, priorités...).</p> <p>Des fonctions d'expertise dans une</p>	<p>Les contacts ont lieu avec des responsables clés à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Les contacts peuvent être fréquents, ils requièrent une connaissance complète des politiques pratiques et procédures de la société. Les différences de points de vue entre les interlocuteurs peuvent exister et requièrent persuasion et à-propos.</p> <p>Les matières traitées peuvent conduire à prendre des positions qui engageront</p>

		choix à moyen et long terme se situeront généralement à ce même seuil.	discipline complète et majeure de l'entreprise peuvent se situer à ce même niveau.	durablement une des fonctions clés sur un domaine concernant ses politiques et pratiques professionnelles. Des accords sur le long terme peuvent être à définir et à souscrire.
--	--	--	--	--

échelon	Définition
1	Le titulaire de la fonction maîtrise :
	- l'intégralité des techniques à mettre en oeuvre dans le domaine couvert par sa fonction ;
	- les conditions courantes d'application ;
	- leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en oeuvre d'actions de progrès.

Niveau	Complexité et champ des situations et problèmes	Initiative, autonomie, périmètre et portée	Encadrement	Communication
C	Les fonctions exercées portent sur des questions impliquant les fonctions clés de l'entreprise. Les situations à traiter concernent les choix organisationnels, les options technologiques, la définition des politiques. Elles contribuent directement à la préparation et au choix des orientations stratégiques d'une ou de plusieurs fonctions clés de l'entreprise.	Ces fonctions contribuent directement à la définition des objectifs et des politiques de l'entreprise. Suivant les caractéristiques de l'entreprise (taille, organisation, centres de résultats...), elles exercent un rôle prépondérant dans la direction d'une unité ou d'une fonction clé.	Coordination de l'une des fonctions clés de l'entreprise et/ou de l'une de ses unités opérationnelles majeurs.	Contacts avec des personnes clés, importances décisionnelles, à l'intérieur ou à l'extérieur de la société pouvant affecter matériellement et de façon durable les politiques, moyens et procédures de la société. Elles requièrent une capacité d'influence sur des interlocuteurs pouvant avoir des positions très différentes. Les contacts destinés à concilier les points de vue qui peuvent être opposés dans la perspective d'arrêter des positions stratégiques pour le fonctionnement de l'entreprise. Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer et d'infléchir des points de vue portant sur des sujets particulièrement complexes pouvant comporter des incertitudes.

échelon	Définition
1	Le titulaire de la fonction maîtrise :
	- l'intégralité des techniques à mettre en oeuvre dans le domaine couvert par sa fonction ;
	- les conditions courantes d'application ;
	- leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en oeuvre d'actions de progrès.

En vigueur non étendu

(voir textes salaires)

Avenant n° 36 du 6 juillet 2011 à la convention

UNIPAS.

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC ;

Exposé des motifs

En vigueur non étendu

Par le présent avenant, les partenaires sociaux décident de procéder à une mise en conformité des dispositions conventionnelles désuètes au regard de la nouvelle classification instaurée par l'accord professionnel du 13 décembre 2010.

Les nouvelles dispositions conventionnelles prévues ci-dessous sont applicables dès la mise en place effective dans l'entreprise de l'accord de classification du 13 décembre 2010 ou, en tout état de cause, à compter du 1er janvier 2013.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions ci-dessous mentionnées à l'article 5 « Durée. - Dénonciation. - Révision » de la convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons sont annulées : « Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions prévues à l'article 24. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 13 « Financement des oeuvres sociales » de la convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons est annulé et remplacé comme suit :

« Les versements faits par l'employeur pour le fonctionnement des oeuvres sociales ne pourront être inférieurs au pourcentage prévu dans les conventions collectives des autres catégories de personnel appliqué aux appointements versés aux ingénieurs et cadres dans la limite du salaire conventionnel « cadres » du positionnement du niveau A hors débutant et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail. »

Article 3

En vigueur non étendu

Le quatrième tiret du premier alinéa de l'article 14 « Engagement » de la convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons est annulé et remplacé comme suit :

« - le positionnement (niveau et échelon) correspondant à la fonction occupée ; ».

Article 4

En vigueur non étendu

A l'article 15 « Période d'essai » de la convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons :

- les mots : « position 1 » du premier tiret du premier alinéa sont annulés et remplacés par : « position A » ;
- les mots : « positions 2 et 3 » du deuxième tiret du premier alinéa sont annulés et remplacés par : « position B et C » ;
- les mots : « position 3 » du troisième alinéa sont annulés et remplacés par : « position C ».

Article 5

En vigueur non étendu

Les dispositions ci-dessous mentionnées de l'article 42 « Secret professionnel et clause de non-concurrence » de la convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons sont annulées.

« En cas de variations résultant de l'application de l'article 24, celles-ci s'appliquent au versement mensuel prévu ci-dessus. »

Article 6

En vigueur non étendu

A l'article 46 « Préavis » de la convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons :

- les mots : « position I » du premier tiret du premier alinéa sont annulés et remplacés par : « position A » ;
- les mots : « positions II et III, et de position I » du deuxième tiret du premier alinéa sont annulés et remplacés par : « position B et C, et de position A ».

Article 7
En vigueur non étendu

L'annexe II de la convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons est annulée.

Article 8
En vigueur non étendu

L'article 26 « Régime de retraite » et 50 « Cessation du travail avant l'âge normal de la retraite » de la convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons sont annulés.

Avenant n° 1 du 9 mai 2012 à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification des ingénieurs et des cadres

L'UNIDIS,

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO papier-carton,

unique
En vigueur non étendu

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2012 :

(En euros.)

Niveau	Rémunération annuelle minimale (RAM)	Rémunération mensuelle 80 % de la RAM	Rémunération mensuelle 70 % de la RAM (2)
A débutant (1)	26 520	1 768	
A non débutant	36 400	2 427	2 123
B	42 840	2 856	2 499
C	56 100	3 740	3 273

(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.
(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. : cadres commerciaux) et paragraphe 5.2 de l'accord du 13 décembre 2010.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que l'accord initial.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Extrait de procès-verbal de réunion

Par la signature de l'avenant n° 1 du 19 avril 2012 à l'accord du 10 décembre 2010, la délégation patronale UNIDIS a souhaité apporter une réponse positive à la demande de la partie salariée visant à ce que les cadres non débutants du niveau A de la grille de classification puissent, au minimum, ressortir au barème de cotisation régime de retraite complémentaire des cadres de la tranche B de la sécurité sociale.

La revalorisation de la grille de rémunération sur le niveau A invite, à ce stade, à un travail de réflexion paritaire sur des aménagements de la grille de classification qui permettraient une meilleure progressivité entre les différents positionnements du niveau A ainsi qu'une meilleure prise en compte des politiques de rémunération des entreprises.

Les parties signataires de l'accord du 10 décembre 2010 sont convenues de revoir sur le sujet avant la fin de l'année 2012, dans le cadre d'une commission de suivi de l'accord, pour étudier des propositions concrètes d'aménagement.

Avenant n° 37 du 9 mai 2012 modifiant certains articles de la convention

L'UNIDIS,

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO papier-carton,

Article 1er

En vigueur non étendu

Le paragraphe 9 des articles 36 des conventions collectives ingénieurs et cadres est supprimé.
La suppression du paragraphe 9 de l'article 36 entraîne une modification de cohérence de la numérotation des paragraphes suivants.

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 35 des conventions collectives intitulé « Maternité » est nouvellement intitulé « Maternité et paternité ».
Il est complété d'un septième paragraphe ainsi rédigé :

« 7. Les salariés en congé de paternité indemnisés par la sécurité sociale ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant bénéficient d'un maintien de rémunération, de telle sorte que l'ensemble des prestations de la sécurité sociale, régime de prévoyance et/ ou indemnité complémentaire de l'entreprise atteigne au moins 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient normalement perçue s'ils avaient continué à travailler, et ce pour la tranche de rémunération limitée à deux plafonds mensuels de la sécurité sociale. »

Article 3

En vigueur non étendu

La première phrase des articles 37 des conventions collectives est complétée d'un sixième tiret ainsi rédigé :

« - conclusion d'un pacte civil de solidarité : 2 jours (droit limité à une fois par salarié) ».

Le premier tiret de la première phrase de l'article 34 des dispositions générales est précisé de la manière suivante :

« - mariage du salarié : 4 jours, ou 2 jours si le salarié a déjà bénéficié du congé pacte civil de solidarité visé au sixième tiret ».

Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions des présents avenants deviendront caduques au cas où la législation et/ou la réglementation modifieraient sensiblement les équilibres financiers ayant conduit à la signature du présent avenant.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause les avantages plus favorables existant dans les entreprises.

Il est entendu que les salariées bénéficiant effectivement des dispositions du paragraphe 9 de l'article 36 des conventions collectives ingénieurs et cadres de la production et de la transformation continueront à bénéficier du nombre de jours de congés supplémentaires acquis à la date de signature des présents avenants. Cet avantage individuel prendra fin au moment où le ou les enfants ouvrant droits aux congés supplémentaires ne seront plus considérés à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

Les présents avenants feront l'objet des mesures de publicité prévues pour les conventions collectives elles-mêmes.

Avenant n° 38 du 25 février 2013 relatif à la prévoyance

L'UNIDIS,

La FILPAC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO bâtiment papiers-cartons,

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 32 intitulé « Maladie et accident » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 32

Prévoyance conventionnelle

Il est prévu une garantie de prévoyance visant le risque décès et le risque arrêt de travail. Cette garantie fait l'objet d'un accord annexé à la convention collective. »

Article 2
En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er mars 2013.

Il fait l'objet de la même procédure de dépôt et de publicité que la convention collective elle-même.

Avenant n° 39 du 2 mai 2013 relatif aux indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite

L'UNIDIS,

La FCE CFDT ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO papiers-cartons,

Article 1er
En vigueur non étendu

Les articles 48 des conventions collectives des ingénieurs et cadres de la production et de la transformation des papiers-cartons sont annulés et remplacés comme suit :

« Article 48

Indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite

A. - Indemnité de licenciement

a) Indemnité due aux salariés ne pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein

Une indemnité de licenciement, distincte de l'indemnité de préavis, est accordée à tout salarié licencié sans faute grave comptant une ancienneté ininterrompue d'au moins 1 an et justifiant à cette date ne pas pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Cette indemnité est fonction de l'ancienneté acquise par le salarié à la fin du préavis, qu'il soit travaillé ou non :

- entre 1 et 5 ans d'ancienneté, 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;

- à partir de 5 ans d'ancienneté, 1/2 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;

L'indemnité ainsi calculée ne pouvant toutefois excéder 15 mois.

Le montant de cette indemnité est majoré de 15 % à partir de 55 ans, afin de tenir compte des difficultés d'insertion professionnelle de cette catégorie salariée sous condition d'ancienneté de 5 ans minimum, et sous réserve de ne pas pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein.

Les mois accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas d'absence ayant entraîné une modification de la rémunération pendant la période de référence, l'indemnité de licenciement est calculée à partir d'un salaire reconstitué sur la base du salaire mensuel habituel.

Si le salarié a fait l'objet d'une mesure de chômage partiel pendant la période de référence, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement doit être celle que l'intéressé aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein.

Si le licenciement survient au cours des 12 mois qui suivent le déclassement d'un salarié, l'indemnité de licenciement est réglée sur la base de la rémunération correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que celles-ci aient été occupées au moins pendant 12 mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute professionnelle dûment notifiée au salarié concerné à l'époque.

Lorsque le salarié a été occupé à temps complet et à temps partiel, une proportionnalité s'établit en fonction de la durée respective de l'emploi à temps complet et de l'emploi à temps partiel.

L'indemnité de licenciement est versée en même temps que la dernière paie.

b) Indemnité due aux salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein

Le salarié licencié qui remplit les conditions d'ouverture d'une retraite à taux plein perçoit une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

B. - Indemnité de départ ou de mise à la retraite

a) Indemnité en cas de départ volontaire

Une indemnité de départ à la retraite, calculée comme il est indiqué ci-dessous, est accordée à tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;

- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

- 3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté

- 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

- 4,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 5,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté ;
- 6,5 mois de salaire après 42 ans d'ancienneté.

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement. L'assiette de calcul obéit aux mêmes règles que celles retenues pour l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Le salarié désireux de prendre sa retraite est tenu de respecter le délai de préavis légal. Cependant compte tenu des ses fonctions, il doit en aviser son employeur, au plus tôt et si possible, 6 mois à l'avance.

En aucun cas cette indemnité ne peut se cumuler avec l'indemnité de licenciement ni avec l'indemnité de mise à la retraite.

b) Indemnité de mise à la retraite

Une indemnité de mise à la retraite est versée aux salariés qui, selon la législation en vigueur, ont au moins 70 ans et dont le contrat a été rompu à l'initiative de l'employeur ou ont au moins 65 ans et dont le contrat de travail a été rompu sous réserve du respect de la procédure légale prévu par le code du travail.

Cette indemnité est égale à l'indemnité légale de licenciement. »

Article 2

En vigueur non étendu

A titre transitoire, les majorations pour âge des collaborateurs de 50 à 55 ans et de 55 à 60 ans qui existaient dans les articles 48 des conventions collectives ingénieurs et cadres antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord continueront à s'appliquer pour les salariés ayant plus de 50 ans à la date de signature du présent avenant.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité prévues pour les conventions collectives elles-mêmes.

Avenant n° 2 du 6 février 2014 à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification

L'UNIDIS,

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO construction,

unique

En vigueur non étendu

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2014 :

(En euros.)

Niveau	Proposition RAM (1) 2013	Mensuel 80 %	Mensuel 70 %
Débutant moins de 2 ans d'ancienneté (2)	26 838	1 789	
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	30 000	2 000	
A	37 600	2 507	2 193
B	43 354	2 890	2 529
C	56 773	3 785	3 312

(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.

(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. : cadres commerciaux) et paragraphe 5.2 de l'accord du 13 décembre 2010.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- de la convention collective nationale ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- de la convention collective nationale ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

Article 3
En vigueur non étendu

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Article 4
En vigueur non étendu

Par la signature du présent avenant, la partie patronale s'engage à :

- ouvrir une négociation paritaire intersecteurs papiers-cartons sur la mise en place d'une couverture conventionnelle frais de santé à l'occasion des discussions paritaires qui s'ouvriront sur le sujet dans la branche industries du cartonnage et articles de papeterie ;
- poursuivre la négociation sur le travail de nuit et ce à l'issue de la remise du rapport Virvilles et de la publication des arrêtés et décrets d'application de la loi visant la prise en compte de la pénibilité du travail.

Accord de méthode du 29 mars 2017 pour la négociation d'un rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papier-carton

FPCP

UNIDIS

FILPAC CGT

FCE CFDT

FIBOPA CFE-CGC

FFCEGA CFTC

Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales de la production et de la transformation des papiers cartons et du cartonnage et articles de papeterie ont engagé dès 2014 une réflexion sur l'évolution du dispositif conventionnel de l'intersecteur papier carton, associant l'ensemble des parties prenantes en vue de procéder au rapprochement de leurs champs conventionnels, correspondant à cinq conventions collectives distinctes, telles que visées à l'article 4 du présent accord. A cet effet, un symposium de réflexion intitulé « Dialogue social et réindustrialisation » a été organisé le 20 mars 2015 afin d'échanger et de réfléchir collectivement sur les opportunités, les points de vigilance et les approches méthodologiques possibles d'un rapprochement des champs conventionnels.

L'objectif de cette démarche de rapprochement des conventions collectives nationales est de parvenir à un nouveau dispositif conventionnel-structuré, ordonné, simplifié, modernisé et rédigé clairement, répondant aux enjeux d'attractivité de l'intersecteur, de développement et de maintien de la pérennité des entreprises et de protection des salariés au travers d'un cadre social, constructif et dynamique.

Dans ce cadre, les organisations syndicales ont pris la décision de négocier un accord de méthode, organisant la négociation de ce futur dispositif conventionnel et répondant à la nécessité de revisiter l'ensemble des dispositions conventionnelles de l'intersecteur papier et carton, qui précise notamment les points suivants :

- l'architecture du futur dispositif conventionnel ;
- l'ordonnancement de la négociation, ainsi que les grands principes devant guider les travaux et donner sens au dialogue social ;
- les différentes étapes de rapprochement des conventions collectives nationales, le calendrier et l'organisation et le rythme des négociations.

L'objectif final est d'aboutir à une seule convention collective nationale, couvrant à la fois la production et la transformation des papiers et cartons et le cartonnage et les articles de papeterie et s'appuyant sur les accords et dispositifs communs déjà négociés et mis en place depuis plus de 20 ans.

En effet, la segmentation par secteur d'activité recouvre une réalité en termes de marchés économiques, de réglementation, d'innovation et de problématiques environnementales ..., mais perd progressivement du sens sur les thématiques dites « sociales » et sur celles des champs conventionnels.

Le projet de rapprochement des champs conventionnels vise une simplification et une modernisation des textes, mais a aussi comme ambition de s'approcher au plus près des réalités des métiers, du contexte économique des entreprises, des besoins des salariés et des spécificités sectorielles.

Ainsi, la notion de rapprochement des CCN dans l'intersecteur papier carton n'implique pas dans l'esprit des organisations syndicales une uniformisation de l'ensemble des dispositions conventionnelles, mais bien la constitution d'un chapeau conventionnel commun et le maintien d'identités et de spécificités sectorielles. La négociation déterminera ce qui relève du chapeau commun et des spécificités sectorielles.

Les travaux de rapprochement s'inscrivent dans une perspective de maintien du rôle moteur et fondamental de régulation de la branche professionnelle et donc dans une démarche parfaitement indépendante vis-à-vis de la loi sur la réforme du droit du travail sur la restructuration des branches professionnelles.

Le rapprochement des champs conventionnels permettra à la branche de définir l'ordre public conventionnel, tel que défini par la loi travail du 8 août 2016.

Il sera également l'occasion, en application de la loi « travail », de lui conférer un nouveau rôle, celui de négocier et de déterminer les modalités de mise en place d'accords types destinés spécifiquement aux PME et TPE (moins de 50 salariés).

Le secteur de la distribution des papiers et cartons a débuté dès la fin de l'année 2013 un travail de modernisation et de rapprochement de ses deux conventions collectives nationales (OETAM et ingénieurs et cadres), émettant le souhait de finaliser ce travail avant d'initier quelle que démarche que ce soit de regroupement avec d'autres conventions collectives nationales. Un avenant au présent accord pourra être signé si les organisations syndicales de la Distribution souhaitent intégrer ultérieurement la démarche de rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papier carton.

Nonobstant, les partenaires sociaux, du fait des incertitudes actuelles afférentes à la représentativité des organisations syndicales de salariés, décident de procéder au découpage de l'accord de méthode en deux parties.

Dans un premier temps, elles proposent la signature d'un accord de méthode portant sur la phase 1 du rapprochement des champs conventionnels, dédiée à un

travail technique de toilettage et d'actualisation juridique de l'ensemble des textes concernés.

Dans un second temps, elles envisagent de poursuivre la phase 2, dédiée à la négociation sur le rapprochement des CCN en production et transformation et du cartonnage par voie d'avenant, à l'issue de la publication des arrêtés sur la représentativité des organisations syndicales de salariés.

A cet égard, les dispositions relatives à la phase 2 sont annexées au présent accord. Elles pourront être précisées et/ou modifiées, le cas échéant, dans le cadre des discussions afférentes à la négociation de l'avenant au présent accord.

Article 1er En vigueur non étendu

1.1. Articulation Loi. - Convention collective. - Accord d'entreprise

Les organisations syndicales négocieront le socle conventionnel futur applicable dans la (es) branche (s) et les thèmes sur lesquels les entreprises ne pourront en aucun cas déroger par accord d'entreprise.

1.2. Accords collectifs transverses de branches dans l'intersecteur papier carton (IPC)

Dans une logique de complémentarité et de continuité des métiers des différents secteurs de l'IPC et de cohérence des orientations de la politique sociale des branches, un grand nombre d'accords collectifs, d'instances paritaires de branches et d'organismes paritaires communs ont été mis en place dans l'intersecteur papier carton depuis près d'une vingtaine d'années. La création de FORMAPAP le 14 décembre 1994 a été le premier acte fort de la mise en place d'accords transverses dans l'IPC, puis la mise en place de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) IPC le 20 mai 2002.

Les principaux domaines concernés sont ceux de :

- la formation professionnelle : accords collectifs communs sur la formation professionnelle et la GPEC du 19 février 2015 et précédents, dispositifs CQP/ CQPI et de certification professionnelle, études sur la formation, observatoire paritaire des métiers, CPNEF, structure AFIFOR/ politique d'apprentissage, OPCA 3 + ... ;
- l'emploi et la non discrimination : accord collectif sur l'emploi intergénérationnel du 4 juillet 2013 et accord pour l'emploi des seniors du 11 mars 2008 le précédant, accord collectif sur l'égalité professionnelle du 26 juin 2012, accord collectif relatif à l'indemnisation du chômage partiel du 1er juin 2012, convention nationale tripartite en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi de personnes handicapées, contractualisations régionales emploi/formation-Contrats d'objectifs, Accords de développement de l'emploi et des compétences-... ;
- la santé et sécurité au travail : accord collectif relatif à la santé et sécurité au travail du 29 avril 2010 et ses avenants, projet d'expérimentation sur le champ de l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du FACT-Fonds pour l'amélioration des conditions de travail-...

Ces accords collectifs, organismes et instances paritaires communs constituent déjà de manière concrète un premier socle commun conventionnel de l'intersecteur papier-carton.

Article 2 En vigueur non étendu

Les conventions collectives nationales sont, depuis plus de 50 ans, la résultante de nombreuses négociations collectives, ayant permis d'intégrer les évolutions liées aux métiers et au contexte socio-économique des entreprises mais aussi les évolutions législatives. Les dispositions ont été modifiées et complétées au fil du temps, conduisant à une certaine complexité des textes conventionnels, les rendant de ce fait difficiles à comprendre tant pour les salariés que pour les entreprises notamment les PME/PMI.

Enfin, la diversité des dispositions conventionnelles rend complexe l'accès à l'information recherchée.

Dans ce cadre, les travaux de rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papier carton offrent une réelle opportunité de répondre aux besoins de simplification du cadre conventionnel, en :

- actualisant les dispositions conventionnelles ;
- toilettant et modernisant les conventions collectives actuelles ;
- rendant les dispositions de branches plus visibles ;
- facilitant l'accès à l'information en s'appuyant notamment sur l'apport du digital et du papier.

2.1. Besoin de simplification, de modernisation de l'écriture de lisibilité et d'actualisation des textes

Modernisation des textes

Les signataires du présent accord souhaitent profiter des travaux de rapprochement des CCN pour simplifier et moderniser leur rédaction afin d'offrir une meilleure lisibilité et des repères pour les entreprises et les salariés de l'IPC et s'adapter aux réalités actuelles.

Afin de faciliter l'accès à l'information, ils s'attacheront à s'appuyer autant que faire se peut sur les technologies numériques, permettant la mise en place de mots clefs et de moteur de recherche, facilitant ainsi la gestion des documents et l'archivage des textes.

Actualisation des textes

Du fait de l'évolution permanente de la législation en matière de droit social, certaines dispositions conventionnelles des CCN concernées pouvant être en-deçà des dispositions légales, la démarche initiée permettra une actualisation juridique de ces dispositions.

2.2. Renforcement du poids des conventions collectives concernées en termes de nombre d'entreprises et d'effectifs salariés

Les conventions collectives nationales de l'intersecteur papier carton sont morcelées. Dans le périmètre du présent accord, les 5 CCN des secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons et du cartonnage rassemblent plus de 60 000 salariés.

Les synergies sont nombreuses au sein de l'intersecteur papier carton, particulièrement en termes de métiers, de technologies, de besoins de formation...

Il est à noter que :

- les textes conventionnels sont identiques en production et en transformation des papiers et cartons, et qu'ils sont négociés au sein des mêmes commissions paritaires ;
 - les accords transverses dans l'intersecteur papier carton sur les thématiques décrites dans l'article 1.2 du présent accord, sont de plus en plus nombreux.
- Dans ce contexte et afin de capitaliser sur les synergies existantes, les parties signataires expriment leur volonté :
- de consolider la représentativité des conventions collectives nationales de l'IPC ;
 - d'enrichir le dialogue social, la négociation collective et l'accompagnement des entreprises ;
 - de renforcer le poids des branches professionnelles de l'IPC dans les contacts avec les pouvoirs publics au niveau national et territorial et avec l'ensemble des partenaires externes.

Article 3 En vigueur non étendu

3.1. Pérennité et le développement des entreprises

Les entreprises de l'intersecteur papier carton sont dans une compétition mondialisée, et doivent relever des défis à la fois technologiques, économiques, réglementaires, environnementaux... pour assurer leur pérennité et leur développement.

3.2. Intersecteur papier carton : une filière attractive et d'avenir

- une filière d'avenir

L'intersecteur papier carton constitue une filière d'avenir et un véritable terrain d'innovation, avec de nouvelles perspectives qui se profilent : modernisation des processus de production, développement du numérique et de la digitalisation, et notamment de l'impression numérique, matériau papier carton « moderne et intelligent » (interactivité avec une électronique imprimée et fonctionnelle par exemple), papiers « spéciaux » (papier décor, barrière aux ondes, revêtement mural interactif ou bioactif).

Par ailleurs, bien que confronté à une concurrence très forte (autres matériaux, nouvelles technologies de communication), le secteur industriel français pâtes-papiers-cartons connaît aujourd'hui de nouvelles opportunités. Croissance de la ressource, contexte énergétique, taxe carbone, nouvelles exigences du consommateur et nouvelles technologies sont autant de facteurs encourageants pour la filière.

- responsabilité sociale et sociétale

L'intersecteur papier carton dispose d'atouts reconnus, renforçant son attractivité.

Le matériau papier carton est ancré dans l'économie circulaire, notamment du fait de son caractère biosourcé et l'efficacité de sa boucle matière par l'utilisation des papiers cartons recyclés. Par ailleurs, la filière joue un rôle majeur dans l'organisation de systèmes de collecte et de tri.

L'intersecteur est engagé en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, de la formation professionnelle et de la formation par alternance. A cet effet, les organisations syndicales ont créé en 2013 l'AFIFOR, qui a contribué à l'augmentation du nombre de contrats en apprentissage et un travail en réseau des CFA, pour une formation optimale et de qualité, ancrée au plus près des entreprises dans les territoires.

3.3. Protection des salariés

La convention collective définit un cadre conventionnel et juridique adapté aux réalités des entreprises du secteur et permettant une harmonisation des garanties sociales.

Elle dote la branche professionnelle d'un cadre social structurant, destiné à favoriser et améliorer le dialogue social, ce dernier devant être constructif, loyal et sincère pour chaque partie prenante.

3.4. Maintien de dispositions conventionnelles spécifiques selon la catégorie professionnelle

L'objectif des travaux de rapprochement des champs conventionnels est d'aboutir à une seule convention collective, tout en préservant, le cas échéant, les dispositions différenciées selon les catégories professionnelles, notamment pour les ingénieurs et les cadres.

Article 4 En vigueur non étendu

Le rapprochement des conventions collectives nationales de la production et de la transformation des papiers et cartons et du cartonnage se déroule en 2 phases séquentielles :

- une première phase technique de mise à niveau des dispositions des 5 conventions collectives nationales de la production et de la transformation des papiers et cartons et du cartonnage au regard de l'évolution de la législation, et de regroupement des conventions collectives catégorielles de la production et de la transformation. Cette phase permettra une première analyse comparée des CCN production, transformation et cartonnage ;

- une seconde phase de modernisation et de rapprochement des 3 CCN restantes dont les dispositions qui y affèrent sont précisées dans le document de travail joint au présent accord et feront l'objet d'un avenant, le cas échéant.

Le choix de ces deux phases a pour objectif d'initier les travaux pour la production et la transformation des papiers et cartons et pour le cartonnage par une mise à niveau des textes concernés au regard des évolutions de la loi, et ce, dans une durée d'environ un an, puis dans un second temps de lancer les travaux de fond de regroupement des textes conventionnels.

Cette méthode répond aux souhaits des organisations syndicales de mettre en place un projet pragmatique, fédérateur, rassembleur et optimisé en termes de délais.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2017/0029/boc_20170029_0000_0027.pdf.)

La première phase des travaux de rapprochement des conventions collectives, objet du présent accord, est purement technique, et n'implique pas à ce stade de révision des textes conventionnels en production, transformation et cartonnage.

4.1. Différentes étapes de la phase 1

Cette phase 1 se découpe en trois étapes :

Etape 1 : copier/ coller des 4 textes conventionnels production et transformation avec regroupement en 2 CCN catégorielles (OETAM - Ingénieurs et cadres).

Les textes des deux CCN des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (OETAM), et les textes des deux CCN ingénieurs et cadres des secteurs production et transformation des papiers et cartons étant identiques et négociés ensemble (mêmes sommaires, mêmes rédactions des dispositions conventionnelles, mêmes accords collectifs et avenants complémentaires), cette étape consiste à fusionner les CCN catégorielles deux à deux afin d'aboutir à deux CCN : une CCN OETAM et une CCN ingénieurs et cadres des secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons.

Les travaux de cette étape pourront se baser sur le document remis par l'UNIDIS aux organisations syndicales de salariés « Conventions collectives nationales OETAM - ingénieurs et cadres/ Secteurs production et transformation des papiers et cartons », édition 2017.

Etape 2 : toilettage et actualisation des textes de l'ensemble des CCN en production, transformation et cartonnage.

Cette étape consiste à actualiser les dispositions conventionnelles actuelles devenues obsolètes (référence aux anciens articles du code du travail, dispositions des CCN qui ne sont plus en vigueur en raison d'évolutions législatives ou jurisprudentielles ...).

Dans un souci d'efficacité et de cohérence, les organisations syndicales s'engagent à aborder la négociation du texte des CCN en production et transformation des papiers et cartons dans leur globalité (dispositions générales et catégorielles, annexes et avenants conclus dans leur champ d'application) et ce afin de maintenir leur équilibre général.

Ils considèrent que dans la mesure où la CCN adapte les dispositions du code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné, les règles y figurant peuvent aller au-delà du cadre légal et prévoir des avantages et aménagements complémentaires.

Compte tenu de la structuration des branches production et transformation des papiers et cartons, et pour répondre au mieux aux attentes des entreprises et des salariés, les règles directement issues du régime légal feront l'objet d'une attention particulière quant à leur suppression ou à leur maintien.

Les dispositions obsolètes seront revues ainsi que celles pouvant donner lieu à une interprétation erronée.

Etape 3 : analyse comparée des dispositions conventionnelles des CCN Production/ Transformation et cartonnage et élaboration d'une table des matières d'une future CCN.

Dès la phase 1, organisations syndicales souhaitent préparer les travaux de la phase 2 par une analyse comparée des dispositions conventionnelles des CCN production/ transformation et Cartonnage, mettant en évidence les dispositions communes, les dispositions différentes et les spécificités sectorielles, ainsi que les éventuels points bloquants, qui pourront être inscrits dans les annexes sectorielles.

Cette analyse permettra d'élaborer une première architecture de table des matières d'une future convention collective commune aux secteurs de la production et la transformation des papiers et cartons et du cartonnage, comprenant les articles relatifs aux thématiques communes (« chapeau commun ») et les dispositions sectorielles (annexes sectorielles).

A l'issue de la phase 1, les organisations syndicales disposeront :

- de 3 conventions collectives nationales dont l'ensemble des dispositions seront conformes aux évolutions législatives et réglementaires (CCN OETAM et CCN ingénieurs et cadres des secteurs production et transformation des papiers et cartons et CCN cartonnage ;
- d'une analyse comparée de ces trois conventions collectives ;
- d'un projet de table des matières d'une future convention collective unique.

4.2. Périmètre du rapprochement conventionnel

Afin de donner toutes ses chances au projet d'aboutir, le rapprochement des champs conventionnels concerne dans un premier temps les secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons et du cartonnage.

Cet accord de méthode couvre donc à ce stade les conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3011 (idcc 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3242 (idcc 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3068 (idcc 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3250 (idcc 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes ;
- n° 3115 (idcc 0489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage et des articles de papeterie.

4.3. Calendrier des travaux

La première phase technique commence à l'issue de la signature, le cas échéant, de l'accord de méthode pour le toilettage des conventions collectives existantes en vue d'un rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papier carton, soit à partir du deuxième trimestre 2017. Les parties signataires se fixent comme objectif de conduire cette phase 1 dans une durée d'environ un an, portant la fin des travaux au deuxième trimestre 2018, et au plus tard à fin 2018.

Article 5 En vigueur non étendu

Les travaux de la phase 1 de rapprochement (étapes 1, 2 et 3) se déroulent en parallèle en production et transformation des papiers cartons et dans le cartonnage, conformément aux formats de négociation collective prévus dans les conventions collectives respectives.

Article 6 En vigueur non étendu

A la fin de chaque étape prévue au présent accord, les organisations syndicales discuteront d'une éventuelle communication et de ses modalités.

Article 7 En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des

organisations syndicales de salariés représentatives pour une durée indéterminée, et se terminera au plus tard avec la signature d'une convention collective nationale commune issue du regroupement des CCN en production et transformation des papiers cartons et de la CCN du cartonage.

Article 8

En vigueur non étendu

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Article 9

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Annexe

Document de travail

En vigueur non étendu

Phase 2 : négociation sur le rapprochement des 2 CCN catégorielles en production et transformation et de la CCN cartonage et les moyens liés à la négociation collective sur le rapprochement des CCN.

Article 1er

En vigueur non étendu

La seconde phase des travaux de rapprochement des 3 conventions collectives restantes a pour objectif d'aboutir à une convention collective nationale commune, comportant un socle ou chapeau commun et des annexes sectorielles respectant les spécificités et réalités de chaque secteur. Les organisations syndicales veilleront à aboutir à un texte d'ensemble équilibré tant pour les salariés que pour les entreprises.

« Chapeau » commun, notamment sur la base des accords intersecteur papier carton existants

L'ensemble des dispositions communes, notamment celles des accords transverses « intersecteur papier carton », et les dispositions proches qui peuvent être harmonisées rapidement, font l'objet d'une convention collective nationale « chapeau » en production et transformation des papiers et cartons, Cartonage.

Cette étape est également l'occasion de définir l'ordre public conventionnel applicable dans la branche tel que précisé à l'article L. 2232-9. - VI de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Cela vise notamment à déterminer les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne pourront pas être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche.

Annexes sur les dispositions relevant de spécificités sectorielles

Les organisations syndicales décident de mettre en place des annexes comprenant les dispositions relevant de spécificités sectorielles, afin de prendre en compte les réalités de l'environnement économique, technologique, réglementaire ou social des métiers, les caractéristiques des entreprises et de la structuration des effectifs dans l'intersecteur papier carton.

Elles peuvent être notamment identifiées lors de l'étape 3 de la phase 1 d'analyse comparée des dispositions conventionnelles des CCN Production/ Transformation et cartonage telle que prévue à l'article 4 de l'accord de méthode initial.

La seconde phase est lancée à partir du troisième trimestre 2018, pour une durée estimée à deux ou trois ans environ.

Article 2

En vigueur non étendu

Conscients des objectifs ambitieux fixés à l'article 2 de l'accord initial du 29 mars 2017, des enjeux politiques très forts d'un projet de rapprochement de champs conventionnels, de sa complexité juridique et technique et de la nécessité de se placer dans une vision prospective, les organisations syndicales décident de mettre en place un « laboratoire » social afin de les aider dans cette démarche.

2.1. Objectifs et son rôle/ses missions

Le « laboratoire » social, instance pragmatique de réflexion et de neutralité sur l'évolution des champs conventionnels de l'intersecteur papier carton, a un rôle consultatif tout au long de la négociation collective sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papier carton.

Ses missions principales sont les suivantes :

- apporter des réponses ou conseiller les organisations syndicales de l'intersecteur papier carton au cours de la négociation ;
- apporter des éléments d'analyse comparative de rapprochement de conventions collectives d'autres secteurs professionnels afin de bénéficier des pratiques et des expériences d'autres branches ayant eu à conduire ce type de rapprochement ;
- modéliser une méthode de travail sur le rapprochement des CCN à destination d'autres branches professionnelles et produire des recommandations / retours d'expérience sur le rapprochement des CCN.

Les objectifs visés sont aussi de communiquer sur cette démarche collaborative de l'intersecteur papier carton auprès des pouvoirs publics et des partenaires

extérieurs, d'élargir la réflexion avec des regards croisés sur les orientations et la méthodologie en dehors de l'intersecteur Papier Carton et d'animer une dynamique de partage d'expérience et de méthodologie.

Le « laboratoire » social n'a pas vocation à intervenir ni à interférer de quelle que manière que ce soit dans la négociation collective sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papier carton.

2.2. Sa composition

Le « laboratoire » social est composé d'une pluralité d'acteurs, permettant d'apporter une vision et des expertises politiques, juridiques, techniques et sociales complémentaires sur la négociation collective et le rapprochement de conventions collectives nationales, à savoir :

- de représentants des organisations syndicales salariés représentatives au niveau confédéral ;
- de représentants patronaux issus d'organisations interprofessionnelles patronales et d'entreprises ;
- d'un ou plusieurs représentants du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, sous réserve de leur accord ;
- d'un ou deux avocats spécialisés en droit social ;
- d'un professeur de droit social et de la négociation collective ;
- de représentants de branches ayant l'expérience de rapprochement.

Le « laboratoire » social pourra être présidé par une personnalité extérieure à l'IPC. Les membres du « laboratoire » social pourront inviter des témoins sur les sujets le nécessitant.

2.3. Son fonctionnement/Ses modalités de saisine et de questionnement

Le « laboratoire » social est saisi par écrit sur décision paritaire, sur la base de questions définies par les organisations syndicales en commission paritaire de branches.

Les sujets sur lesquels le « laboratoire » peut être sollicité sont variés, et peuvent concerner à la fois la démarche et la méthodologie de travail, des points de droit, des difficultés rencontrées, l'articulation entre négociation de branches et négociation au niveau de l'entreprise,...

Un point sur l'état d'avancement des négociations sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papier carton sera fait à chaque réunion du « laboratoire » social. De la même manière, un point sera fait en commission paritaire de négociation sur les débats et les éventuelles propositions du « laboratoire » social.

Le secrétariat est assuré par l'UNIDIS.

2.4. Son calendrier de rencontres/Sa durée

Le « laboratoire » social est amené à se réunir 1 à 3 fois par an selon l'avancée des négociations collectives de branches et le nombre de questions qui lui sont soumises.

Ce groupe de travail vient en appui à la négociation collective sur le rapprochement conventionnel des champs professionnels tels que visés à l'article 1 du présent document de travail. A ce titre, sa durée de vie est liée à celle de la négociation collective correspondante. Il prendra donc fin au même moment que cette négociation.

Article 3

En vigueur non étendu

Afin d'éclairer les travaux, les organisations syndicales pourront auditionner des experts ou praticiens sur différents sujets comme les tendances d'évolution de l'Intersecteur, des pratiques sociales innovantes des entreprises, des expériences de rapprochements de conventions collectives ou les problématiques et enjeux de la définition de l'ordre public conventionnel.

L'ouverture de la négociation collective de rapprochement des champs conventionnels IPC se fait en plénière ; elle est notamment l'occasion de fixer le calendrier des négociations.

Les travaux se déroulent ensuite en groupe de travail technique IPC. A la fin de chaque étape, les partenaires sociaux conviennent du format paritaire le plus adapté pour passer à l'étape suivante (commission paritaire plénière ou groupe de travail technique IPC).

Pour la phase 2, les réunions paritaires sont communes. A ce titre, il est rappelé que les règles d'organisation des réunions paritaires s'appliquant pour cette négociation sont celles du présent document de travail et non celles prévues par l'accord du 19 février 2015 sur l'organisation des réunions paritaires pour la production et transformation des papiers et cartons, ou encore celles prévues par la convention collective du Cartonnage.

- groupe de travail technique IPC

Dans ce cadre, le nombre de participants au groupe de travail technique IPC est fixé à 5 représentants maximum pour le collège des salariés (incluant le responsable ou coordinateur fédéral), désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau des champs conventionnels visés, et autant de représentants pour les organisations syndicales d'employeurs.

Une réunion préparatoire composée des membres du groupe de travail technique IPC, pourra être organisée en préalable sur une demi-journée.

Lorsque cela s'avère nécessaire du fait de la complexité des sujets, les organisations syndicales de salariés pourront organiser des réunions supplémentaires, financées dans le cadre de la contribution financière exceptionnelle telle que visée à l'article 5 du présent document de travail. Le nombre de ces réunions supplémentaires est limité à 3 par an.

- commission paritaire plénière IPC

Le nombre de participants aux réunions plénières IPC de négociation du rapprochement des conventions collectives de la production et de la transformation des papiers cartons et du cartonnage est fixé à 7 représentants maximum par organisation syndicale représentative de salariés (comprenant le responsable ou coordinateur fédéral), désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau du champ conventionnel considéré, et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale.

En vue de la tenue des sessions plénières de négociation IPC, il est prévu la possibilité pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national d'organiser des réunions préparatoires. Dans ce cadre, le nombre de participants par réunion préparatoire est limité à 60 personnes par organisation syndicale de salariés relevant des 5 champs conventionnels visés (dont 4 représentants maximum par organisation syndicale représentative pour le cartonnage, afin de tenir compte de la spécificité du secteur et des dispositions conventionnelles en vigueur), à raison d'un représentant par entreprise et par organisation syndicale, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tiendront sur deux journées consécutives.

- les réunions supplémentaires à l'initiative des organisations syndicales de salariés

Les organisations syndicales de salariés pourront organiser, à leur initiative, des réunions supplémentaires ; celles-ci seront définies dans le cadre de la négociation de l'avenant à l'accord initial du 29 mars 2017, le cas échéant.

Article 4 En vigueur non étendu

A la fin de chaque étape prévue dans le présent document de travail, les organisations syndicales discuteront d'une éventuelle communication et de ses modalités.

Article 5 En vigueur non étendu

La mise en place d'une démarche de rapprochement des champs conventionnels n'est pas une activité régulière ou récurrente au niveau des branches professionnelles. Elle se base par ailleurs sur un socle important de textes conventionnels recouvrant des thématiques très nombreuses et nécessitant un examen précis et chronophage.

Afin de se donner les meilleures chances de réussite de ce projet et du fait du caractère exceptionnel de cette démarche, les organisations syndicales décident de mettre en place une contribution conventionnelle annuelle sur le rapprochement des CCN pour toutes les entreprises relevant des conventions collectives de la production et de la transformation des papiers et cartons et du cartonnage, indépendamment de leur situation au regard des fédérations professionnelles.

Cette contribution permettra d'élargir la base de cotisants en faisant contribuer toutes les entreprises, y compris celles n'adhérant pas à une des fédérations professionnelles du champ professionnel visé, et sera destinée à financer en partie les frais complémentaires qui seront engendrés par les travaux de rapprochement des champs conventionnels.

5.1. Champs professionnels visés par la contribution conventionnelle exceptionnelle « Rapprochement des champs conventionnels »

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant des conventions collectives de la production et de la transformation des papiers et cartons et du cartonnage, à savoir les conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3011 (idcc 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3242 (idcc 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3068 (idcc 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3250 (idcc 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes ;
- n° 3115 (idcc 0489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage et des articles de papeterie.

5.2. Affectation de la contribution conventionnelle exceptionnelle

Le montant annuel de la contribution recueillie est destiné à financer les frais des réunions supplémentaires et les travaux liés à la phase 2 de la négociation sur le rapprochement des CCN et à la définition de l'ordre public conventionnel, et notamment :

- les frais de fonctionnement des réunions venant s'ajouter à celles prévues par les dispositions conventionnelles actuelles, à savoir les réunions supplémentaires de la phase 2, telles que prévues à l'article 3 du présent document de travail (frais de déplacement, d'hébergement et de restauration, frais de fonctionnement, frais de secrétariat ...)
- la valorisation du temps passé par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs (hommes/ jours) pour les travaux visés, hors commissions paritaires plénières IPC, groupes de travail techniques IPC et réunions préparatoires afférentes ;
- les honoraires d'étude et d'expertise juridique, et d'assistance juridique des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ;
- les frais de gestion et de collecte de la contribution par l'OPCA.

5.3. Mode de financement

5.3.1. Prélèvement des fonds

Du fait du champ d'application souhaité de la contribution conventionnelle exceptionnelle, les organisations syndicales décident de confier le prélèvement des sommes correspondantes à l'OPCA de l'IPC, organisme professionnel couvrant l'ensemble des entreprises, qu'elles adhèrent ou non à une fédération professionnelle, et qui appelle, en outre, ses prélèvements légaux en matière de financement de la formation professionnelle chaque année auprès de chaque entreprise.

5.3.2. Gestion des fonds

Les fonds seront gérés par l'OPCA de l'IPC, sur la base des décisions prises en section paritaire professionnelle.

La contribution conventionnelle exceptionnelle sera versée par l'OPCA de l'IPC aux différentes organisations syndicales de salariés et d'employeurs à l'issue de la collecte de l'année N, au titre des salaires de l'année N-1. Ces dernières devront transmettre à l'OPCA de l'IPC les justificatifs d'utilisation des fonds au plus tard le 31 mars de l'année suivant le versement, sur la base des règles définies par l'AGFPN. La contribution de l'année suivante sera versée uniquement après réception de ces justificatifs par l'OPCA.

Un bilan d'utilisation des fonds sera réalisé chaque année par l'OPCA de l'IPC.

5.3.3. Montant et affectation de la contribution conventionnelle exceptionnelle

Le montant de la contribution conventionnelle exceptionnelle est fixé de manière forfaitaire selon la taille de l'entreprise sur la base des simulations réalisées par l'OPCA, à savoir :

- 70 € pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 95 € pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- 145 € pour les entreprises de 50 à moins de 100 salariés ;
- 220 € pour les entreprises de 100 à moins de 300 salariés ;
- 410 € les entreprises de 300 salariés et plus.

Le montant de la contribution collectée est réparti chaque année de la manière suivante, sur la base de la collecte et des dépenses réelles telles que prévues à l'article 5.2 du présent document de travail :

- 15 000 € de frais de collecte et de gestion par l'OPCA de l'IPC ;
- le solde réparti à 50 % entre le collège des salariés et le collège patronal ;
- selon une répartition entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans les champs professionnels visés (CFE-CGC, CFTC, FCE-CFDT, FILPAC-CGT, FO Construction) à définir au moment de la signature de l'avenant à l'accord initial du 29 mars 2017, avec un plafond de 50 000 € au total ;
- selon une répartition à définir entre les 2 organisations professionnelles concernées (UNIDIS et FFCP) avec un plafond de 50 000 € au total.

Les montants et les affectations de la contribution conventionnelle annuelle sont valables pendant toute la durée de la négociation collective sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'IPC, à partir de l'année d'application de la collecte qui suit l'extension de l'avenant à l'accord initial du 29 mars 2017, le cas échéant. Ils pourront être revus chaque année par avenant.

Si le montant collecté n'est pas engagé en totalité dans l'année, il pourra être reporté sur l'année suivante, et donner lieu, le cas échéant, à une diminution du montant des cotisations des entreprises.

Cette contribution conventionnelle exceptionnelle prendra fin la même année civile que celle de la fin de la négociation collective sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'IPC telle que définie dans le présent document de travail.

Les règles de maintien de salaires et d'autorisation d'absence pour les réunions liées à la négociation sur le rapprochement des champs conventionnels sont celles prévues par les dispositions conventionnelles actuelles, en fonction de la CCN dont relève le représentant syndical. Les feuilles d'émargement des réunions préparatoires seront fournies à l'OPCA par les organisations syndicales de salariés après chaque réunion.

Textes Salaires

Avenant n° 33 du 11 avril 2001 relatif aux salaires

Calcul du barème des appointements minima à compter du 1er avril 2001

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales signataires de la convention collective du 4 décembre 1972 sont convenues de ce qui suit :

A dater du 1er avril 2001, le barème des appointements minima mensuels figurant à l'annexe I de la convention collective nationale de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972 sera calculé sur la base de 4 568 F. Pour le coefficient 100 (primes et avantages compris dans les conditions prévues aux articles 20 et 21 de la Convention) quel que soit l'horaire ou le forfait appliqué dans l'entreprise ou l'établissement.

Accord professionnel du 22 novembre 2006 relatif aux salaires

En vigueur étendu

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels avec un effort particulier sur le salaire du premier coefficient de la grille de classification OEDTAM.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Article 1er

Salaires mensuels minima conventionnels " OEDTAM "

Le salaire mensuel minimum conventionnel s'entend de la rémunération versée par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier à temps plein.

Dans le respect des dispositions conventionnelles, il comprend :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- l'avantage pécuniaire de nuit dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes pour travail du dimanche et des jours fériés dans les limites résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de " treizième mois ", de " vacances " ou similaires non versées mensuellement ;
- les montants correspondant au paiement des heures supplémentaires et des majorations légales s'y rattachant ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- les sommes liées à la participation ou l'intéressement.

La grille des salaires minima conventionnels OEDTAM, pour un salarié à temps plein dont le niveau de salaire n'obéit pas à des dispositions légales ou réglementaires particulières, est arrêtée comme suit :

(voir textes salaires)

Article 2

Salaires mensuels minima conventionnels " Ingénieurs et cadres "

Le salaire mensuel minimum conventionnel s'entend de la rémunération versée par l'employeur au salarié travaillant à temps plein.

Il englobe le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèce ou en nature par l'employeur, dans les conditions des articles 20 et 21 des conventions collectives, à l'exclusion :

- des majorations légales pour heures supplémentaires ;
- des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- des sommes liées à la participation ou l'intéressement.

(voir textes salaires)

Article 3

Garantie annuelle de rémunération

1. Contexte

Les salaires minima mensuels conventionnels ne permettant pas d'estimer le montant des rémunérations annuelles qui sont souvent constituées d'éléments versés sur une périodicité autre que mensuelle, il est apparu judicieux à la profession de pouvoir communiquer sur une rémunération annuelle plus proche de la réalité économique.

Une garantie de rémunération sur l'année est ainsi instituée. Elle comprend tous les éléments de rémunération soumis aux conditions de sécurité sociale. Elle s'applique en complément du salaire minimum mensuel, son instauration ne pouvant porter préjudice ni à l'application des salaires mensuels ni au versement des primes ou des éléments accessoires de salaires pouvant exister dans les entreprises.

2. Montant de la garantie

Tout salarié à temps plein bénéficiant du salaire mensuel minimum conventionnel, et notamment tout salarié nouvellement embauché dans la branche, est assuré de bénéficier, au minimum, d'un montant annuel de rémunération fixé à :

(voir textes salaires)

Article 4

Champ d'application

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

- pour ses articles 1er et 3 et suivants :
- de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers-cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- de la convention collective nationale des ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- pour ses articles 2 et suivants :
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 21 décembre 1972.

Article 5

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que les conventions collectives nationales. 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 l'extension des dispositions de l'article 1er, conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 22 novembre 2006.

Avenant n° 4 du 8 mars 2011 à l'accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires pour l'année 2011

(1) Avenant étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 31 octobre 2011, art. 1er)

L'UNIPAS,

La FCE ;

La FFSCEGA ;

La FPC-FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1er de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1er mars 2011 :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
I	1	125	1 365
	2	130	1 388
	3	135	1 410
II	1	140	1 435
	2	150	1 459
	3	160	1 483
III	1	170	1 516
	2	185	1 548
	3	195	1 581
IV	1	215	1 723
	2	235	1 865
	3	260	2 021
V	1	285	2 201
	2	315	2 424
	3	350	2 681

Article 2

En vigueur étendu

Le mode de calcul des minima conventionnels applicables aux ingénieurs et cadres a été révisé par l'accord professionnel du 13 décembre 2010 relatif à la classification ingénieurs et cadres. Toutefois, cet accord prévoyant un délai de transposition s'étendant jusqu'au 31 décembre 2012, la partie patronale a décidé de revaloriser la valeur du point 100 pour l'année 2011.

La valeur du point 100 ingénieurs et cadres visée à l'article 2 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est portée à 807 € à compter du 1er mars 2011.

La prochaine revalorisation des salaires minimaux s'effectuera sur le fondement de l'accord professionnel du 13 décembre 2010. Dans ce cadre, l'UNIPAS s'engage à tenir compte de la revalorisation retenue dans le présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Les garanties annuelles de rémunération visées à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisées comme suit pour l'année 2011 :

- 16 871 € pour les salariés ressortant au champ d'application des conventions collectives OETAM ;
- 24 936 € pour les salariés ressortant au champ d'application des conventions collectives ingénieurs et cadres.

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans le courant du mois de septembre.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- de la convention collective nationale OETAM de la production des papiers-cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- de la convention collective nationale OETAM de la transformation des papiers-cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papierscartons et industries connexes du 21 décembre 1972.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Avenant n° 3 du 27 avril 2016 à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification professionnelle

UNIDIS

FILPAC CGT

FCE CFDT

FFSCEGA

FG FO construction

Article 1er
En vigueur non étendu

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2016 :

(En euros.)

Niveau	Proposition RAM 2016	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % (2)
Débutant (1) :	26 999	1 800	-
Moins de 2 ans d'ancienneté			
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	30 180	2 012	-
A	37 600	2 507	2 193
B	43 354	2 890	2 529
C	56 773	3 785	3 312

(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.
(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) et paragraphe 5.2 de l'accord du 13 décembre 2010.

Article 2
En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- n° 3011 (idcc 700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;

- n° 3068 (idcc 707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 3
En vigueur non étendu

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur de manière rétroactive au 1er avril 2016.

Avenant n° 8 du 27 avril 2016 à l'accord professionnel du 22 novembre 2006, relatif aux salaires au 1er avril 2016

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 16 septembre 2016 - art. 1)

UNIDIS

FILPAC CGT

FCE CFDT

FFSCEGA

FG FO construction

Article 1er
En vigueur étendu

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1er de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1er avril 2016 :

Salaires mensuels minima conventionnels (SMMC)

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	SMMC au 1er avril 2016
I	1	125	1 470
	2	130	1 477
	3	135	1 483
II	1	140	1 500
	2	150	1 520
	3	160	1 545
III	1	170	1 579
	2	185	1 612
	3	195	1 646
IV	1	215	1 793
	2	235	1 940
	3	260	2 102
V	1	285	2 287
	2	315	2 519
	3	350	2 784

Garanties annuelles de rémunération

La garantie annuelle de rémunération OETAM visée à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est revalorisée comme suit pour l'année 2016 : 18 169 € pour les salariés ressortant du champ d'application des conventions collectives OETAM.

Article 2
En vigueur étendu

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2016 :

(En euros.)

Niveau		Mensuel 80 %	Mensuel 70 % (2)
--------	--	--------------	------------------

	Proposition RAM 2016		
Débutant (1) :	26 999	1 800	-
Moins de 2 d'ancienneté			
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	30 180	2 012	-
A	37 600	2 507	2 193
B	43 354	2 890	2 529
C	56 773	3 785	3 312

(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.
(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) et paragraphe 5-2 de l'accord du 13 décembre 2010.

Article 3
En vigueur étendu

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

- n° 3242 (idcc 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- n° 3250 (idcc 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- n° 3011 (idcc 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- n° 3068 (idcc 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Un avenant de cohérence à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification des ingénieurs et cadres est signé concomitamment.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur de manière rétroactive au 1er avril 2016.

Avenant n° 4 du 31 mai 2017 à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification professionnelle

UNIDIS

FILPAC CGT

FCE CFDT

FFCEGA CFTC

FG FO construction

Article 1er
En vigueur non étendu

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2017.

(En euros.)

Niveau	RAM 2017	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % (2)
Débutant (1) :			
Moins de 2 ans d'ancienneté	27 215	1 814	
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	30 421	2 028	
A	37 901	2 527	2 211
B	43 701	2 913	2 549
C	57 227	3 815	3 338

(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.
(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. : cadres commerciaux) et paragraphe 5.2 de l'accord du

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- n° 3011 (idcc 700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- n° 3068 (idcc 707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur au 1er juillet 2017.

Avenant n° 9 du 31 mai 2017 à l'accord du 22 novembre 2016, relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

UNIDIS

FILPAC CGT

FCE CFDT

FFCEGA CFTEC

FG FO construction

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1er de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1er juillet 2017 :

Salaires mensuels minima conventionnels (SMMC)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	SMMC au 1er avril 2017
I	1	125	1 485
	2	130	1 492
	3	135	1 498
II	1	140	1 515
	2	150	1 535
	3	160	1 560
III	1	170	1 595
	2	185	1 628
	3	195	1 662
IV	1	215	1 811
	2	235	1 959
	3	260	2 123
V	1	285	2 310
	2	315	2 544

	3	350	2 812
--	---	-----	-------

Garanties annuelles de rémunération

La garantie annuelle de rémunération OETAM visée à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est revalorisée comme suit pour l'année 2017 : 18 355 € pour les salariés ressortant du champ d'application des conventions collectives OETAM.

Article 2

En vigueur étendu

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2017.

(En euros.)

Niveau	RAM 2017	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % (2)
Débutant (1) : Moins de 2 ans d'ancienneté	27 215	1 814	
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	30 421	2 028	
A	37 901	2 527	2 211
B	43 701	2 913	2 549
C	57 227	3 815	3 338

(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.
(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. : cadres commerciaux) et paragraphe 5.2 de l'accord du 13 décembre 2010.

Article 3

En vigueur étendu

La délégation patronale s'engage à procéder au cours de l'année 2017 à la réouverture d'une négociation d'un accord de branche portant sur la « complémentaire santé ».

Article 4

En vigueur étendu

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

- n° 3242 (idcc 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- n° 3250 (idcc 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- n° 3011 (idcc 700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- n° 3068 (idcc 707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Un avenant de cohérence à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification des ingénieurs et cadres est signé concomitamment.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur au 1er juillet 2017.

Textes Extensions

ARRETE du 29 mars 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'accord professionnel sur les salaires mensuels minima conventionnels des OEDTAM et des ingénieurs et cadres du 22 novembre 2006 conclu dans le secteur de la production de papiers-cartons et celluloses et de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 février 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel sur les salaires mensuels minima conventionnels des OEDTAM et des ingénieurs et cadres du 22 novembre 2006 conclu dans le secteur de la production de papiers-cartons et celluloses et de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord professionnel susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord professionnel.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/04.

Accord du 11 mars 2008 relatif à l'emploi des seniors

Texte de base

Emploi des seniors

Association française des distributeurs de papiers (AFDP) ;

Fédération des articles de papeterie ;

Fédération française du cartonage ;

UNIPAS.

Fédération chimie-énergie (FCE) CFDT ;

Fédération française de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

Fédération du papier-carton FO.

En vigueur étendu

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.

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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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.

(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.lesindustriespapierscartons.org>

TITRE Ier CHAMP D'APPLICATION

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 oeuvre 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 En vigueur étendu

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 oeuvre 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 résolument 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

En vigueur étendu

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 En vigueur étendu

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 oeuvre 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

En vigueur étendu

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 oeuvre 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 oeuvre 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 continue 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 oeuvre de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie et oeuvrer 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 En vigueur étendu

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 devenir 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 45e 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 oeuvre 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 45e 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

En vigueur étendu

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). (1)

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 oeuvre 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

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 professionnelle, 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.

(1) Le deuxième tiret du premier paragraphe de l'article 2-2 du titre 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

(Arrêté du 21 avril 2009, art. 1er)

TITRE V IMPULSER UNE GESTION PRÉVISIONNELLE DE TOUS LES ÂGES AU TRAVAIL

En vigueur étendu

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'oeuvre 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

En vigueur étendu

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'oeuvre.

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 coeur 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 oeuvre 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 oeuvre d'un dispositif spécifique. (2)

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 (3).

(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).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-50 qui prévoient le financement d'études et de recherches intéressant la formation et l'information, la sensibilisation et le conseil des employeurs et des salariés sur les besoins et moyens de formation et de l'article R. 6332-51 du même code qui prévoient un plafonnement de ce type de dépenses (arrêté du 21 avril 2009, art. 1er)..

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

Article 2

En vigueur étendu

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.

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 spécifique (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.

(1) Dispositif CAP Tutorat : <http://www.formapap.com/cap-tutorat/>

TITRE VI ACCOMPAGNEMENT DES DÉMARCHES D'ACTION DES ENTREPRISES. - APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Article 1

En vigueur étendu

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 ;
- 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-50 qui prévoient le financement d'études et de recherches intéressant la formation et l'information, la sensibilisation et le conseil des employeurs et des salariés sur les besoins et moyens de formation et de l'article R. 6332-51 du même code qui prévoient un plafonnement de ce type de dépenses (arrêté du 21 avril 2009, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

Textes Attachés

Accord du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail

Texte de base

Aménagement du temps de travail

UNIPAS.

FIBOPA CFE-CGC ;

FPC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Prenant acte des récentes dispositions législatives et réglementaires, notamment de la loi du 20 août 2008, l'UNIPAS a décidé de dénoncer l'accord professionnel du 27 avril 1999. Il lui est en effet apparu indispensable de proposer des textes conventionnels conformes à l'évolution normative.

Suite à cette dénonciation, les parties signataires sont convenues de définir de nouvelles dispositions conventionnelles sur l'emploi, la durée et l'aménagement du temps de travail afin de permettre une meilleure lecture des textes conventionnels et faciliter leur appropriation par tous les acteurs de l'entreprise.

Elles s'entendent sur des dispositions fondamentales qui constituent un socle conventionnel minimal pour guider les relations individuelles et collectives de travail dans les entreprises en matière de d'aménagement du temps de travail, tout en reconnaissant que ce sujet est, par nature, spécifique à l'activité productive. Dans ces conditions, elles conviennent qu'il ne leur appartient pas, au niveau de la branche, de se prononcer sur l'ensemble des modalités régissant l'aménagement du temps de travail.

Dans cette perspective, elles décident d'analyser et d'intégrer, en les adaptant dans le présent texte, les différentes dispositions des accords suivants :

- protocole d'accord sur la marche continue du 18 juin 1968 ;
- protocole d'accord sur la réduction des horaires de travail ouvriers, employés, agents de maîtrise, dessinateurs, techniciens et assimilés des entreprises de la production des papiers, cartons et celluloses du 30 octobre 1968 ;
- accord national sur la réduction des horaires de travail ouvriers, employés, agents de maîtrise, dessinateurs, techniciens et assimilés des entreprises de la production des papiers, cartons et celluloses du 24 septembre 1971 ;
- accord professionnel de réduction des horaires de travail du 10 décembre 1973 ;
- accord professionnel sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 1er février 1982 ;
- accord professionnel du 27 avril 1999 relatif à l'emploi, la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Les parties signataires considèrent que les échanges paritaires relatifs à l'aménagement du temps de travail constituent une opportunité pour intégrer positivement les problématiques liées à la santé et à la sécurité au travail, ainsi que celles relatives au vieillissement de la population salariée (problématique de l'usure professionnelle visée dans l'accord intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008) et, d'une manière plus générale, à la conciliation entre les intérêts économiques de l'entreprise et les aspirations des salariés quant à leur vie personnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des objectifs visés dans l'accord du 27 avril 1999, tendant à favoriser l'emploi, l'amélioration des conditions de travail et la diminution des emplois précaires.

Conformément à la clause dite de sécurisation introduite par la loi du 20 août 2008, les accords d'entreprise négociés en référence aux anciennes dispositions conventionnelles continuent à s'appliquer et à produire leurs effets sans limitation de durée, de même que la législation antérieure qui leur reste applicable.

Chapitre Ier Durée du travail

Article Ier

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3121-10 du code du travail, la durée du travail est fixée à 35 heures de travail effectif lorsqu'elle est hebdomadaire.

Elle est fixée à 1 607 heures de travail effectif lorsqu'elle est appréciée dans un cadre annuel, conformément au chapitre III du présent accord.

La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Afin de tenir compte des spécificités d'organisation de l'entreprise ou du service, tout particulièrement des prises de poste, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut délimiter la semaine civile sur une autre période (1).

(1) Par exemple la semaine pourra débiter le dimanche à 0 heure et s'achever le samedi à 24 heures..

Article 2 En vigueur étendu

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Soucieuse de répondre à d'éventuelles difficultés d'application de la disposition susmentionnée, les parties signataires rappellent que le législateur a envisagé plusieurs situations particulières qui pourront inspirer les entreprises sur la qualification du temps de travail effectif. Elles les invitent à se référer aux articles L. 3121-2 à L. 3121-4 du code du travail.

Article 3 En vigueur étendu

Les parties signataires décident d'instaurer un cadre conventionnel applicable aux entreprises recourant aux astreintes en rappelant notamment le principe de l'astreinte, les obligations en matière de repos et en fixant les indemnités minimales.

La période d'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Cette période n'est pas considérée comme du temps de travail effectif. En revanche, la durée de l'intervention accomplie dans le cadre de l'astreinte est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée en tant que tel avec, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires afférentes.

Le temps d'attente pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition immédiate de l'employeur, mais pendant lequel il n'est pas totalement libre de vaquer à ses occupations, fait l'objet au minimum d'une compensation financière forfaitaire fixée à 15,90 € par période de 24 heures comprenant un temps d'astreinte ou 111,22 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs. Une majoration de 15 € par jour est, en outre, prévue pour les astreintes ayant lieu un jour férié sous réserve que les modalités en aient été définies en entreprise, cette compensation financière peut être remplacée par un avantage en nature ou une compensation en temps au minimum équivalent.

Les parties signataires rappellent aux entreprises que le temps d'intervention est un temps de travail effectif. Si l'intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos quotidien ou hebdomadaire doit être donné intégralement à compter de la fin de l'intervention, sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue. Toutefois, si l'intervention répond aux besoins de travaux urgents tels que définis par le code du travail, il peut être dérogé au repos.

Les parties signataires conseillent aux entreprises de prévoir la mise en place de procédures de reconduite à domicile des salariés ayant travaillé 12 heures ou plus à l'occasion des dernières 24 heures, et ce tout particulièrement lorsque le salarié a travaillé sur la plage horaire de nuit.

Les présentes dispositions ne remettent en cause celles éventuellement plus favorables résultant des accords ou usages d'entreprise.

Article 4 En vigueur étendu

Un régime d'équivalence dérogatoire est prévu pour les heures de surveillance de nuit des personnels des établissements de formation. Chacune des périodes de surveillance nocturne en chambre, soit de 22 heures à 6 heures, est décomptée comme 4 heures de travail effectif pour les 8 premières heures.

(1) L'article 4 est étendu sous réserve de l'intervention du décret prévu à l'article L. 3121-9 du code du travail.

(Arrêté du 11 avril 2011, art. 1er)

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Régime des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif qui sont effectuées au-delà de la durée de travail effectif fixée à l'article 1er, durée appréciée sur la semaine ou sur une période de plusieurs semaines fixée dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, chapitre III.

Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour les 8 premières heures, puis à une majoration de salaire de 50 % pour les heures suivantes. Il ne peut être dérogé à cette disposition minimale par un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

5.2. Volume annuel d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées à l'initiative de l'employeur après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

En outre, entre 130 heures et la limite fixée à l'article D. 3121-14-1, le recours aux heures supplémentaires par l'employeur fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Dans tous les cas, les modalités de recours aux heures supplémentaires donnent lieu, au moins une fois par an, à une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Dans la perspective de répondre à la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, les entreprises sont invitées à recourir aux heures supplémentaires en informant les salariés le plus tôt possible des horaires supplémentaires de travail.

5.3. Repos compensateurs

5.3.1. Repos compensateur de remplacement (RCR).

Le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement, sous réserve de l'accord préalable des salariés concernés.

Dans ce cadre, les salariés doivent être informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté à leurs crédits par une mention portée sur le bulletin de paie ou un document annexé à celui-ci. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ou une durée équivalente à une journée normale de travail pour le salarié concerné, si elle est supérieure, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à recours et l'obligation de le prendre dans un délai raisonnable compatible avec la bonne marche de l'entreprise. Si la prise n'a pas pu avoir lieu, le paiement est de règle.

5.3.2. Contrepartie obligatoire en repos (COR).

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par l'article D. 3121-14-1, ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à 100 % dans toutes les entreprises quel que soit l'effectif salarié, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

La contrepartie en repos est due dès que sa durée atteint 7 heures ou, si elle est supérieure, une durée équivalente à une journée normale de travail pour le salarié concerné. Les salariés doivent en être informés par une mention sur le bulletin de paie ou un document annexé à celui-ci faisant également mention de l'ouverture du droit à utilisation et de l'obligation de le prendre dans un délai de 2 mois.

La contrepartie peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié. Il est tenu d'adresser sa demande à l'employeur au moins 1 semaine à l'avance en précisant la date et la durée du repos. L'employeur dispose alors d'un délai de 7 jours pour lui faire part de son accord ou de sa décision de report justifiée par des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié qui ne demande pas à prendre son repos dans le délai imparti ne perd pas son droit à repos. Il appartient à l'employeur de lui demander de prendre effectivement son repos dans un délai maximum de 1 an à compter de l'ouverture du droit.

La contrepartie obligatoire en repos est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

Article 6 En vigueur étendu

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance, la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Cette durée peut être augmentée exceptionnellement de 2 heures, soit 12 heures de travail effectif :

- pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels (à l'exception des modifications ou aménagements liés à des changements de fabrication) ;
- pour le personnel de production en cas de travaux urgents rendus nécessaires pour des raisons de sécurité ou d'environnement ou en cas d'absence de salariés pouvant entraîner l'arrêt de l'activité productive.

Dans ce cadre, les parties signataires conseillent aux entreprises de prévoir la mise en place de procédures de reconduite à domicile des salariés ayant travaillé 12 heures ou plus à l'occasion des dernières 24 heures, et ce tout particulièrement lorsque le salarié a travaillé sur la plage horaire de nuit. En outre, elles demandent aux entreprises de tenir compte des impératifs familiaux tels que ceux liés à la présence d'enfant en bas âge ou de proches nécessitant une présence particulière.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne doit pas excéder 46 heures par semaine. Toutefois, celle-ci pourra être portée à 48 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche continue ou d'une activité exceptionnelle.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut pas excéder, en tout état de cause, 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Les durées maximales de travail visées dans le présent article ne s'appliquent pas aux salariés considérés comme travailleurs de nuit au sens du code du travail. Les parties signataires conviennent d'une négociation spécifique ultérieure sur le sujet.

Chapitre II Conventions de forfait annuel en heures et en jours

En vigueur étendu

Outre le recours aux conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois prévues par le code du travail, les entreprises ont la possibilité de recourir à des conventions de forfait sur l'année.

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci).

Le recours aux conventions de forfait est justifié lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires ou lorsqu'il est impossible de déterminer à l'avance avec certitude le nombre d'heures de travail à effectuer.

Ces conventions ne peuvent conduire à léser financièrement les salariés, ceux-ci devant percevoir la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à leur forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires, et pour une convention de forfait en jours, une rémunération en rapport avec les spécificités de leur mission et les modalités d'aménagement du temps de travail.

Article 1er En vigueur étendu

Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année :

- les cadres intégrés dans un atelier, un service ou une équipe mais qui par la nature de leur fonction ne suivent pas ou ne peuvent pas suivre l'horaire collectif applicable dans cette unité ;
- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, c'est-à-dire d'une liberté d'action dans la gestion de leur planning et horaire de travail, dont notamment les salariés itinérants.

La convention de forfait peut être conclue à partir d'un volume annuel d'heures supplémentaires minimum de 50 heures, portant ainsi la durée annuelle de travail à 1657 heures. Une règle de proratisation doit être retenue pour la convention de forfait qui débute en cours d'année.

A défaut de stipulation différente dans la convention de forfait, le départ de l'entreprise en cours d'année du salarié ne peut conduire au remboursement des heures supplémentaires qui n'auraient pas été réellement effectuées. La convention de forfait doit également prévoir les conséquences des absences non prévues ayant un impact sur le volume d'heures supplémentaires.

Les conventions de forfait en heures ne peuvent faire obstacle aux dispositions légales et/ ou conventionnelles relatives aux durées maximales du temps de travail. (1)

(1) Le sixième alinéa de l'article 1er du chapitre II est étendu sous réserve de l'application des articles L. 3131-1, L. 3131-2, L. 3132-1 et suivants et L. 3121-33 du code du travail.

(Arrêté du 11 avril 2011, art. 1er)

Article 2 En vigueur étendu

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

- tous les salariés, non concernés par l'horaire collectif de travail, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Il n'appartient pas aux partenaires sociaux de préciser, au niveau de la branche, les éléments objectifs découlant de la nature des fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie rendant impossible la prédétermination de la durée du travail. Les entreprises doivent en tenir compte au regard de la qualification professionnelle des salariés et des conditions réelles d'exécution du contrat de travail.

Si l'intéressé ne relève pas, vérification faite, d'une catégorie permettant le recours à la convention, le droit commun de la durée du temps de travail s'applique.

Les conventions de forfait en jour ne peuvent faire obstacle aux dispositions légales et/ou conventionnelles relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

2.1. Nombre de jours travaillés dans l'année

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder, sauf dérogation inscrite au paragraphe 2.2, le plafond légal de 218 jours.

2.2. Renonciation volontaire de jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, par accord écrit avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, pour ces jours travaillés, qui ne peut être inférieure à 25 %. Dans ce cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce nombre maximal est fixé à 230 jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés et aux congés payés.

2.3. Règle applicable aux cas d'arrivée, de départ ou d'absence non prévue en cours d'année

En cas d'arrivée, de départ, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de ces jours travaillés est appliquée.

Les absences non prévues et non récupérables, liées par exemple à la maladie, la maternité ou la paternité, ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de jours de repos dus au salarié au-delà du plafond annuel de jours de travail inscrit dans la convention de forfait.

2.4 Modalités de suivi du forfait en jours

Sous réserve du respect des repos journaliers et hebdomadaires prévus par le code du travail, le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés et du nombre de jours de repos.

Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos, notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé à l'article 2.2. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, à l'occasion de l'entretien annuel individuel visé à l'article L. 3121-46 du code du travail organisé à l'initiative de l'employeur, doivent être abordées avec le salarié sa charge de travail, sa rémunération, l'organisation de son temps de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que la possibilité dont il dispose de remettre en cause, le cas échéant, la convention de forfait qui lui est applicable.

Chapitre III Aménagement et organisation du temps de travail

En vigueur étendu

La diversité des technologies utilisées dans les industries papetières induit des types d'organisation et des horaires de travail qui sont très différents d'une entreprise

à l'autre et d'un salarié à l'autre selon son service, sa fonction et sa mission.

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail appropriées et adaptées à un objectif de compétitivité de l'entreprise, de maintien de l'emploi et de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle. Elles demandent aux entreprises de privilégier la voie de la négociation collective, celles-ci pouvant toutefois, à défaut d'accord, recourir de manière directe aux dispositions conventionnelles qui suivent.

Par principe, l'aménagement et l'organisation du temps de travail s'effectuent sur la semaine, ce qui implique un seuil de déclenchement des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du temps de travail fixé au chapitre 1er, soit 35 heures.

Les entreprises pourront toutefois, conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, et dans la continuité de l'esprit des dispositifs antérieurs de cycles, de modulation et/ou d'annualisation, recourir à une répartition de la durée du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Elles se référeront aux dispositions qui suivent.

Par dérogation à l'article L. 3122-2 du code du travail, dans les entreprises qui fonctionnent en continu l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

Article 1er

En vigueur étendu

Indépendamment des dispositifs d'aménagement du temps de travail mis en place dans les entreprises avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de référence supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence est soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent. Un bilan de la période annuelle écoulée est en outre communiqué à ces mêmes instances.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le sujet, la période de référence correspond :

- soit à une période de plusieurs semaines ;
- soit à l'année.

Article 2

En vigueur étendu

Constituent des heures supplémentaires :

- les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de plusieurs semaines retenue par l'entreprise (voir art. 1er du présent chapitre) ;
- les heures de travail effectif ou assimilées réalisées au-delà de la limite légale de 1 607 heures.

Afin de tenir compte des spécificités productives et organisationnelles des entreprises, il n'est pas prévu de limites hebdomadaires conditionnant le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sur la semaine. Les entreprises pourront toutefois décider, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, d'en fixer une.

Article 3

En vigueur étendu

Dans les entreprises soumises à des variations d'activité de travail et n'appliquant pas les régimes de marche continue, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut être modulé par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de façon à compenser les hausses et les baisses d'activité et de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement. Sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions autres, l'horaire hebdomadaire collectif de travail ne peut être inférieur à 28 heures.

Article 4

En vigueur étendu

Dans le cas d'un aménagement du temps de travail réparti sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, une présentation indicative des modes d'aménagement et d'organisation du temps de travail est communiquée aux salariés au plus tard 1 mois avant la fin de l'année précédente. Cette présentation indicative fait l'objet, au moins 30 jours calendaires avant la communication aux salariés, d'une consultation du comité d'entreprise, du comité d'établissement le cas échéant, ou, à défaut, des délégués du personnel.

En tout état de cause, un affichage indiquera le nombre de semaines que comporte la période de référence visée à l'article 1er du présent chapitre et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition du travail ainsi, le cas échéant, le seuil retenu de déclenchement des heures supplémentaires à la semaine.

Article 5

En vigueur étendu

Un changement d'horaire peut être nécessaire pour répondre à une variation d'intensité du travail liée à un surcroît ou à une baisse d'activité, à l'absence d'un salarié ou à une situation exceptionnelle nécessitant notamment d'assurer la sécurité des biens et des personnes.

Les salariés sont informés des changements de leurs horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

Ce délai est, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, au moins égal au nombre de jours calendaires prévu à l'article L. 3122-2, sauf nécessité d'assurer la continuité de fonctionnement de l'outil productif ou du service. La définition des situations exceptionnelles qui justifieraient la réduction du délai susvisé fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise, le cas échéant du comité d'établissement, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 6
En vigueur étendu

En cas de variation de la durée du temps de travail sur une période de plusieurs semaines supérieure à 1 mois, le salaire mensuel des salariés fait l'objet d'un lissage afin que ceux-ci puissent percevoir un même salaire d'un mois à l'autre, et ce quel que soit l'horaire réel de travail. Ce lissage est fonction de la rémunération de la durée annuelle du temps de travail retenue par l'entreprise.

Les éventuelles heures supplémentaires considérées comme telles au titre de la semaine sont payées avec le salaire du mois considéré. Il en va de même pour les éléments de rémunération ayant une périodicité autre que mensuelle (13e mois, prime de vacances...) et les primes indemnisant les sujétions particulières de travail (primes de nuit, indemnités jours fériés et dimanches...).

En cas d'absence, l'indemnisation qui peut être due au salarié est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Sauf clause contraire prévu par accord collectif ou au contrat de travail, les salariés embauchés au cours de la période de référence visée à l'article 1er du présent chapitre suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise et bénéficie du lissage de leur rémunération. En fin de période, il est procédé à une régularisation de la rémunération sur la base du temps réel de travail effectué par rapport à la moyenne hebdomadaire retenue pour le lissage de la rémunération.

Le même principe de régularisation est retenu en cas de départ en cours de période.

Article 7
En vigueur étendu

Les absences en raison de la maladie et de l'accident de travail, survenues au cours du dernier mois de la période de référence annuelle, ne privent pas le salarié du bénéfice des heures supplémentaires effectuées préalablement.

Chapitre IV Temps de repos

En vigueur étendu

Le respect des temps de repos constitue une règle fondamentale de la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Il participe également à préserver un juste équilibre entre les temps de vie professionnelle et personnelle nécessaire à l'épanouissement personnel, familial et associatif.

La violation des temps de repos constitue un trouble manifestement illicite. Elle peut conduire à ce que la responsabilité civile et/ou pénale de l'entreprise soit engagée.

Article 1er
En vigueur étendu

1.1. Principe

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

1.2. Dérogations

Ainsi, le temps de repos quotidien pourra exceptionnellement être réduit sans être inférieur à 9 heures pour les salariés exerçant une activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

Le temps de repos quotidien pourra également être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans les conditions particulières répertoriées ci-dessous :

- salarié exerçant une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou les parties d'établissement pratiquant le mode de travail par équipe successive, chaque fois que le salarié change d'équipe de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives, et cela dans la limite de 12 fois sur 12 mois glissants par salarié ;

- salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées dans la journée.

Le salarié dont le repos quotidien est ainsi réduit de 2 heures au plus bénéficie en compensation d'un temps de repos d'une durée égale au temps de repos supprimé. Ce temps est attribué le lendemain ou dans les 72 heures qui suivent. S'il n'est pas obligatoirement payé, sa fonction récupératrice et l'esprit des dispositions réglementaire conduisent à ce que la rémunération du salarié ne soit pas modifiée.

En cas d'impossibilité absolue de prise liée notamment à la nécessité d'assurer la continuité de l'activité productive ou du service, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière correspondant au salaire horaire de base de 2 heures de travail.

Les institutions représentatives du personnel seront informées au moins annuellement du recours aux dérogations au repos quotidien de 11 heures et des catégories de salariés concernés.

Article 2

2.1. Principe

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures auquel s'ajoutent les 11 heures de repos journalier.

2.2. Dérogations

Le repos hebdomadaire peut exceptionnellement être suspendu en cas de travaux urgents, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

Dans ce cadre, l'employeur est tenu de respecter la procédure d'information de l'inspecteur du travail prévue à l'article R. 3172-6 du code du travail. En outre, les institutions représentatives du personnel seront informées annuellement du recours aux dérogations au repos hebdomadaire. Les salariés dont le repos hebdomadaire est suspendu bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé et accordé selon les règles applicables au repos dû en cas de réduction du repos quotidien visée à l'article 1er du présent chapitre.

Le repos hebdomadaire peut également être réduit à une demi-journée pour les salariés affectés aux travaux de nettoyage des locaux et de maintenance qui doivent être réalisés nécessairement le jour de repos collectifs pour permettre la reprise normale du travail. Les salariés bénéficient alors d'un repos compensateur délivré à raison de 1 journée entière pour 2 réductions de une demi-journée, au sens de l'aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise.

Dans les industries de transformation du papier ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail, le repos hebdomadaire des salariés peut être suspendu 2 fois au plus par mois, sans que le nombre de ces suspensions dans l'année soit supérieur à 6, selon les dispositions des articles L. 3132-5 et R. 3132-1 du code du travail.

Les heures de travail ainsi accomplies le jour du repos hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires et sont imputées sur le crédit d'heures supplémentaires.

L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en application de l'article L. 3132-5, relatif aux industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail, informe immédiatement l'inspecteur du travail et ce, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail. Il l'informe des circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire. Il indique la date et la durée de cette suspension et spécifie le nombre de salariés auxquels elle s'applique. L'information indique également les 2 jours de repos mensuels réservés aux salariés.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Principe

Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

3.2. Dérogations

Les entreprises ou établissements industriels relevant du champ d'application du présent accord dans lesquels sont utilisées des matières susceptibles d'altération très rapide et celles dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication peuvent donner le repos hebdomadaire dominical par roulement.

En outre, pour des raisons économiques, les entreprises ou établissements industriels relevant du champ d'application du présent accord peuvent organiser le travail de façon continue en équipes successives et attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

En tout état de cause, les entreprises concernées veilleront à ce que les salariés, dont le repos dominical est différé, bénéficient bien d'un nombre de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives au moins égal au nombre de semaines travaillées et qu'ils bénéficient le plus possible de repos le dimanche.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Recours aux équipes de suppléance

Les entreprises ou établissements industriels relevant du champ d'application du présent accord peuvent avoir recours à des équipes de suppléance dont la fonction consiste à remplacer l'équipe de semaine pendant l'ensemble des jours de congés de cette dernière, qu'il s'agisse notamment des jours de repos hebdomadaire, des jours fériés ou des congés annuels.

Les équipes, constituant un mode spécifique d'organisation du temps de travail, les entreprises devront avoir recours à la négociation collective d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord, elles pourront se référer aux dispositions suivantes.

4.2. Durée de la journée de travail

La durée journalière de travail effectif des salariés en équipe de suppléance peut atteindre :

- 12 heures, lorsque la durée de la période de suppléance est inférieure égale à 48 heures ;
- 10 heures, lorsque la durée de la période de suppléance est supérieure à 48 heures.

4.3. Rémunération des salariés

La rémunération des salariés des équipes de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée hors période de suppléance.

4.4. Droits des salariés en matière de formation professionnelle

Les membres des équipes de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine en matière de formation professionnelle. Si, pour des raisons tenant à la gestion des plannings de travail, la formation à l'initiative de l'employeur a lieu en dehors du temps de travail des équipes de suppléance, le temps de formation est rémunéré en totalité au taux normal appliqué en semaine avec prise en compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Si la formation a lieu durant la semaine et qu'elle est considérée de par sa nature comme temps de travail effectif, l'employeur veillera à vérifier que les durées du temps de travail et de formation respectent les obligations en matière de repos journalier et de repos hebdomadaire. Si, dans ce cadre, la formation est d'une durée ne permettant pas aux salariés de travailler en équipes de suppléance, l'employeur fera bénéficier le salarié d'une compensation financière égale à la rémunération majorée qu'il aurait normalement due percevoir s'il avait normalement travaillé.

4.5. Passage en équipe de semaine

Le salarié souhaitant intégrer ou réintégrer une équipe de semaine doit adresser une demande écrite et motivée à l'employeur. Ce dernier apporte une réponse écrite dans un délai de 3 mois après réception de la demande, en attachant une importance particulière aux salariés motivant leur demande au regard d'une situation personnelle ou familiale devenue difficilement compatible avec le rythme de travail de l'équipe de suppléance.

En outre, il informe par tout moyen les salariés des équipes de suppléance des postes de semaine disponibles et susceptibles de correspondre à leur qualification ou leurs compétences professionnelles.

4.6. Information des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, sont consultés préalablement à la mise en place des équipes de suppléance. Un bilan annuel de l'activité des équipes de suppléance leur est en outre communiqué annuellement.

Chapitre V Compte épargne-temps. - Dispositions provisoires

En vigueur étendu

Les parties signataires, bien que manifestant un intérêt au dispositif de compte épargne-temps, souhaitent reporter leurs discussions afin de tenir compte des dernières évolutions législatives et réglementaires et afin de mieux cerner les contours et les enjeux de la mise en place d'un tel dispositif.

Elles s'accordent à considérer que le principe d'épargne de temps sur la durée peut constituer une opportunité pour permettre de prendre en compte le nécessaire équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Elles rappellent que des discussions paritaires sont en cours sur le sujet.

Elles s'engagent à se rencontrer pour poursuivre la négociation du présent chapitre au plus tard dans le courant de l'année 2011.

La délégation patronale s'engage, d'ici là, à mener des réflexions en vue de propositions concrètes sur les mesures qui permettraient de garantir l'effectivité des droits épargnés dans la durée en tenant compte, le cas échéant, des contextes de mobilité professionnelle.

Chapitre VI Situation des accords collectifs antérieurs

En vigueur étendu

Les stipulations des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement intervenues sur le fondement de l'accord professionnel du 27 avril 1999 ainsi que sur le fondement des articles L. 3122-3 « Cycle », L. 3122-9 « Modulation », L. 3122-19 « JRTT sur l'année » et L. 3123-25 « Temps partiel modulé » du code du travail restent en vigueur sans limitation de durée.

Toutes les clauses de ces accords relatives au cycle de travail, à la modulation ou aux jours de réduction du temps de travail sur l'année continuent donc à s'appliquer dans les conditions prévues par ces accords et par la législation antérieure applicable à ces accords d'aménagement du temps de travail.

Les majorations pour heures supplémentaires seront calculées dans les conditions fixées par ces accords dans le respect des anciens articles du code du travail.

Il appartient aux entreprises, le cas échéant, de procéder à la mise à jour des accords signés antérieurement en tenant compte des nouvelles dispositions légales, réglementaires et/ ou conventionnelles.

Chapitre VII Application de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le champ d'application des conventions collectives :

- OEDTAM de la production des papiers-cartons et celluloses ;
- ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons et celluloses ;
- OEDTAM de la transformation des papiers-cartons et des industries connexes ;
- ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons et pellicules cellulosiques.

Il fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail.

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

En cas de disposition législative ou réglementaire modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il pourra, le cas échéant, être révisé dans le cadre d'une négociation déclenchée à l'initiative d'une des parties par lettre écrite recommandée à l'ensemble des signataires et précisant la motivation tenant à la demande de révision.

Un avenant de cohérence aux conventions collectives toilettant les annexes I « Réduction des horaires » et II « Marche continue » des conventions collectives production et transformation est signé concomitamment.

Annexe

En vigueur étendu

Lettre d'engagement

La partie patronale s'engage à inclure l'examen des compensations financières des astreintes visées à l'article 3 du chapitre Ier de l'accord du 18 juin 2010 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire portant sur les minima conventionnels.

Fait à Paris, le 18 juin 2010.

Organisation patronale :

UNIPAS.

Textes Attachés

Avenant n° 1 du 8 mars 2011 à l'accord du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 25 octobre 2011, art. 1er)

UNIPAS.

FCE CFDT ;

FFSCEGA CFTC ;

FG FO papier-carton.

unique
En vigueur étendu

Les compensations financières forfaitaires prévues par l'article 3 du chapitre I de l'accord professionnel du 18 juin 2010 sont portées, à compter du 1er mars 2011, à :

- 15,24 € par période de 24 heures ;

- 106,68 € par semaine ou par période 7 jours consécutifs.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que l'accord initial.

Avenant n° 2 du 14 octobre 2011 à l'accord du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail

L'UNIPAS,

La CFTC ;

La FPC FO,

unique
En vigueur étendu

Les compensations financières forfaitaires prévues par l'article 3 du chapitre Ier de l'accord professionnel du 18 juin 2010 sont portées, à compter du 1er mars 2011, à :

- 15,27 € par période de 24 heures ;

- 106,89 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que l'accord initial.

Avenant n° 3 du 9 mai 2012 relatif à l'indemnisation des périodes d'astreinte

L'UNIDIS,

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO papier-carton,

unique
En vigueur étendu

Les compensations financières forfaitaires prévues par l'article 3 du chapitre Ier de l'accord professionnel du 18 juin 2010 sont portées :

1. A compter du 1er mai 2012, à :
 - 15,49 € par période de 24 heures ;
 - 108,49 € par semaine ou par période 7 jours consécutifs.
2. A compter du 1er septembre 2012, à :
 - 15,54 € par période de 24 heures ;
 - 108,81 € par semaine ou par période 7 jours consécutifs.
3. A compter du 1er décembre 2012, à :
 - 15,58 € par période de 24 heures ;
 - 109,03 € par semaine ou par période 7 jours consécutifs.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que l'accord initial.

Avenant n° 4 du 9 mai 2012 relatif à l'aménagement du temps de travail

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail qui prévoit que le comité d'entreprise doit être consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.
(Arrêté du 19 juillet 2013 - art. 1)*

L'UNIDIS,

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO papier-carton,

Article 1er En vigueur étendu

Il est inséré, après l'article 2.3 de l'article 2 « Convention de forfait en jours » du chapitre II « Conventions de forfait annuel en heures et en jours » de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail, un nouvel article rédigé comme suit :

« Article 2.4
Modalités de suivi du forfait en jours

Sous réserve du respect des repos journaliers et hebdomadaires prévus par le code du travail, le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés et du nombre de jours de repos.

Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos, notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé à l'article 2.2. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, à l'occasion de l'entretien annuel individuel visé à l'article L. 3121-46 du code du travail organisé à l'initiative de l'employeur, doivent être abordées avec le salarié sa charge de travail, sa rémunération, l'organisation de son temps de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que la possibilité dont il dispose de remettre en cause, le cas échéant, la convention de forfait qui lui est applicable. »

Article 2 En vigueur étendu

Par cohérence, le dernier paragraphe de l'article 2.2 de l'article 2 « Convention de forfait en jours » du chapitre II « Conventions de forfait annuel en heures et en jours » de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail, est annulé ; l'intégralité de ces dispositions ayant été introduites à l'article 2.4.

Article 3 En vigueur étendu

Le troisième paragraphe de l'article 6 « Lissage du salaire » du chapitre III « Aménagement et organisation du temps de travail » de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail, est modifié comme suit :

« En cas d'absence, l'indemnisation qui peut être due au salarié est calculée sur la base de la rémunération lissée. »

Article 4 En vigueur étendu

Le dernier paragraphe de l'article 6 « Lissage du salaire » du chapitre III « Aménagement et organisation du temps de travail » de l'accord professionnel du 18 juin

2010 relatif à l'aménagement du temps de travail est modifié comme suit :
« Le même principe de régularisation est retenu en cas de départ en cours de période. »
Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que l'accord initial.

Avenant n° 4 du 6 février 2014 relatif à l'indemnisation des périodes d'astreinte

L'UNIDIS,

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO construction,

unique
En vigueur étendu

Les compensations financières forfaitaires prévues à l'article 3 du chapitre Ier de l'accord professionnel du 18 juin 2010 sont portées, à compter du 1er février 2014, à :

- 15,77 € par période de 24 heures ;

- 110 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que l'accord initial.

Avenant n° 6 du 27 avril 2016 à l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail

UNIDIS

FCE CFDT

FFSCEGA

FG FO construction,

unique
En vigueur étendu

Les compensations financières forfaitaires prévues à l'article 3 du chapitre Ier de l'accord professionnel du 18 juin 2010 sont portées, à compter du 1er avril 2016, à :

- 15,90 € par période de 24 heures ;

- 111,22 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que l'accord initial.

Avenant n° 8 du 4 avril 2018 à l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'indemnisation des périodes d'astreinte, au 1er juin 2018

UNIDIS,

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

Article 1er
En vigueur non étendu

Les compensations financières forfaitaires prévues à l'article 3 du chapitre Ier de l'accord professionnel du 18 juin 2010 sont portées à compter du 1er juin 2018 à :

- 16,22 € par période de 24 heures ;

- 113,45 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs.

Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant n° 7 à l'accord du 18 juin 2010.

Article 2
En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- n° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- n° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension de la totalité du présent avenant et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur au 1er juin 2018.

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 19 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'alternance et à la GPEC

Texte de base

Formation professionnelle, alternance et GPEC

AFDP ;

FFC ;

UNIDIS.

FIBOPA CFE-CGC ;

FILPAC CGT ;

FG FO construction.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 en tenant notamment compte de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

L'accord interprofessionnel et sa loi de transposition ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation professionnelle comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut. La volonté des partenaires sociaux et du Gouvernement au travers de cette réforme est notamment de :

- placer le compte personnel de formation au coeur de la réforme, qui bouleverse le schéma classique d'une formation professionnelle destinée aux salariés, à l'initiative de leur employeur et financée majoritairement dans le cadre du plan de formation des entreprises ;

- faire de l'entretien professionnel un levier de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels, au-delà de la logique d'évaluation qui prédomine actuellement dans les entreprises ;

- passer d'une logique de moyens (en appréciant la formation par rapport à sa durée ou à son prix) à une logique de résultats en termes d'évolution et de valorisation des compétences (en positionnant les individus en amont pour individualiser les formations, en évaluant les acquis de la formation, en favorisant la certification des compétences et la transposition des acquis de la formation dans la vie professionnelle) ;

- réorienter les fonds de la formation vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin grâce à l'augmentation des financements pour la formation des jeunes en alternance, des bas niveaux de qualification, des salariés des petites entreprises et des demandeurs d'emploi.

Ainsi, les éléments clés de la stratégie intersecteurs, définie ci-après, visent à développer le système de formation de manière à pouvoir proposer des offres de formation et des certifications adaptées aux salariés à tous les stades de leur vie professionnelle, à renforcer leur capacité d'insertion ou de réinsertion professionnelle par l'acquisition et le développement des connaissances, des compétences et des qualifications ainsi qu'à renforcer le dynamisme des entreprises. Les parties signataires considèrent en effet qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle dans les branches constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement de l'intersecteurs papiers-cartons, de ses emplois, des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Il s'agit donc de donner aux salariés une formation professionnelle contribuant au renforcement et à l'élargissement de leurs compétences en favorisant les possibilités d'évolution de carrière, de changement de parcours professionnel, d'insertion ou de réinsertion professionnelles ainsi que de maintien dans l'emploi. Cet objectif vaut aussi bien pour la formation initiale des jeunes que pour la formation professionnelle continue des salariés engagés dans la vie active. En tout état de cause, les parties signataires rappellent que l'employeur a l'obligation générale d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

L'objectif de la mise en place d'une formation professionnelle tout au long de la vie marque également la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord, de voir se renforcer les savoirs et les compétences professionnels qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises qu'elles représentent. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au coeur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable. Dans une économie dite « de la connaissance », le développement d'une formation professionnelle de qualité et reconnue constitue un atout majeur pour l'entreprise.

Au-delà, la formation professionnelle continue doit contribuer au développement culturel, à la promotion sociale des salariés ainsi qu'au développement économique. Elle doit notamment permettre à chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution

professionnelle et de progresser ainsi d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Dans cette optique, une attention particulière doit être portée aux personnes les plus exposées au risque de rupture de leur parcours professionnel et à celles qui ont des difficultés à accéder à un emploi stable.

Le présent accord s'ajoute aux nombreuses initiatives intersectoriels de concertation sur les moyens permettant de proposer des mesures visant à préparer les évolutions des métiers et à favoriser les actions de formation initiale et continue à destination des salariés. Il traduit l'attachement des dites professions au développement du « réflexe formation » susceptible d'aboutir à un meilleur ajustement des qualifications aux besoins des entreprises et de contribuer à un meilleur épanouissement individuel et collectif des salariés.

Les parties signataires rappellent l'intérêt d'une articulation des dispositions du présent accord avec les politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), que celles-ci soient mises en oeuvre au niveau national ou au niveau local.

Elles s'entendent, dans un contexte de mobilités professionnelles nouvelles, pour favoriser une plus grande coordination et une meilleure synergie entre les différents acteurs de l'intersecteurs papiers-cartons. Il importe que ceux-ci favorisent une dynamique d'anticipation des évolutions démographiques, technologiques, économiques et un partage des diagnostics. Le présent accord contribue à la mise en place de réponses appropriées offrant la possibilité aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement ou d'adaptation à leur environnement économique.

Partie I Insertion professionnelle

En vigueur étendu

Considérant que l'alternance a pour objectif d'apporter aux jeunes et aux demandeurs d'emploi mais aussi aux salariés en seconde partie de carrière des moyens adaptés pour accéder à un emploi et aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications, les parties signataires affirment leur volonté de développer les initiatives et les actions en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des contrats en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

A cet effet, elles reconnaissent la nécessité de développer les collaborations avec les différents acteurs en charge de l'emploi et de la formation sur les orientations prioritaires de branche en vue du développement des premières formations technologiques ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

Elles insistent sur l'engagement financier nécessaire des entreprises vis-à-vis des centres de formation initiale et continue affiliés à la profession, sans lesquels les spécificités de la formation professionnelle ne pourraient être dispensées.

Elles s'entendent pour que les orientations prioritaires en matière d'insertion professionnelle soient confiées à la CPNEF de l'intersecteurs papiers-cartons.

Titre Ier Savoirs et compétences professionnelles fondamentales

Article 1er

En vigueur étendu

Le socle s'inscrit dans le cadre des dispositions des ANI du 5 octobre 2009 et 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 en ce qui concerne notamment les formations éligibles au compte personnel de formation. Il est issu des travaux du comité observatoires et certifications (COC) mis en place par l'ANI du 5 octobre 2009.

Ce socle est décrit comme un ensemble de connaissances et de compétences professionnelles devant être apprécié dans un contexte professionnel. Erigé par les partenaires sociaux comme premier rempart au chômage massif et à l'insécurité professionnelle, les formations au socle de connaissances et de compétences professionnelles sont considérées comme prioritaires. A ce titre, la dernière réforme sur la formation professionnelle stipule que ces formations ne pourront être refusées dans le cadre du compte personnel de formation et que, concernant les demandeurs d'emploi, les régions doivent garantir son financement.

Le socle couvre 7 domaines de compétences fondamentales professionnelles :

- communiquer en français ;
- utiliser les règles de calcul et du raisonnement mathématique ;
- utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- travailler dans le cadre de règles définies et d'un travail d'équipe ;
- travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ;
- apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- maîtriser les gestes et postures de base et respecter les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Il est global et générique. C'est-à-dire que l'ensemble des connaissances et compétences du référentiel doit être maîtrisé à terme totalement pour valider le socle. En cela il vise à favoriser l'employabilité et l'accès à la formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à contextualiser le référentiel du socle de connaissances et de compétences professionnelles, afin de l'adapter au regard des métiers occupés ou de l'environnement professionnel des salariés, selon les modalités définies par décret.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que la formation initiale a pour objectif de permettre aux citoyens de disposer d'un socle de connaissances et de compétences de base suffisant pour faire face, de manière autonome, à des situations courantes de la vie quotidienne et permettre, notamment, de s'insérer dans la vie professionnelle. Ce socle de base conditionne en outre la capacité des personnes à s'orienter et à se professionnaliser tout au long de la vie.

Elles rappellent que l'acquisition de ce socle de base incombe essentiellement à l'Education nationale, qui se doit d'assurer les conditions de la réussite scolaire.

Cette réussite doit viser l'acquisition d'un socle commun de base qui intègre notamment la maîtrise de la langue française, les compétences de base en mathématiques ainsi que la culture scientifique et technologique.

Néanmoins, elles s'engagent à mettre en oeuvre, en collaboration avec l'OPCA de l'IPC, les actions nécessaires pour prévenir et lutter contre l'illettrisme, et notamment pour aider les jeunes à réussir leur insertion professionnelle et pour sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragiles.

Article 3

En vigueur étendu

Dans la continuité de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011, les parties signataires rappellent que les stages ne relevant ni des périodes de découverte professionnelle visées à l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie en tant que telle par le même code :

- doivent être nécessairement intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire ;
- ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ;
- ne peuvent s'effectuer pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ;
- ne peuvent servir à occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail ;
- ne peuvent excéder 6 mois par année d'enseignement pour un même stagiaire dans une même entreprise, sauf exception réglementaire.

Elles rappellent en outre que :

- les stages doivent faire l'objet d'une convention tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement ;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

Elles soulignent enfin que les stagiaires ne constituent pas une main-d'oeuvre gratuite et précisent, à ce titre, que le ou les stages doivent faire l'objet d'une gratification (1) lorsque la durée du stage est supérieure à 1 mois passé dans une même entreprise. Cette gratification est versée mensuellement dès le premier mois passé en entreprise et le montant est fixé par le code du travail.

(1) Pour les conventions conclues depuis le 1er décembre 2014, la gratification mensuelle des stagiaires à temps complet se calcule sur la base de 154 heures (et non plus de 151,67 heures).

Titre II Insertion en alternance

Article 4

En vigueur étendu

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou par un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les parties signataires rappellent que l'apprentissage doit avoir une vertu pédagogique dans le cadre d'une formation dispensée. En tout état de cause, l'entreprise ne peut y recourir pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail.

Article 4.1

En vigueur étendu

L'apprentissage est ouvert aux jeunes travailleurs français et ressortissants de l'Union européenne ou étrangers hors Union européenne titulaires d'une autorisation de travail.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

L'apprenti doit avoir au moins 16 ans et au plus 25 ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils ont effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire.

Par ailleurs, il peut être dérogé à la limite d'âge de 25 ans dans les cas suivants :

- conclusion d'un nouveau contrat qui conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu ;
- rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, fautes ou manquements répétés de l'employeur, mise en oeuvre de la procédure d'urgence en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti ;
- contrat souscrit par un travailleur handicapé reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- contrat souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie.

Il est à noter que dans les deux premiers cas le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum de 1 an après l'expiration du précédent contrat et l'âge de l'apprenti ne peut être supérieur à 30 ans au moment de la conclusion du contrat.

Une fois munis de leur contrat d'apprentissage, les apprentis sont des salariés à part entière. A ce titre, les lois, règlements, la convention collective, les éventuels accords d'entreprise leur sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à leur situation de jeune travailleur en formation.

Article 4.2

En vigueur étendu

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant varie en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de l'intersecteurs papiers-cartons et plus généralement de l'industrie, les parties signataires décident de revaloriser, par dérogation à l'article D. 6222-26 du code du travail, les rémunérations minimales des apprentis comme suit :

Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- 35 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 45 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 55 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :

- 55 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 65 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 80 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la troisième année d'exécution du contrat.

En cas de changement de tranche d'âge au cours de l'exécution du contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

Article 4.3 En vigueur étendu

Il a été confié à l'AFIFOR (association quadripartite de la filière dédiée à la formation initiale) la mission de coordonner et de développer la politique des centres de formation initiale affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons.

Le législateur a confié aux centres de formation un rôle d'appui aux jeunes dans leur recherche de contrat (art. L. 6231-1 du code du travail).

Ainsi les centres :

- dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat en apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation générale reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;
- concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;
- assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
- apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.

Les CFA affiliés à l'IPC peuvent faire l'objet, dans la mesure du possible, de cofinancement professionnel sur les fonds de la formation professionnelle continue.

Article 5 En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelles. Subséquemment, l'entreprise ne peut y recourir pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail. Ce contrat de formation en alternance associe une expérience professionnelle et des enseignements généraux, professionnels, technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise si cette dernière dispose de son propre service de formation.

Il est à noter que les périodes en entreprise effectuées au titre de la formation initiale des jeunes sous statut scolaire ou universitaire ne peuvent donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation.

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt du développement des contrats de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, notamment ceux âgés de 45 ans et plus, tel qu'institué par l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et les lois du 24 novembre 2009 et du 5 mars 2014. Il constitue à ce titre un moyen d'accéder à une qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions des articles L. 6325-1 à L. 6325-10 et suivants du code du travail. Il est précisé par les dispositions qui suivent.

Article 5.1 En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, avec une priorité donnée à ceux de plus de 45 ans ;
- aux bénéficiaires d'un minimum social (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé) ;
- aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion.

Les employeurs concernés sont ceux assujettis au financement de la formation professionnelle continue.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles en permettant d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI).

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

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

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur en charge de l'accompagner (les missions des tuteurs sont précisées à l'article 6.7 du présent accord).

Article 5.2
En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit et est déposé auprès de l'autorité administrative.

Lorsqu'il est à durée déterminée, l'employeur s'engage à favoriser le recrutement des personnes les plus fragilisées au regard du marché du travail et/ou s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Conformément au code du travail, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque :

- le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) dont la durée de formation validée par la CPNEF justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme, ou d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation reconnu par la CPNEF et dont la durée de formation justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 5.3
En vigueur étendu

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation engagée dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- soit a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification reconnue par la CPNEF ;
- soit est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

Article 5.4
En vigueur étendu

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à, sauf dispositions contractuelles plus favorables :

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

Ces taux passent respectivement à 70 % et à 85 % si le salarié est au moins titulaire d'un baccalauréat ou d'un baccalauréat professionnel. Une majoration de 5 points est également accordée à l'issue des 12 premiers mois, lorsque la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois. (1)

En outre, les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée perçoivent une rémunération au moins égale à 90 % de la rémunération minimale conventionnelle. Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au Smic.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat. Il bénéficie ainsi des dispositions conventionnelles ou contractuelles relatives au salaire minimum lorsque celles-ci sont plus favorables que le Smic. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 6325-2-1 du code du travail, il est interdit aux organismes publics ou privés de formation de soumettre l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature que ce soit.

(1) Point étendu sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa 2 de l'article D. 6325-15 du code du travail.
(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Article 5.5
En vigueur étendu

La participation financière de l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons (IPC) au titre de la section professionnelle paritaire papiers-cartons vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe IV du présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, au sein de la section professionnelle paritaire papiers-cartons de l'OPCA de l'IPC, sur proposition et avis favorable de la CPNEF intersecteurs papiers-cartons. (1)

(1) Article 5.5 étendu sous réserve du respect des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.
(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Article 5.6
En vigueur étendu

D'une manière générale, les actions de formation engagées dans le cadre du contrat de professionnalisation sont considérées comme prioritaires dans le cadre des

financements de l'OPCA de l'IPC, dans la limite des fonds affectés chaque année à la section professionnelle paritaire papiers-cartons, lorsqu'elles ont pour objectif :

- soit l'obtention d'un CQP/ CQPI, d'un diplôme, d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation professionnalisant reconnu comme prioritaire par la CPNEF ; (1)
- soit l'exercice d'un emploi relevant des fonctions de production, de maintenance ou de qualité, sécurité, environnement ;
- soit l'exercice d'un emploi autre relevant d'une autre filière professionnelle reconnue comme prioritaire.

(1) Point étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.
(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Titre III Insertion des demandeurs d'emploi

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que, conformément aux articles L. 6326-1 et L. 6326-3 du code du travail, le demandeur d'emploi ou le salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée ou dans le cadre d'un contrat unique d'insertion ou en contrat à durée déterminée d'insertion au sein d'une structure d'insertion par l'activité économique peut bénéficier d'une formation individuelle nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE). En outre, des formations peuvent être dispensées à des groupes de demandeurs d'emploi ou de salariés susvisés qui ne disposent pas des compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la CPNEF intersecteurs papiers-cartons.

Pour les demandeurs d'emploi et les salariés susvisés de moins de 26 ans, cette formation pourra avoir lieu dans les centres de formation d'apprentis affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons. Il s'agira d'offrir une mise à niveau aux personnes qui, dès le collège, ont des difficultés scolaires et ne parviennent pas à acquérir les compétences minimales pour s'insérer correctement dans une entreprise. A ces personnes, qui ont souvent des difficultés à s'insérer dans la vie professionnelle, une remise à niveau en matière de savoir-être sera dispensée en priorité, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, afin d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles visé à l'article 1er du présent accord.

Cette mesure, qui vise prioritairement un public en difficulté, particulièrement éloigné de l'emploi, constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers de l'intersecteurs papiers-cartons. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées à des postes de travail, de surcroît de plus en plus techniques.

Les parcours de formation mis en oeuvre dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi sont individualisés. Aussi, l'entreprise, en concertation avec Pôle emploi et, le cas échéant, avec l'OPCA de l'IPC, définit les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

Au vu de l'objectif d'adapter ces personnes aux besoins du marché du travail, le financement de la préparation opérationnelle à l'emploi pourra être pris en charge par Pôle emploi. Concernant les salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou en contrat unique d'insertion, la prise en charge de la formation peut être assurée par l'OPCA de l'IPC, déduction faite des aides financières et exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur au titre du contrat unique d'insertion et du contrat à durée déterminée.

A l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi, il peut être conclu entre le demandeur d'emploi et l'entreprise un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Titre IV Tutorat ou missions pédagogiques confiés aux salariés

Article 6

En vigueur étendu

Des missions d'intégration ou des missions pédagogiques, dites de « fonction tutorale », peuvent être confiées à des salariés qualifiés en tant que :

- « maître de stage », pour l'encadrement des stages ou des périodes de formation en entreprise ;
- « tuteur », pour l'encadrement des contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation ;
- « maître d'apprentissage », pour l'encadrement des contrats d'apprentissage.

Les parties signataires relèvent que les missions d'intégration ou les missions pédagogiques constituent une opportunité pour diversifier et enrichir les parcours professionnels, élever le niveau de qualification des collaborateurs, favoriser le transfert des savoir-faire tout particulièrement non écrits et non formalisés, pérenniser la culture métier et stimuler l'attractivité des branches de l'intersecteurs papiers-cartons.

L'employeur désigne le tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur salarié ne peut encadrer plus de trois personnes. Par ailleurs, les entreprises dont la taille le permet pourront favoriser la mise en place d'une équipe tutorale, afin notamment d'optimiser l'organisation du travail.

Cette opportunité nécessite, pour en garantir le succès, de respecter un certain nombre de principes qui sont développés ci-dessous.

Article 6.1

En vigueur étendu

D'une manière générale, les parties signataires demandent aux entreprises, avant de recourir à la fonction tutorale, de repérer clairement les compétences qui doivent être transmises et vérifier qu'elles sont bien comprises et partagées par la communauté de travail concernée.

Ces dernières doivent également s'interroger sur la pertinence du choix du tutorat et vérifier qu'il est bien l'outil le plus adapté au regard des besoins, des attentes et des ressources. Cette interrogation doit être soulevée en tenant compte du contexte spécifique de l'unité de travail où il va s'exercer et non pas seulement dans le cadre général d'une politique d'entreprise aussi pertinente soit-elle.

Il importe ensuite que les personnes en charge de la future fonction tutorale soient sélectionnées, au-delà du principe du volontariat, en fonction des différents profils disponibles. Ceux-ci pourront laisser apparaître des différences en termes de potentiel, de motivation ou de pertinence quant au contexte.

Concrètement, la procédure de sélection implique l'existence et la mise en place de plusieurs filtres liés :

- à la motivation, qui repose principalement sur la compréhension et l'adhésion à la démarche ; aux qualités humaines nécessaires : capacités de recul, goût de transmettre, capacités pédagogiques, ouverture à la diversité, capacités d'écoute et d'analyse... ;
- à la capacité à relayer les valeurs de l'entreprise ;
- à la technicité : compétences techniques, gestes professionnels, maîtrise du contexte professionnel global (sûreté, sécurité, relations organisationnelles internes,

externes).

Les parties signataires invitent les entreprises, pour procéder de manière optimale à ce choix des tuteurs ou maîtres de stage, à se doter d'outils et en particulier de « référentiels de compétences tutorales ». Aussi, afin d'aider les entreprises sur le sujet, les membres de la CPNEF sont invités à élaborer, en concertation avec l'équipe de développement de l'OPCA de l'IPC, un référentiel de compétences. Elle étudiera également la possibilité de formaliser l'engagement du salarié par la remise d'une attestation professionnelle.

Article 6.2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent aux entreprises que les objectifs du tutorat ainsi que les conséquences de la mission de tuteur sur l'organisation du travail soient précisés. Cette situation suppose notamment que l'entreprise informe le futur tuteur, maître d'apprentissage ou maître de stage sur les enjeux de sa mission, qu'elle lui précise les compétences qu'il doit transmettre et qu'elle évalue avec lui les conséquences de l'exercice de la fonction tutorale sur son activité, sur l'organisation du travail et sur ses relations professionnelles.

Elles demandent aux entreprises que le salarié en charge d'une fonction tutorale puisse, pour permettre un réel exercice de ses missions, disposer du temps nécessaire au suivi des apprenants. Elles demandent également que les entreprises apportent une vigilance particulière sur l'organisation du travail pour l'exercice de la fonction tutorale, notamment lorsque le tuteur encadre plusieurs personnes. Elles rappellent que les heures de fonction tutorale s'effectuent dans le cadre du temps de travail et qu'elles peuvent ouvrir droit, le cas échéant, en cas de dépassement de l'horaire normal de travail, à des heures supplémentaires.

Les parties signataires soulignent que les objectifs de la fonction tutorale et l'appréciation des conséquences de son exercice gagneront toujours à être formalisés dans le cadre d'une « lettre de mission de tuteur ou de maître de stage » cosignée par les différentes parties.

En outre, afin d'aider ces entreprises dans cette phase de formalisation, les membres de la CPNEF sont invités à élaborer, en concertation avec l'équipe de développement de l'OPCA de l'IPC, une « charte du tutorat » rappelant les fonctions, les attentes, les droits et obligations de chacun des participants (tuteur, apprenant, personnes ressources, formateurs occasionnels...).

Article 6.3

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les salariés en charge d'une fonction tutorale sont porteurs à la fois du projet de l'entreprise et du projet de l'apprenant et que cette situation impose des compétences techniques maîtrisées et de réelles compétences pédagogiques. En conséquence, elles demandent aux entreprises que les salariés qui sont amenés à exercer des missions d'encadrement pédagogique bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et qu'ils puissent, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique visant à :

- consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis ;
- apprendre à passer du savoir-faire au savoir-transmettre ;
- appréhender l'environnement de travail, anticiper et maîtriser les impacts de la fonction tutorale.

Dans le prolongement du « référentiel de compétence tutorale » visé précédemment, les membres de la CPNEF sont invités à élaborer, en concertation avec l'équipe de développement de l'OPCA de l'IPC, un référentiel de formation permettant la réalisation des objectifs visés ci-dessus.

Ce référentiel inspirera un programme et une offre de formation spécifiques. Il s'inscrira en cohérence avec la démarche Cap tutorat initiée en 2003 dans l'intersecteurs papiers-cartons.

Article 6.4

En vigueur étendu

La reconnaissance est une source essentielle de motivation. Aussi les parties signataires demandent-elles aux entreprises de mettre en oeuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale, tout particulièrement lorsque celle-ci s'inscrit nouvellement dans le cadre de l'exécution du contrat de travail du salarié.

Concrètement, elles demandent aux entreprises :

- de réfléchir aux possibilités de mise en oeuvre de pratiques invitant à mettre en valeur, au niveau de l'entreprise ou du groupe, les pratiques réussies de la fonction tutorale. Il pourra s'agir, par exemple, de dispositif de communication interne, d'organisation de journées du tutorat, de remise de distinction spécifique ;
- de prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale dans l'évaluation du salarié et le déroulé de sa carrière. Ainsi, l'exercice de la fonction tutorale doit être évoqué dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation comme une mission à part entière, participant, de ce fait, à l'évaluation globale du salarié.

Les compétences acquises au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourront également servir de préparation à une évolution professionnelle vers des fonctions d'encadrement ou de responsabilité.

Au regard des nouvelles qualifications acquises ainsi que des objectifs atteints dans le cadre du déroulé de la fonction tutorale, la valorisation pourra également prendre la forme d'un avantage pécuniaire qu'il appartient à l'entreprise de définir en fonction de la situation particulière liée à l'exercice de la fonction tutorale.

De leur côté, les parties signataires demandent aux membres de la CPNEF d'étudier la possibilité de mettre en oeuvre une attestation nationale intersectoriels papiers-cartons distinguant les tuteurs ou maîtres d'apprentissage « confirmés ». Il leur appartiendra de définir cette notion de confirmation.

En tout état de cause, les salariés « confirmés » pourront être appelés à participer, sur la base du volontariat, à des actions de promotion et de développement de l'alternance. Ils seront appelés, en priorité, à participer aux jurys de validation des acquis de l'expérience et/ou des certificats de qualification professionnelle. Leurs coordonnées seront également communiquées aux recteurs d'académie afin d'éclairer le choix de ceux-ci dans la désignation des conseillers d'enseignement technologique et professionnel visés aux articles D. 335-38 et suivants du code de l'éducation.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'adopter des politiques de reconnaissance appréciées de manière globale et visant, le cas échéant, non pas un seul tuteur ou un seul maître d'apprentissage mais l'équipe tutorale dans sa totalité. La mise en oeuvre de celles-ci invite à clairement identifier, dans le cadre du précédent article 6.3, le rôle de chacun des participants (tuteur, apprenant, personnes ressources, formateurs occasionnels...).

Article 6.5

En vigueur étendu

Les parties signataires relèvent que faire appel aux salariés les plus âgés pour exercer des fonctions tutorales constitue un leitmotiv des pouvoirs publics qui nécessite d'être relativisé au regard des pratiques constatées dans les entreprises. Tout senior n'a pas vocation à devenir tuteur et, dans la réalité, les salariés les plus âgés ne sont souvent pas les plus à même de transmettre les connaissances professionnelles aux nouveaux arrivants.

Elles souhaitent que les fonctions tutorales ne soient pas confiées automatiquement au seul prétexte d'être salarié âgé et/ou étant confronté à un parcours professionnel considéré comme pénible par la loi. Au contraire, elles demandent aux entreprises de mettre en place un processus de vérification des qualifications et des capacités reposant sur des critères non seulement de technicité mais aussi notamment de motivation personnelle et de disponibilités intellectuelles et cognitives.

Néanmoins, afin de s'inscrire positivement dans les objectifs de préservation, sur le long terme, de la motivation et de la santé des collaborateurs repris notamment dans l'accord intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008, elles demandent aux entreprises de considérer les souhaits d'accès des salariés âgés de plus de 45 ans à la fonction tutorale comme prioritaires, dans la mesure où ils ont satisfait préalablement à la procédure de sélection visée précédemment. Conséquemment, les entreprises sont invitées à mettre en oeuvre de manière prioritaire, pour ces mêmes salariés, les éventuelles actions de formation destinées à leur offrir les moyens de remplir au mieux la fonction tutorale à laquelle ils prétendent.

Elles précisent enfin que l'exercice de la fonction tutorale peut constituer une opportunité pour la mise en oeuvre d'un déroulé de carrière favorable à l'occupation de fonctions d'encadrement et ainsi participer à une diversification du parcours professionnel.

Article 6.6 En vigueur étendu

Le maître d'apprentissage assume la fonction de tuteur pour l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur lui-même ou un ou plusieurs salariés choisis sur la base du volontariat. Cette mission peut également être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage.

La mission du maître d'apprentissage consiste à contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou au diplôme préparé en liaison avec le CFA, à assurer le lien avec l'organisme de formation et, enfin, à participer à l'évaluation de l'apprenti. Pour exercer ou mener à bien sa mission, l'employeur doit lui permettre de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis et lui faire bénéficier de formations, les dépenses exposées étant prises en compte au titre de la participation-formation continue.

Aucun titre n'est requis pour accéder à la mission de maître d'apprentissage. Néanmoins, le maître d'apprentissage doit être majeur et offrir toutes les qualités de moralité et avoir les compétences professionnelles suivantes :

- être titulaire d'un diplôme relevant du même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent à ce dernier et justifiant de 2 ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- ou justifier de 3 ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- ou posséder 3 ans d'expérience professionnelle en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis des services de l'inspection de l'apprentissage. Faute de réponse dans le mois suivant la demande, l'avis est réputé favorable.

Elles précisent, à ce titre, que le certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article 12 du présent accord peut constituer un gage de sérieux des compétences techniques attendues du maître d'apprentissage.

Les parties signataires rappellent que :

- le contrat d'apprentissage précise le nom du maître d'apprentissage, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée ;
- sauf dérogation particulière prévue par le code du travail, le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à trois par maître d'apprentissage ;

Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un maître d'apprentissage référent doit être désigné, ce dernier assurant la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Il est à noter que les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue, ne sont pas pris en compte pour calculer la durée de l'expérience requise.

Article 6.7 En vigueur étendu

Les entreprises ont l'obligation, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, de désigner un tuteur afin de l'accompagner. Les parties signataires rappellent que ce tuteur doit être désigné sur la base du volontariat et doit posséder au minimum les conditions suivantes :

- qualification supérieure ou égale à la qualification de l'apprenant ;
- 2 ans d'expérience en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Elles rappellent que :

- le rôle et les conditions d'exercice de la mission de la fonction tutorale doivent être mentionnés dans une lettre de mission ;
- le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, ou de deux salariés au plus lorsqu'il est employeur, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus ;
- le tuteur conserve, sauf situation exceptionnelle, la responsabilité de l'action tutorale pendant toute sa durée ;
- le tuteur assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition des actions de professionnalisation ;
- le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

L'OPCA de l'IPC assure la prise en charge des actions de formation et d'accompagnement des tuteurs ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, sur la base de forfaits arrêtés par voie réglementaire et, le cas échéant, précisés par son conseil d'administration.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs, le salarié bénéficie de deux tuteurs :

- un tuteur désigné par l'entreprise utilisatrice, afin d'assurer pendant les périodes de mise à disposition l'accueil, l'aide et l'information du bénéficiaire, d'organiser son activité dans l'entreprise pour contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et veiller au respect de son emploi du temps ;
- un tuteur désigné par l'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs pour assurer, en lien avec l'entreprise utilisatrice, la liaison avec l'organisme chargé de la formation des bénéficiaires et pour participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 6.8 En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 6322-53 et suivants du code du travail, tout salarié qui justifie d'une ancienneté de 1 an dans son entreprise a droit à une autorisation

d'absence d'une durée maximale de 1 an en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue. La durée de ce congé peut dépasser 1 an par accord entre l'entreprise et le centre de formation. Ce congé est également accordé au salarié qui souhaite se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une entreprise publique ou privée.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires demandent aux entreprises de considérer comme prioritaire l'examen des demandes des salariés en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue dans un des centres de formation ou de recherche reconnus par la CPNEF papiers-cartons.

Elles s'accordent pour que l'autorisation d'absence puisse être renouvelée par accord entre le salarié, l'entreprise et le centre de formation ou de recherche lorsque le programme pédagogique encadrant l'activité de formation dispensée ou la nature de l'activité de recherche l'impose.

En accord avec le centre de formation et le salarié, l'entreprise peut décider de maintenir tout ou partie de la rémunération du salarié en congé d'enseignement et de financer les cotisations de sécurité sociale y afférentes. La prise en charge des éléments de rémunération et des cotisations est imputable au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue conformément à l'article L. 6322-57 du code du travail.

Partie II Accompagnement tout au long du parcours professionnel

Titre Ier Gestion des emplois et des compétences et sécurisation des parcours professionnels

Article 7

En vigueur étendu

Rappelant que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et poursuivant l'ambition et la volonté d'accroître l'accès de tous à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectifs :

- de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- de favoriser la diversité dans les publics formés, avec une vigilance particulière pour les publics les plus fragilisés au regard de l'insertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi ;
- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises ;
- de donner aux institutions représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre de leur projet professionnel ;
- de favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle, grâce au développement de la fonction tutorale ;
- d'accroître le volume des actions de formation dispensées aux salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de formation de l'entreprise, à l'initiative de l'entreprise ;
 - du droit au congé individuel de formation, à l'initiative des salariés ;
 - du compte personnel de formation mis en oeuvre à l'initiative des salariés, le cas échéant en liaison avec leur entreprise ;
 - du contrat et de la période de professionnalisation ;
- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie, aux actions de bilan de compétences, de reconnaissance et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) auxquelles il participe ;
- d'assurer, enfin, un développement structuré et coordonné de la politique de formation professionnelle intersecteurs papiers-cartons reposant sur une approche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de développer l'alternance pour une insertion pérenne dans l'intersecteurs papiers-cartons, en incitant au recours à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation, via des financements privilégiés et des actions de communication ciblées autour de ces dispositifs ;
- de renforcer et dynamiser le dialogue social autour des enjeux de la formation professionnelle tant au niveau des branches professionnelles que des entreprises.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle tout au long de la vie, qui participe au développement personnel, obéit à des impératifs de nature économique. Elles insistent sur la recherche d'un nécessaire équilibre afin de répondre à la fois aux aspirations des salariés et aux exigences économiques des entreprises. Elles marquent leur attachement au fait que le développement de la formation tout au long de la vie doit résulter de l'initiative des diverses parties prenantes, à savoir les entreprises et les salariés, en tenant compte des propositions et avis des instances représentatives du personnel. Il s'agit de veiller à l'équilibre entre un droit reconnu à chaque salarié et une régulation collective de ce droit au niveau de l'entreprise, en accord avec les orientations et les décisions arrêtées au niveau intersecteurs.

Aussi les parties signataires s'entendent-elles dans le cadre d'une politique de filière commune intersecteurs papiers-cartons pour mobiliser les moyens de la formation professionnelle, afin :

- de consolider les moyens humains dans les facteurs clés de succès des entreprises ;
- de valoriser et de développer les fonctions management et ressources humaines ;
- d'aider les entreprises, tout particulièrement les TPE-PME, dans leur recrutement et leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de lutter contre les inégalités en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- de sécuriser les parcours professionnels, de renforcer l'employabilité des salariés et de développer leurs compétences ;
- de contribuer au bien-être des salariés tout au long de la vie professionnelle ;
- de faire connaître, de valoriser et de développer l'attractivité des métiers de l'intersecteurs papiers-cartons.

Article 8

En vigueur étendu

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel. Le plan de formation permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences requises. Ainsi, les entreprises veillent à inscrire le plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés. A cet effet, conformément à l'article L. 2323-35 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir d'élaborer un plan de formation triennal.

Article 8.1

En vigueur étendu

L'action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise se réalise sur le temps de travail. Elle constitue nécessairement un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Article 8.2 En vigueur étendu

L'action de formation ayant pour objet le développement des compétences du salarié peut, sous réserve d'un accord formalisé par écrit entre le salarié et l'employeur pouvant être dénoncé dans les 8 jours, se dérouler hors du temps de travail effectif :

- soit dans la limite de 80 heures par an ;
- soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Il est entendu que le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences ou la dénonciation de l'accord visé ci-dessous ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

L'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Elle formalise ces engagements par écrit, lorsque la formation est diplômante.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8.3 En vigueur étendu

La loi du 5 mars 2014 consacre la possibilité d'effectuer, en tout ou partie, sa formation à distance et de manière séquentielle dès lors que le programme de formation précise (art. L. 6353-1) :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte à distance ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Ces moyens doivent recouvrir :

- les compétences et les qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de l'action ;
- les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux où il peut s'entretenir avec les personnes ressources qui sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action lorsque cette aide est synchrone.

Article 9 En vigueur étendu

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité d'entreprise est consulté chaque année :

- au cours de deux réunions spécifiques sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours, et sur le projet de plan ou de mise en oeuvre du plan de formation pour l'année à venir ;
- sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;
- ainsi que pour toutes les attributions qui lui sont légalement dédiées en matière de formation professionnelle, notamment concernant le compte personnel de formation.

Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord collectif relatif à la GPEC quand il existe dans l'entreprise, notamment avec les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise déterminées dans cet accord, le cas échéant.

Article 10 En vigueur étendu

Article 10.1 En vigueur étendu

Le compte personnel de formation (CPF) a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser ainsi les parcours professionnels. Il remplace le droit individuel à la formation à compter du 1er janvier 2015.

Le CPF est un droit individuel du salarié, dit universel. Il est attaché à la personne. Ainsi, les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Article 10.2 En vigueur étendu

Un CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné à l'article L. 312-1, alinéa 5 a, du code de l'action sociale et des familles.

A titre dérogatoire, il peut être ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat en apprentissage sur le fondement de l'article L. 6222-1, alinéa 2, du code du travail.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article 10.3 En vigueur étendu

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite de 150 heures.

Les heures pouvant alimenter le CPF sont fondées sur un temps de travail à temps plein. Lorsque la durée du travail à temps plein est fixée par un accord d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence est égal à la durée conventionnelle de travail. A défaut, le nombre d'heures de référence est de 1 607 heures (35 heures hebdomadaires) sans prendre en compte les heures supplémentaires dans le calcul des droits. Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures, conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail.

Les heures non utilisées au titre du droit individuel à la formation (DIF) et acquises jusqu'au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées sur le CPF au 1er janvier 2015. Ces heures pourront être mobilisées jusqu'au 1er janvier 2021, selon les modalités du CPF, le cas échéant complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation, dans la limite d'un plafond total de 150 heures (et dans des conditions fixées par décret).

Article 10.4 En vigueur étendu

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte et saisit ses heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2014, sur la base de l'information délivrée par l'employeur avant le 31 janvier 2015.

Pour ce faire, un accès à un service dématérialisé gratuit est mis en place. Ce service donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires pouvant être effectués.

Le traitement des informations à caractère personnel est automatisé ; il est dénommé « système d'information du compte personnel de formation ».

Ce traitement intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire, qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Le service dématérialisé est géré par la Caisse des dépôts et consignations : www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 10.5 En vigueur étendu

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Les autres formations éligibles sont :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par décret ;
2. Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions spécialisées pour les travailleurs handicapés et les mutilés de guerre (art. L. 5312-1 et L. 5314-1 du code du travail) ;
3. Les accompagnements VAE, dont l'objet est l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEF de l'IPC et enregistrés dans le RNCP (art. L. 335-6 du code de l'éducation) ;
4. Les formations validées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
5. Les formations validées par un CQP/ CQPI ;
6. Les formations validées par les certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP tel que prévu à l'article L. 335-6, alinéa 10 du II, du code de l'éducation.

Les formations mentionnées ci-dessus, correspondant aux tirets 4,5 et 6, doivent figurer sur au moins une des listes suivantes pour être éligibles au CPF :

- la liste élaborée par la CPNEF pour les salariés des entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Concernant les formations éligibles au titre du CPF, dans l'IPC, elles seront listées par la CPNEF et révisables par elle de manière régulière. D'autre part, la CPNEF formule des recommandations au COPANEF et aux COPAREF, dans le but d'inscrire sur leurs listes les formations correspondant à des besoins de recrutement ou visant l'acquisition de compétences utiles aux entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons. A cette fin, elle s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons.

Article 10.6 En vigueur étendu

a) Principe d'abondement

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur via un accord collectif d'entreprise ou de groupe, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;
- l'OPCA de l'IPC ou autre, via un accord collectif de branche ;
- l'organisme mentionné à l'article L. 4162-11 chargé de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées en Conseil d'Etat ;
- l'Etat ;
- les régions ;

- le service public de l'emploi (pour les demandeurs d'emploi) ;
- les institutions pilotant l'emploi des personnes handicapées.

D'autre part, un abondement supplémentaire est prévu pour les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant, de l'entretien professionnel et des conditions précisées à l'article 15 du présent accord.

b) Abondements du CPF des salariés de l'intersecteurs papiers-cartons par les fonds collectés par l'OPCA de l'IPC au titre de la contribution affectée au CPF
Lorsque le nombre d'heures inscrit au CPF est insuffisant, le salarié peut bénéficier d'un abondement complémentaire au moment de la mobilisation de son compte, conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail, pour les formations ou les publics prioritaires précisés ci-après.

Cet abondement du CPF des salariés de l'intersecteurs papiers-cartons est financé sur la contribution des entreprises de l'IPC au titre du CPF (0,2 %) collectée par l'OPCA de l'IPC.

Dans le cas où cette contribution serait insuffisante, les conditions d'abondement pourront être revues exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC, sur proposition du comité de section professionnelle paritaire de l'IPC.

L'abondement du CPF de l'intersecteurs papiers-cartons est de 100 % des heures portées au compte du salarié, dans la limite des heures manquantes, pour les publics prioritaires suivants (2) :

- les salariés à temps partiel ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus ;
- les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels ;
- les salariés occupant des emplois menacés par des évolutions économiques ou technologiques ;
- les salariés en mobilité externe ;
- les salariés ayant un niveau de qualification inférieur ou égal au baccalauréat (niveau IV), avec une priorité donnée aux jeunes afin d'encourager leur évolution professionnelle.

Le bénéfice de ces abondements ne peut avoir lieu que lorsque les formations réalisées dans ce cadre figurent sur la liste de la CPNEF de l'intersecteurs papiers-cartons.

En outre, les formations visant des CQP/ CQPI de l'intersecteurs papiers-cartons bénéficieront également d'un abondement à hauteur des heures manquantes, dans la limite de 350 heures au total, heures acquises comprises.

c) Abondement complémentaire de gré à gré

En tout état de cause, conformément à l'article L. 6323-4, II, du code du travail, le salarié pourra demander, sous réserve de l'accord du financeur, un abondement en heures complémentaires lorsque la durée d'une formation identifiée sur la liste de la CPNEF est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte.

Par ailleurs, le CPF pourra être abondé par la période de professionnalisation (cf. annexe IV du présent accord).

d) Formation des titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel

La question du financement de la formation des titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel sera étudiée dans le cadre de la négociation à venir dans l'IPC sur les moyens du dialogue social.

(1) Le b de l'article 10.6 étendu sous réserve du respect des dispositions du III de l'article L. 6323-20 et des articles R. 6332-94 et R. 6323-5 du code du travail. (Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

(2) Voir exemple en annexe VI.

Article 10.7 En vigueur étendu

En tout ou partie sur le temps de travail

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de formation : au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois et 120 jours avant pour les plus longues. L'absence de réponse dans un délai de 30 jours calendaires après réception du courrier de l'employé par l'employeur vaut acceptation.

La demande d'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier lorsque la formation :

- est financée dans le cadre des heures supplémentaires au CPF au titre de l'abondement supplémentaire versé en cas de défaut d'entretien professionnel ;
- permet d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- est utilisée pour l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Un accord d'entreprise ou de groupe peut également prévoir des cas où l'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

En dehors du temps de travail

En revanche, les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Article 10.8 En vigueur étendu

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié (frais de transport, d'hébergement et de restauration) qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur lorsque celui-ci, en vertu d'un accord d'entreprise, consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du CPF de ses salariés et à son abondement.

En l'absence d'accord d'entreprise, les frais de formation du salarié qui mobilise son compte sont pris en charge par l'OPCA de l'IPC.

La prise en charge se limite au nombre d'heures inscrit sur le compte du salarié.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA de l'IPC est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC. L'OPCA de l'IPC prend en charge la rémunération des salariés en formation pendant le

temps de travail au titre du CPF ; celle-ci ne peut excéder 50 % du coût total de la formation du salarié. Cette prise en charge est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC. (1)

Lorsque le salarié mobilise son compte dans le cadre d'un CIF, le FPSPP prend en charge les frais de formation, sous réserve de la vérification, avant le début de l'action de formation, des droits à CPF du bénéficiaire et de l'éligibilité de la formation/ certification du CPF.

(1) Alinéa 4 étendu sous réserve du respect des dispositions du IV de l'article R. 6323-5 du code du travail.
(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Article 11 En vigueur étendu

La période de professionnalisation est régie par les dispositions des articles L. 6324-1 et suivants du code du travail. Elle est précisée par les dispositions qui suivent.

Article 11.1 En vigueur étendu

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés :

- en contrat à durée indéterminée ;
- en contrat à durée déterminée relevant de structures de l'insertion par l'activité économique (art. L. 6324-1 du code du travail) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, et ce quelle que soit la durée du contrat.

La période de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire concrétisée par l'exercice, en entreprise, d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec la ou les qualifications recherchées.

La période de professionnalisation vise la sécurisation des parcours professionnels par la qualification professionnelle. En tout état de cause, les actions de formation précédemment mentionnées sont :

1. Des actions de formation sanctionnées par une qualification professionnelle :
 - soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - soit reconnues dans les classifications des conventions collectives de branche ;
2. Des actions de VAE ;
3. Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
4. Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de certification professionnelle (CNCP).

En outre, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le CPF et à la demande de son titulaire dans les conditions définies à l'article L. 6323-4, II, du code du travail.

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEF le soin d'adapter, de réviser ou d'actualiser les actions de formation visées ci-dessus (en dehors de celles fixées par décret), compte tenu notamment des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons et du programme d'actions arrêté dans le cadre du plan de la GPEC intersecteurs papiers-cartons.

Article 11.2 En vigueur étendu

Les parties signataires définissent comme prioritaires à la période de professionnalisation les salariés :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- qui souhaitent consolider leur seconde partie de carrière professionnelle ou envisager une mobilité professionnelle ;
- travaillant en semi-continu ou en continu depuis 10 ans au moins, qui souhaitent occuper un poste de jour ;
- dont l'emploi paraît menacé à court ou à moyen terme, compte tenu des travaux prospectifs sur les métiers et les qualifications réalisés par l'observatoire ;
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- la femme qui reprend une activité professionnelle après un congé de maternité ou l'homme et la femme après un congé parental ;
- qui doivent changer de poste consécutivement à une incapacité professionnelle liée à une maladie ou un accident ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail et nécessitant une mesure de reclassement dans un autre poste.

Article 11.3 En vigueur non étendu

La durée des périodes de professionnalisation s'élève au minimum, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 70 heures pour toutes les entreprises, et ce quelle que soit leur taille.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas si la formation est réalisée pour :

- l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience ;
- abonder le compte personnel de formation si la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder les droits du salarié au titre du CPF, dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle et visées sur une liste CPNEF de l'intersecteur papier carton et selon les modalités définies par celles-ci.

Article 11.4
En vigueur étendu

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre de son compte personnel de formation ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre des actions de développement des compétences du plan de formation visé à l'article 8.2 « Développement des compétences ».

L'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements doivent nécessairement porter sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

La période de professionnalisation à l'initiative du salarié peut être différée par l'employeur pour des raisons légitimes et motivées tenant à la poursuite de l'activité ou du service, et ce tout particulièrement lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'une période de professionnalisation dépasse 2 % de l'effectif total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans les entités de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins deux salariés.

Un délai de carence de 12 mois consécutifs est requis entre deux périodes de professionnalisation pour un même salarié.

Article 11.5
En vigueur étendu

La prise en charge financière de l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons, au titre de la section professionnelle paritaire « papiers-cartons », des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est fixée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe IV du présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés notamment pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et peuvent être révisés, en tant que de besoin, par décision du conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC, sur proposition de la section professionnelle paritaire « papiers-cartons », après avis de la CPNEF intersecteurs papiers-cartons.

Article 11.6
En vigueur étendu

D'une manière générale, les actions de formation engagées dans le cadre de la période de professionnalisation sont considérées comme prioritaires dans le cadre des financements de l'OPCA de l'IPC, et ce dans la limite des fonds affectés chaque année à la section professionnelle paritaire papiers-cartons, lorsqu'elles ont pour objectif une action de formation :

- visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel reconnu par la CPNEF intersecteurs papiers-cartons (voir annexe II) ;
- en faveur des salariés les moins qualifiés ;
- dans des filières professionnelles ou dans des domaines reconnus prioritaires par la CPNEF intersecteurs papiers-cartons ;
- en faveur des salariés en recherche de mobilité professionnelle pour des raisons tenant à l'évolution prévisible de leur emploi ou pour des raisons tenant à leur état de santé et/ou à leur âge, et ce tout particulièrement pour ceux dont le parcours professionnel peut être considéré comme pénible au sens du code du travail.

Article 12
En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du travail sont, pour l'intersecteurs papiers-cartons, les certificats de qualification professionnelle validés par la CPNEF intersecteurs. La liste des certificats de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons est reproduite en annexe II du présent accord. Ils visent à certifier les qualifications professionnelles des individus au regard des compétences attendues pour accéder aux principaux métiers de l'intersecteurs papiers-cartons.

D'une manière générale, les certificats de qualification professionnelle s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Le référentiel d'activités peut être commun à plusieurs branches et peut, dans ce cadre, notamment s'inscrire dans la démarche certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) reconnue par la CPNEF.

Les certificats de qualification professionnelle sont ouverts aux salariés des entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons, aux salariés d'autres branches professionnelles ainsi qu'aux demandeurs d'emploi. Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience.

L'objectif d'élévation du niveau de qualification qu'induit la démarche de certification professionnelle doit conduire l'entreprise à examiner, lorsque les qualifications certifiées sont réellement mobilisées à l'occasion du travail, si le salarié bénéficie bien d'une rémunération et/ou d'un niveau de classification conformes à son niveau de qualification.

Article 12.1
En vigueur étendu

La préparation du certificat de qualification professionnelle s'inscrit dans le cadre d'un parcours de formation individualisé marqué par :

- une phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant en compte le cas échéant l'expérience des stagiaires ;
- une phase de réalisation des parcours de formation ;
- une phase de certification.

Les parcours de formation visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons peuvent être mis en oeuvre notamment dans le cadre du contrat de professionnalisation (visé à l'article 5 du présent accord), de la période de professionnalisation (visée à l'article 11 du présent accord), du compte personnel de formation (visé à l'article 10 du présent accord), du plan de formation (visé à l'article 8 du présent accord), du congé individuel de formation (visé à l'article 14 du présent accord), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (visée au titre III du présent accord).

Les frais liés à la participation éventuelle de salariés aux jurys d'examen nécessitée par la phase de certification sont pris en charge au même titre que les frais de jury de validation des acquis de l'expérience visés à l'article 13.4 du présent accord.

Article 12.2
En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience (telle que visée à l'article 13 du présent accord) constitue un moyen d'accéder à un certificat de qualification professionnelle dès lors que le candidat à la démarche de VAE justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée.

Cette action de validation des acquis de l'expérience comporte trois phases :

- une phase d'instruction de la recevabilité de la demande du candidat ;
- une phase d'accompagnement du candidat à la validation du CQP/CQPI ;
- une phase de certification.

Indépendamment des dispositions prévues à l'article 13.4 concernant les jurys de validation des acquis de l'expérience, lorsque la démarche de validation des acquis de l'expérience est mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, les frais relatifs aux différentes phases peuvent être pris en charge par l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons dans des limites et conditions fixées par son conseil d'administration, sur proposition de la section professionnelle paritaire intersecteurs papiers-cartons.

Article 12.3
En vigueur étendu

Afin de répondre aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation des niveaux de qualification, les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA de l'IPC de favoriser l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de certification des qualifications professionnelles intersecteurs papiers-cartons.

Elles l'invitent également à rechercher les possibilités de partenariats financiers, notamment avec le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), utiles à la promotion et au déploiement de la démarche CPQ/CQPI au sein de l'intersecteurs papiers-cartons.

Les modalités de création, de révision ou de suppression et d'attribution des certificats de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons sont définies dans un document intitulé « Charte CQP » de l'intersecteurs papiers-cartons et validé par la CPNEF. Dans le contexte présent de réforme, les membres de la CPNEF conviennent de remettre à jour ce document.

Aussi, afin d'offrir une meilleure lisibilité aux certificats de qualification professionnelle, auprès d'un public le plus large possible, la CPNEF étudiera si des CQP supplémentaires peuvent être inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 13
En vigueur étendu

Article 13.1
En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent l'importance de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE), qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Il s'agit de permettre à chaque individu de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle en vue notamment 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 (CQP/ CQPI) reconnu par la commission paritaire nationale emploi formation intersecteurs papiers-cartons.

(1)
Toute personne justifiant d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou ayant exercé des responsabilités syndicales ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport direct avec le contenu de la certification visée, quel que soit son âge, son statut et son niveau de formation, ayant au moins 2 ans d'activité continue ou non, peut entreprendre une démarche de validation de son expérience professionnelle présente ou passée.

Les personnes en contrat à durée déterminée devront justifier de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage, qu'elle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années.

Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivie de façon continue ou non par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre, sont prises en compte dans le calcul de la durée minimale d'activité requise.

Il revient à l'autorité ou à l'organisme qui délivre la certification professionnelle de se prononcer sur la recevabilité de la demande du candidat à la validation des acquis de l'expérience au regard des conditions fixées aux articles L. 335-5 et L. 613-3 du code de l'éducation.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

Un document commun pour la recevabilité des dossiers de candidature à la validation des acquis de l'expérience est téléchargeable sur le site internet du comité interministériel pour le développement de la VAE à l'adresse suivante : <http://www.vae.gouv.fr>.

(1) Tiret est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Article 13.2
En vigueur étendu

Le salarié désireux d'engager une démarche de validation des acquis de l'expérience bénéficie, à son initiative, d'un congé dont la durée ne peut excéder par action de validation 24 heures de temps de travail consécutives ou non. Après 20 ans d'activité professionnelle ou 10 ans de travail posté et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, le salarié doit pouvoir bénéficier d'une priorité d'accès au congé de validation des acquis de l'expérience.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 60 jours avant la date de l'action de validation

des acquis de l'expérience.

Elle doit indiquer :

- le diplôme, le titre, le certificat de qualification ou l'attestation professionnelle à laquelle il postule ;
- les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit au salarié son accord ou les raisons de service 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 à compter de la demande.

Par ailleurs, pour les personnes en contrat à durée déterminée, ce congé se déroule en principe en dehors de la période d'exécution du contrat et doit débiter au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Toutefois, il est possible de déroger au principe lorsque le salarié demande à le réaliser en tout ou partie avant le terme du contrat de travail, avec l'accord de l'employeur.

Article 13.3

En vigueur étendu

Dans le cas où la demande de validation des acquis de l'expérience émane du salarié, le FONGECIF peut prendre en charge la rémunération et une partie des coûts liés à cette démarche. Le salarié peut également utiliser ses heures de CPF afin d'être accompagné dans une validation des acquis de l'expérience. Dans ce cas, si les actions se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail, l'autorisation de l'employeur n'est pas requise sur le contenu de la VAE mais reste obligatoire sur le calendrier.

Si l'action de validation des acquis de l'expérience est organisée à l'initiative de l'employeur, le financement est assuré par l'entreprise dans le cadre du plan de formation.

Article 13.4

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence, sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation.

L'autorisation d'absence au titre des articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1 du code du travail ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Les dépenses liées à la participation des salariés à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont imputables sur la participation des entreprises à la formation professionnelle continue lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation). Sont ainsi visés :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration (dans les limites fixées pour les remboursements des salariés participant aux instances décisionnaires de l'OPCA de l'IPC) ;
- le maintien de la rémunération du salarié, dans la limite de celle qu'il aurait dû percevoir s'il avait réellement travaillé ;
- les cotisations sociales, conventionnelles et/ou taxes sur les salaires qui se rattachent au maintien de la rémunération visé précédemment.

Article 14

En vigueur étendu

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité ou mise en oeuvre au titre du CPF ou des périodes de professionnalisation.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles ;
- de préparer et de passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les règles liées aux modalités de mise en oeuvre du congé individuel de formation sont fixées aux articles L. 6322-1 et suivants du code du travail.

Les dépenses liées à la réalisation du congé individuel de formation sont prises en charge par le FONGECIF. Cet organisme vérifie si les conditions d'ouverture du droit au congé individuel de formation prévues par le code du travail sont réunies.

Toutefois, les parties signataires du présent accord souhaitent que les actions de formation motivées par le désir de mobilité professionnelle des salariés dont les parcours professionnels peuvent être pénibles au sens de l'article L. 4121-3-1 du code du travail puissent être considérées comme actions éligibles et prioritaires au titre du congé individuel de formation.

Le CIF est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle la demande du congé est déposée.

Titre II Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 15

En vigueur étendu

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié est informé, lors de son embauche, qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, quelle que soit sa taille.

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. Cet entretien est ainsi consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il n'a pas pour objet d'évaluer les compétences ou la performance du salarié.

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 permettre d'aborder les points suivants :

- les 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 ;
- les 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 ;
- les dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les modalités d'utilisation du compte personnel de formation ;
- les conditions de réalisation de l'action de formation.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie (visé par l'article L. 6324-1 du code de la sécurité sociale) ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'appréciera par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne également lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années de l'entretien susvisé et d'apprécier s'il a suivi au moins deux des trois actions suivantes :

- action de formation, à l'exception des formations nécessaires à l'obtention d'une habilitation obligatoire ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale indépendante des négociations annuelles obligatoires au niveau des branches de l'IPC, notamment les éventuelles revalorisations des minima conventionnels de l'IPC.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, le compte est abondé de 100 heures de formation supplémentaires ou de 130 heures pour le salarié à temps partiel, dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

L'employeur doit alors adresser à son OPCA la liste des salariés concernés et le nombre d'heures attribuées. Dans un même temps, il devra lui verser un montant égal à ce nombre d'heures multiplié par un montant forfaitaire de 30 € en 2015.

Lorsque l'entreprise n'a pas opéré ce versement ou que le versement est insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement. A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majoré de 100 %.

Ces abondements supplémentaires n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année.

Article 15.1

En vigueur étendu

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. Il est rappelé que ce constat a amené les partenaires sociaux à créer, dans le cadre des travaux de la CPNEF intersecteurs papiers-cartons, un parcours professionnel prioritaire à destination du management de proximité ou du supérieur hiérarchique direct.

Article 16

En vigueur étendu

Outre le congé de bilan de compétences de 24 heures prévu par les articles L. 6322-42 et suivants du code du travail, tout salarié doit pouvoir bénéficier, à son initiative, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e 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 ou d'un projet de formation.

Les financements liés au bilan de compétences sont assurés soit par l'entreprise elle-même, soit par le FONGECIF dans le cadre des versements prévus pour le congé individuel de formation.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA de l'IPC d'étudier 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 17

En vigueur étendu

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en oeuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

L'offre de services du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré, dans les conditions définies à l'article L. 6111-6 du code du travail, par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- Pôle emploi ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les OPACIF ;
- l'APEC ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région.

Le salarié pourra s'adresser à ce conseil pour examiner avec lui le financement de sa formation, notamment pour les CPF hors temps de travail. Les informations sur le CEP seront disponibles sur le site internet de l'OPCA de l'IPC et sur le site dédié de la Caisse des dépôts et consignations.

Article 18
En vigueur étendu

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 est invité à établir un passeport orientation et formation, véritable « journal de bord professionnel », qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le passeport orientation et formation recense notamment :

- les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en oeuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;
- les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale ;
- 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 représentation du personnel.

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

Celui-ci est accessible via le système d'information du compte personnel de formation sur le site dédié de la Caisse des dépôts et des consignations : www.moncompteformation.gouv.fr.

Partie III Mesures spécifiques d'accompagnement des TPE-PME

En vigueur étendu

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. Les parties signataires constatent ainsi que la dimension réduite des effectifs limite les structures et les moyens propres à la formation, restreint les possibilités de promotion interne, renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé et rend difficile le départ en formation sans remplacement sur le poste de travail. Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et à définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Fortes de ce constat, les parties signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Cette considération implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en oeuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises dans les conditions prévues par la loi ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise en matière de développement des compétences.

A cet effet, il appartient à l'OPCA de l'IPC de poursuivre et de développer, par des moyens appropriés, ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés des informations sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès, leur financement et les possibilités concrètes de réalisation, fléchées notamment par la CPNEF dans le cadre d'une liste de partenaires référencés.

Entre ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA de l'IPC le fait de :

- contribuer au développement de la formation et de concourir à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- favoriser les accompagnements plus spécifiquement consacrés aux PME/TPE, tels que par exemple :
- l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ;
- l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement ;
- l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en oeuvre d'actions de formation des salariés ;
- l'aide à l'ingénierie d'actions de type diagnostic et accompagnement GPEC.

Les parties signataires, ayant conscience de la nécessité des moyens financiers utiles à la réalisation des actions décrites ci-dessus, demandent à l'OPCA de l'IPC de poursuivre la politique de dispositifs et de partenariats financiers engagée à ce jour par l'OPCA de l'IPC au titre de l'accompagnement des TPE-PME.

Partie IV Financement de la formation professionnelle

Titre Ier Formation initiale

En vigueur étendu

Les branches de l'intersecteurs papiers-cartons définissent la politique de formation et ses priorités au sein de la CPNEF.

Article 19
En vigueur étendu

En vertu de la législation en vigueur, les entreprises sont tenues au financement de l'apprentissage. Elles versent leur contribution à un organisme collecteur de la

taxe d'apprentissage (OCTA) de leur choix.

Néanmoins les parties signataires les invitent, en cohérence avec la dynamique de financement de la formation professionnelle, à verser leur contribution à l'OCTA de l'IPC : ADEFPA jusqu'au 31 décembre 2015 et l'OPCA de l'IPC à compter du 1er janvier 2016, et à flécher celle-ci vers les centres de formation d'apprentis affiliés à l'IPC (voir liste de l'annexe III).

En effet, conformément aux nouveaux articles L. 6242-1 et suivants du code du travail, peuvent être habilités par l'Etat à collecter, dans leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle, les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir, notamment l'OPCA de l'IPC. Dans ce nouveau cadre, les missions de l'ADEFPA, association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons et collecteur de l'IPC (OCTA), ne pourront être maintenues en l'état à partir du 1er janvier 2016.

Les parties signataires décident de maintenir la collecte de la taxe d'apprentissage et les missions y afférentes à l'OPCA de l'IPC.

Les entreprises conservent leur droit de libre affectation du quota (26 % de 0,68 %) et du barème (23 % de 0,68 %) via leur OCTA de branche et 51 % des sommes collectées seront versées aux régions au titre de l'apprentissage.

L'organisation professionnelle s'emploiera à se rapprocher des régions et organismes compétents en matière d'emploi et de formation afin de décliner la politique de formation initiale au niveau régional et de préserver ainsi sa cohérence.

Article 20

En vigueur étendu

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCA de l'IPC peut prendre en charge, au titre de la section professionnelle paritaire papiers-cartons et dans la limite des fonds qui lui sont alloués, une partie des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) préparant aux métiers de l'intersecteurs papiers-cartons.

La CPNEF de l'IPC propose chaque année à la section professionnelle paritaire de l'OPCA de l'IPC relevant de son champ professionnel les montants à affecter aux CFA au vu d'un budget prévisionnel associé à un plan d'action établi par ces derniers et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires. Chaque année, la CPNEF est informée des réalisations et de l'emploi des fonds affectés l'année précédente.

La section professionnelle paritaire prend sa décision d'affectation des fonds sur proposition de la CPNE. Il lui est, en outre, présenté au même moment par l'OPCA de l'IPC un rapport relatif aux conditions de mise en oeuvre des présentes dispositions. La liste des CFA affiliés à l'IPC est annexée au présent accord. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Titre II Formation professionnelle

Article 21

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, les entreprises occupant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de l'IPC les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue, soit 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Ce versement comprend la contribution mutualisée obligatoire au titre du plan de formation, telle que précisé à l'article 23.

Article 22

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, les entreprises occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de l'IPC les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue, soit 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Pour les entreprises de 10 à 299 salariés, ce versement comprend la contribution mutualisée obligatoire au titre du plan de formation, telle que précisé à l'article 23.

Article 23

En vigueur étendu

Le plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés est financé en tout ou partie par l'OPCA de l'IPC sur la contribution unique obligatoire qui lui est dédiée chaque année, dans la limite des fonds disponibles.

Conformément à l'article R. 6332-22-2 du code du travail, la contribution unique obligatoire versée à l'OPCA de l'IPC au titre du plan de formation est de :

- 0,40 % de la masse salariale dans les entreprises de moins de 10 salariés ;

- 0,20 % de la masse salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés ;

- 0,10 % de la masse salariale dans les entreprises de 50 à 299 salariés.

Si les demandes de financement des entreprises de moins de 300 salariés devaient excéder les fonds disponibles de l'OPCA de l'IPC dédiés au plan de formation, la définition des priorités de financement du plan de formation sur les fonds mutualisés serait renvoyée à la CPNEF de l'IPC.

(1) Article 23 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Partie V Acteurs et gouvernance de la formation professionnelle dans l'IPC

En vigueur étendu

La préservation et le développement de l'outil industriel de la filière papiers-cartons constituent un objectif primordial partagé par les parties signataires.

Dans un contexte de profondes mutations tant capitalistiques que technologiques, elles rappellent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) représente, quel que soit le contexte économique, une opportunité tant pour les entreprises que pour les salariés.

La GPEC a en effet pour objet de faciliter 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 tout en tenant compte des aspirations des salariés.

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.

Les parties signataires insistent sur le fait que le point de départ d'une démarche de GPEC n'est pas le constat de difficultés économiques ou la nécessité d'engager des restructurations mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences de l'entreprise et des salariés.

Si elles reconnaissent que la GPEC, qui constitue une démarche à long terme, permet d'atténuer les effets sur l'emploi des difficultés économiques lorsqu'elles surviennent, elles insistent pour qu'en tout état de cause celle-ci soit parfaitement dissociée de la gestion des procédures de licenciements collectifs et des plans de sauvegarde de l'emploi. Elles rappellent enfin que la GPEC est distincte des accords de méthode tels que prévus par l'article L. 1233-21 du code du travail, qui ont pour finalité de fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de procédure de licenciement pour motif économique.

La GPEC doit être une démarche initiée par l'entreprise en concertation avec les instances représentatives du personnel. Dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 300 salariés et plus ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, la GPEC est mise en oeuvre dans le cadre de la négociation collective et, à défaut d'accord, elle doit faire l'objet d'une démarche volontaire de l'entreprise.

Le rôle de l'intersecteurs papiers-cartons est d'inciter toutes les entreprises et les acteurs concernés à entrer dans cette démarche et de les y accompagner en leur fournissant des moyens adaptés tout particulièrement en matière d'offre de formation professionnelle initiale et continue.

Le présent accord vise à clarifier la notion de GPEC et à définir, au niveau intersecteurs papiers-cartons, les actions spécifiques permettant de favoriser, outre un meilleur éclairage des mutations et des évolutions en cours ou à venir, la concrétisation d'un environnement « emplois-compétences » propice à relever les grands défis de demain :

- défis sociaux liés à l'émergence de nouvelles aspirations et de valeurs qui invitent à repenser des modes organisationnels du travail tenant compte des exigences de santé et de sécurité ;

- défis économiques marqués par la globalisation de l'économie circulaire et la recherche permanente de compétitivité des entreprises du territoire France ;

- défis technologiques, qui supposent une évolution de certains métiers pour s'adapter aux innovations résultant notamment des travaux des pôles de compétitivité et/ou de l'essor de nouveaux marchés ;

- défis environnementaux, qui supposent la mise sur le marché de produits toujours plus vertueux faisant appel à des technologies innovantes répondant aux objectifs de développement durable ;

- défis démographiques, qui supposent de rééquilibrer la pyramide des âges, de réinterroger les solidarités et les liens intergénérationnels et d'oeuvrer pour une meilleure attractivité de l'industrie.

Pour ce faire, les parties signataires décident de rappeler ou de préciser les rôles et missions des différents acteurs de l'intersecteurs papiers-cartons afin d'assurer une juste coordination et une meilleure synergie entre eux-ci. Il s'agit de garantir les conditions de dialogue et d'action propices à l'émergence d'une dynamique d'anticipation des évolutions démographiques, technologiques et économiques. Il s'agit de favoriser le partage des diagnostics et la mise en place de réponses appropriées offrant la possibilité aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement et/ou d'adaptation à leur environnement économique.

Elles s'engagent, enfin, à oeuvrer au sein des différentes instances paritaires de formation pour une action cohérente au regard des engagements inscrits dans le présent accord ainsi que des décisions et/ou des orientations qui en découlent. Les parties signataires veilleront en ce sens, et dans la mesure du possible, à ce que les membres de la CPNEF et de la section professionnelle paritaire papiers-cartons de l'OPCA de l'IPC soient identiques.

Les enjeux de la réforme de la formation professionnelle ainsi que les objectifs de maintien et de développement de l'emploi au sein des industries papetières imposent, en effet, d'agir avec méthode dans le cadre d'une organisation rénovée et d'un principe d'action coordonné.

Titre Ier Acteurs de la politique paritaire intersecteurs papiers-cartons relative à la formation professionnelle

[En vigueur étendu](#)

(Schéma des différents acteurs non reproduit mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

Article 24

[En vigueur étendu](#)

Instituée par l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 29 mai 2002, afin de renforcer la dynamique emploi-formation recherchée par les partenaires sociaux de l'IPC, la commission a pris la dénomination de « commission paritaire nationale emploi formation » (CPNEF).

La mise en oeuvre et le suivi de la politique intersecteurs papiers-cartons en matière de formation professionnelle, dont les objectifs généraux sont rappelés dans le préambule du présent accord, sont confiés par les partenaires sociaux aux membres de la CPNEF.

Elle agit sous la responsabilité des représentants syndicaux patronaux et salariés en charge de la négociation des accords professionnels et ne peut en aucun cas se substituer aux commissions paritaires en charge de la négociation collective.

D'une manière générale, la CPNEF participe activement à la déclinaison et au suivi de la politique de formation professionnelle initiale et continue de l'intersecteurs papiers-cartons. Elle définit et pilote les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons et oriente les décisions de la section professionnelle paritaire papiers-cartons de l'OPCA de l'IPC relatives aux dispositifs de formation et à leur financement.

Article 24.1

[En vigueur étendu](#)

La CPNEF rassemble :

- 15 représentants répartis entre les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau intersecteurs papiers-cartons signataires du présent accord ;
- 15 représentants répartis entre les organisations patronales représentatives au niveau intersecteurs papiers-cartons signataires du présent accord.

Le directeur de l'OPCA de l'IPC ou une personne déléguée par celui-ci ainsi que le chargé de mission de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont invités de droit aux réunions de la commission.

Article 24.2 En vigueur étendu

La CPNEF a notamment pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur les évolutions des contextes professionnels de l'emploi et des dispositifs concernant la formation professionnelle initiale et continue ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation professionnelle ainsi que de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les modalités propres à assurer leur mise en oeuvre, leur adaptation et leur développement ;
- de donner un avis sur les accords, conventions, contrats d'objectifs en matière de formation professionnelle signés entre l'Etat, les régions et les branches professionnelles ;
- de définir la liste des formations éligibles au CPF et de donner un avis sur les engagements de développement de la formation, les dispositifs de formation et les partenariats intersecteurs papiers-cartons proposés par l'OPCA de l'IPC ;
- d'arrêter, notamment sur la base des travaux de l'observatoire, une liste des publics prioritaires au titre des dispositifs de formation professionnelle et de leur financement ;
- de référencer une offre de formation initiale et continue intersecteurs papiers-cartons permettant d'atteindre les objectifs fixés dans le préambule du présent accord ;
- de procéder à la validation des certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ainsi qu'à leur mise à jour ;
- de donner un avis sur la création des titres, parcours ou diplômes professionnels et d'assurer la mise à jour de la liste des parcours de formation professionnelle intersecteurs papiers-cartons ;
- et, d'une manière générale, d'arrêter et de proposer des axes de développement en vue de la négociation de la politique de formation professionnelle.

La CPNEF est également en charge d'identifier, parmi les informations produites par l'observatoire des métiers, celles ayant vocation à être rendues publiques sous une forme adaptée, afin de permettre aux jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, entreprise et service public régional de l'orientation, aux réseaux mettant en oeuvre le conseil en évolution professionnelle, de connaître l'IPC, ses métiers et leurs évolutions prévisibles.

En outre, afin d'assurer la dynamique de formation professionnelle envisagée par les partenaires sociaux dans le présent accord, la CPNEF demande à l'OPCA la réalisation de guides méthodologiques pour chacun des dispositifs de formation mis en oeuvre.

L'information due aux membres de la CPNEF au titre du premier tiret susvisé impose que les entreprises communiquent à ces derniers les éléments publics sur les reclassements prévus dans le cadre des procédures économiques collectives impactant l'emploi. Il est précisé qu'il n'appartient pas à la CPNEF de porter un jugement sur les procédures en cours, mais d'accompagner, dans la mesure du possible, les mobilités professionnelles. A cet effet, les branches de l'IPC mettront en place, dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'IPC, des outils, méthodes ou actions afin de favoriser l'information sur les postes à pourvoir et faciliter les reclassements.

Les entreprises et leurs salariés seront régulièrement tenus informés des outils et des dispositifs en faveur de la mobilité professionnelle. En considération de ce qui précède, les entreprises adresseront les informations afférentes aux postes à reclasser des procédures économiques collectives en cours au secrétariat de la CPNEF.

Article 24.3 En vigueur étendu

La CPNEF se réunit au moins quatre fois par an.

L'animation et le secrétariat de la CPNEF sont confiés à l'union intersecteurs pour le dialogue et l'ingénierie sociale (UNIDIS). Celle-ci se dote d'une direction formation professionnelle et développement « ressources humaines ».

Les décisions de la CPNEF sont entérinées conformément aux règles applicables à la négociation collective de branche. Elles font l'objet d'un relevé de décisions réalisé par le secrétariat.

Alternativement, la présidence et la vice-présidence de la CPNEF sont respectivement assurées par un représentant de la délégation salariale et par un représentant de la délégation patronale, et ce pour une durée de 1 an.

Article 25 En vigueur étendu

Il a été institué par accords professionnels intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004 et du 30 janvier 2006 un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons. Il agit sous l'égide de la CPNEF et a pour mission générale d'éclairer les décisions des branches de l'intersecteurs papiers-cartons en matière de formation professionnelle et d'emploi, d'accompagner les entreprises dans leur politique de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et d'accompagner les salariés dans l'élaboration et l'anticipation de leur parcours professionnel. En outre, il porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Article 25.1 En vigueur étendu

L'observatoire des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons est composé des membres de la CPNEF.

Article 25.2 En vigueur étendu

L'observatoire a pour missions :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de l'intersecteurs papiers-cartons ; effectif par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie des métiers par domaine et fiches métiers ;

- sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises du secteur, de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises de l'IPC un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers des branches ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de l'IPC ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de l'IPC et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des process de fabrication ou de production, ou de l'organisation du travail ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en oeuvre d'une GPEC de branche, si possible régionalisée ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de CQP et CQPI ;
- de porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Article 25.3

En vigueur étendu

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNEF.

Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNEF.

La CPNEF fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux et décide de la diffusion des informations.

L'observatoire rend compte périodiquement à la CPNEF des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

Au moins une réunion par an de la CPNEF sera consacrée au comité de pilotage de l'observatoire.

Les résultats de l'examen par la CPNEF des travaux commandés au titre de l'observatoire et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à dispositions des entreprises, des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales par la partie les représentant. Les parties signataires rappellent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

De plus, la CPNEF transmet le résultat de ces travaux aux COPANEF, qui est automatiquement mis à disposition :

- des instances consultatives définissant les certifications et les modalités d'accès ;
- des CARIF-OREF, qui contribuent à en faire une déclinaison régionale en lien avec les COPAREF.

Article 25.4

En vigueur étendu

Les frais de fonctionnement de l'observatoire sont assurés par l'OPCA de l'IPC au titre de la collecte des contributions formation professionnelle dues par les entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons et dans la limite d'un montant fixé par voie réglementaire.

Chaque année, la CPNEF arrête, sur la base d'un plan d'actions à venir ainsi que d'un bilan de celles réalisées, un budget annuel d'activité. Ce dernier est transmis à l'OPCA de l'IPC.

Les travaux de l'observatoire, et notamment les honoraires d'études, sont financés au titre de la collecte des contributions formation professionnelle dues par les entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons citées ci-dessus ; ils peuvent être cofinancés par tout autre partenaire ou financeur (Etat, conseil régional, autres observatoires...).

Article 26

En vigueur étendu

Conformément à l'accord constitutif de l'OPCA de l'IPC du 29 juin 2010, il a été créé, au sein de celui-ci, une section professionnelle paritaire papiers-cartons.

Par délégation et sous le contrôle du conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC, la section professionnelle paritaire papiers-cartons participe d'une manière générale, sous l'égide de la CPNEF, à l'application des politiques de formation professionnelle et au suivi financier des dispositifs de formation et/ ou des partenariats visant les entreprises et les salariés de l'intersecteurs papiers-cartons. (1)

Dans tous les cas, les membres de la section professionnelle paritaire papiers-cartons agissent dans le cadre des orientations et des objectifs généraux du présent accord ainsi que dans le cadre du plan triennal d'actions visé en annexe I du présent accord.

Par ailleurs, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, les parties signataires souhaitent développer les services de l'OPCA de l'IPC envers les entreprises et les salariés.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Article 26.1

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6316-1 du code du travail, l'OPCA participe à l'appréciation de la qualité des actions de formation.

Ainsi, l'OPCA de l'IPC s'assure, lorsqu'il finance une action de formation professionnelle continue sur les fonds mutualisés et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'Etat, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

A ce titre, les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA de l'IPC de mettre en place un dispositif d'évaluation de la qualité des formations.

Article 26.2

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord entendent, conformément à l'article L. 6332-1, II, 7°, du code du travail, ouvrir la possibilité pour l'OPCA de l'IPC de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises de l'IPC pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'OPCA de l'IPC de participer au financement d'un plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise en vue de s'assurer de leur maintien dans

l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de 2 ans, ce financement pouvant excéder les forfaits de prise en charge définis au présent accord.

Le comité de la section paritaire professionnelle de l'OPCA de l'IPC propose au conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC les conditions, les modalités et les montants de prise en charge de ces situations et précise notamment les critères permettant de définir la notion de graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts, conditionnée à une demande écrite de l'entreprise, pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCA de l'IPC.

La CPNEF sera informée annuellement sur ces prises en charge.

Article 26.3

En vigueur étendu

Afin d'aider les TPE et les PME de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, l'OPCA de l'IPC prend en charge ces diagnostics selon des modalités définies par son comité de section paritaire professionnelle et proposées à son conseil d'administration, en application de l'article L. 6332-7 du code du travail.

Par ailleurs, les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC de proposer des critères de qualité auxquels doivent répondre les prestataires en charge de ces diagnostics, afin de faciliter le choix par les TPE-PME.

Article 26.4

En vigueur étendu

L'organisation des activités au sein des entreprises rend souvent difficile le départ en formation des salariés, notamment sur les sites industriels. Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 reconnaît que l'acquisition et le développement des compétences par la formation se réalisent selon des modalités plus ouvertes que la seule modalité de stage en présentiel, comme la formation ouverte à distance telle que décrite dans l'article 8.3 du présent accord ou la formation en situation de travail.

Aussi, afin d'améliorer la qualité et l'individualisation des formations, de professionnaliser le plus grand nombre de salariés et de développer la validation des compétences maîtrisées par les salariés, les parties signataires souhaitent mettre en place une réflexion avec l'OPCA de l'IPC afin de privilégier la prise en charge financière des différents dispositifs de formation selon un « forfait parcours ». Ce dernier permet de financer de manière forfaitaire l'ensemble des étapes du parcours de formation, et notamment le positionnement en amont des personnes, leur accompagnement, si besoin leur formation (coûts totaux de formation en présentiel, à distance, en situation de travail...), l'évaluation de leurs acquis (à l'issue de la formation ou compétences déjà maîtrisées) et, le cas échéant, leur certification.

La CPNEF fera des propositions concrètes pour chaque parcours concerné, notamment pour les CQP/CQPI de l'IPC.

Article 27

En vigueur étendu

Une liste des centres de formation initiale et continue affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons est annexée au présent accord (voir annexe III). Cette liste est tenue à jour par la CPNEF.

Cette liste regroupe :

- les centres de formation initiale et continue qui perçoivent une aide financière soit de l'OPCA de l'IPC, soit de l'OCTA de l'IPC, soit de tout autre organisme intersecteurs papiers-cartons ;

- les centres de formation présentant un intérêt stratégique pour le maintien et le développement de la formation dans l'intersecteurs papiers-cartons.

Les centres de formation professionnelle affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons sont des acteurs à part entière de la politique de formation professionnelle intersecteurs papiers-cartons. Ils sont informés des travaux de la CPNEF et peuvent, le cas échéant, être sollicités pour y participer. Ils sont également tenus informés des engagements inscrits dans le présent accord ainsi que des actions et des orientations qui en découlent. Ils participent à leur déclinaison.

Dans tous les cas, les membres des éventuels conseils de perfectionnement agissent dans le cadre des orientations et des objectifs généraux du présent accord ainsi que dans le cadre du plan triennal d'action visé en annexe I. La liste des membres des conseils de perfectionnement est communiquée au secrétariat de la CPNEF.

La CPNEF examine chaque année un bilan des actions engagées par lesdits centres ainsi que des financements qui leur sont alloués.

Article 28

En vigueur étendu

Les commissions paritaires consultatives (CPC) du ministère de l'Education nationale sont les instances nationales où employeurs, salariés, pouvoirs publics et personnes qualifiées se concertent et donnent un avis sur la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, du CAP au BTS.

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour que leurs représentants s'engagent mutuellement, dans le sens du présent accord, au sein des commissions « chimie, bio-industrie, environnement » (6e CPC) et « métallurgie » (3e CPC)

La CPNEF est tenue informée des travaux des commissions paritaires consultatives pour les diplômes intéressant l'intersecteurs papiers-cartons.

Article 29

En vigueur étendu

Répondant aux objectifs de la réforme de la formation professionnelle visant, d'une part, une meilleure adéquation de l'offre de formation avec les enjeux de l'intersecteurs papiers-cartons et les attentes des entreprises et des salariés, et, d'autre part, une meilleure lisibilité et visibilité de cette offre, les parties signataires demandent à la CPNEF de référencer, sur la base d'une procédure méthodique et transparente, une liste d'organismes de formation prompts à satisfaire aux objectifs généraux du présent accord et à permettre la déclinaison opérationnelle du plan d'action triennal visé à l'annexe I.

Ces organismes de formation devront satisfaire aux exigences de déclaration et d'agrément prévues par la loi et seront nécessairement dispensateurs d'un des types d'actions visées ci-dessous :

- actions de formation des salariés, c'est-à-dire actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;

- actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés, de promotion professionnelle, de conversion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, de formation relative à l'économie de l'entreprise ;
- actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- actions permettant au salarié de réaliser un bilan de compétences ;
- actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensés aux créateurs ou aux repreneurs d'entreprises.

Les organismes de formation référencés s'engagent à une remontée de leur expérience terrain afin de favoriser une capitalisation, au niveau national, des actions engagées et de permettre une réflexion des partenaires sociaux sur la pertinence des actions engagées au niveau intersecteurs papiers-cartons. Le cas échéant, ces organismes peuvent être associés aux travaux d'ingénierie de dispositifs et/ou de formation.

La liste des organismes de formation référencés est communiquée à l'OPCA de l'IPC pour diffusion aux délégations à l'action territoriale. Il en fait également communication sur son site internet dans le cadre d'une offre de formation référencée en fonction des dispositifs de formation et des priorités intersecteurs papiers-cartons.

La liste des organismes de formation référencés est tenue à jour annuellement par la CPNEF.

Article 30 En vigueur étendu

Organisme de recherche et de développement industriel, d'expertise et d'information, le centre technique du papier (CTP) participe, dans le respect des exigences de développement durable, au développement technologique de l'industrie des pâtes, papiers, cartons et des industries associées.

Les parties signataires considèrent son existence comme un atout décisif pour les industries des papiers et cartons, la croissance et l'emploi. Elles estiment en effet que le CTP concourt à l'amélioration des performances, de la productivité et de la compétitivité des entreprises. Elles relèvent aussi que, par ses travaux, il assure les conditions de réussite de l'innovation industrielle et les conditions d'existence d'une industrie qui participe directement à la construction de l'avenir.

Aussi, elles s'engagent à se mobiliser pour assurer les conditions de succès du CTP.

Le CTP est associé aux travaux de la CPNEF, et tout particulièrement aux travaux de l'observatoire relatifs à la prospective des métiers et des qualifications.

Titre II Plan triennal d'action, priorités intersecteurs papiers-cartons

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se fixent pour objectif d'établir tous les 3 ans, notamment sur la base des travaux statistiques et prospectifs de l'observatoire ainsi que des différents rapports et études professionnels, les axes prioritaires de développement de la formation professionnelle initiale et continue. Il s'agit, concrètement, d'aider les entreprises et les salariés à anticiper sereinement les mutations professionnelles en cours ou à venir en leur offrant des réponses d'actions concrètes dans le domaine de la formation professionnelle.

En ce sens, la CPNEF propose un plan triennal d'action prioritaire visant les dispositifs de formation, les publics concernés ainsi que les éventuels partenariats.

Ce plan est validé par les parties signataires du présent accord dans le cadre d'une commission de suivi réunie à cet effet.

Il sera communiqué à l'ensemble des acteurs visés au titre Ier et sera annexé au présent accord.

Partie VI Dispositions relatives à l'application de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Le présent accord s'applique aux entreprises ressortissant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3011 (idcc 700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons et celluloses ;
- n° 3054 (idcc 925) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros ;
- n° 3068 (idcc 707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3135 (idcc 489) : convention collective nationale pour le personnel des industries du cartonnage ;
- n° 3158 (idcc 802) : convention collective nationale de la distribution des papiers et cartons, commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- n° 3242 (idcc 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers-cartons et celluloses ;
- n° 3250 (idcc 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers-cartons et industries connexes.

En cas de disposition législative ou réglementaire modifiant les textes et/ ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. (1)

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Le présent accord se substitue aux accords professionnels intersecteurs papiers-cartons de :

- l'accord professionnel du 30 novembre 2011 portant sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 31
En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur de manière rétroactive au 1er janvier 2015.
Il fait l'objet de la même procédure de publicité que les conventions collectives précitées.
La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Plan d'action 2015-2017. - Emploi-formation intersecteurs papiers-cartons

Considérant :

- la loi du 5 mars 2014 ;
- la nécessité de dynamiser positivement les politiques de l'emploi ;
- les dispositions de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 19 février 2015 ;
- les dispositions de l'accord contrat de génération du 4 juillet 2013 ;
- les dispositions de l'accord intersecteurs papiers-cartons relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du 26 juin 2012 ;
- les dispositions de l'accord intersecteurs papiers-cartons relatif à la santé, à la sécurité au travail ;
- les différents constats et préconisations ressortant des travaux de l'observatoire et du rapport Bardy ainsi que les récents rapports publics portant notamment sur le devenir et la compétitivité de l'industrie française,

les parties signataires de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 19 février 2015 rappellent la nécessité d'assurer la concrétisation d'un environnement « emplois-compétences » permettant aux entreprises et aux salariés d'affronter sereinement les grands défis sociaux, économiques, technologiques, environnementaux et démographiques de demain et propices à la concrétisation d'une nouvelle ambition pour l'industrie française.

Elles relèvent que l'intersecteurs papiers-cartons dispose de réels atouts, notamment en termes de marchés, de développement de ceux-ci, de potentiels technologiques, industriels et de richesses humaines.

Face à un déclin industriel observé sur les dernières années, il leur importe aujourd'hui de mobiliser l'essentiel des moyens de la formation professionnelle initiale et continue en faveur de la préservation et du développement d'une culture scientifique, technique et industrielle de haut niveau ainsi qu'en faveur de la préservation d'un capital humain constitué d'hommes et de femmes, motivés, à fort potentiel et savoir-faire. Il leur importe également, dans un contexte de mutation industrielle, d'oeuvrer concomitamment pour une sécurisation des parcours professionnels intégrant les exigences de santé et de sécurité au travail.

Constats

L'actuelle cartographie des métiers montre une évolution probable des organisations au sein des sites de production : d'une organisation en processus des années 1990-2000 basée sur un mode séquentiel, les entreprises vont tendre vers une organisation en réseau basée sur un mode systémique et orientée innovation. Les métiers en seront naturellement impactés, que ce soit en production ou en conception de produits. Les parties signataires souhaitent donc mettre en lumière les évolutions des métiers analysées dans ce cadre, afin que les entreprises favorisent la mise en place des formations adéquates (période ou contrat de professionnalisation notamment) et puissent anticiper, encadrer et accompagner les mobilités professionnelles déjà identifiées. L'étude prospective réalisée en 2013 propose à ce sujet plusieurs pistes à développer.

Les métiers de la production tendront vers deux métiers distincts :

1. Des pilotes de ligne responsables de la ligne de production et du produit fabriqué, véritables experts techniques de la ligne de production, polyvalents aux différents postes de conduite et capables d'assurer un rôle de coordinateur. Ce métier nécessitera à la fois une très haute technicité et une capacité d'animation d'équipe entraînant une élévation du niveau de diplôme (au niveau BTS ou licence professionnelle). Les pilotes de ligne de la filière papiers-cartons pourront ainsi évoluer en interne vers la maintenance ou le management, ou bien encore faire valoir leurs compétences dans d'autres secteurs industriels comme la chimie, la plasturgie, la cosmétique, le textile, l'agroalimentaire ... ;
2. Des conducteurs de machine automatisée ou robotisée, travaillant en amont, en aval ou autour de la ligne de production. Ce métier évoluera vers une simplification des tâches avec l'automatisation et la robotisation des installations. Il requerra des compétences de surveillance, de conduite et de maintenance accessibles avec le niveau de diplôme d'entrée actuel (bac), transférables vers toutes les mobilités intra-et intersecteurs industriels. En revanche, l'évolution du métier vers celui du pilote de ligne sera peu accessible, nécessitant un fort besoin de formation théorique en plus de l'expérience.

Les métiers de la conception vont évoluer vers deux métiers distincts :

1. Métier de concepteur : évolution avec une dominante graphisme, volumisme ou autre ; celui-ci restera ancré dans le bureau d'études et continuera à être subdivisé en plusieurs spécialités fonctionnant avec les autres de manière plus séquentielle. Néanmoins, les connaissances techniques sur les méthodes et les matériaux devront être renforcées.
2. Métier de « développeur produits et solutions » (covendeur avec le commercial) : il passe de l'ingénierie séquentielle à l'ingénierie systémique, ce qui requiert un renforcement de l'offre de formation sur la gestion de projet, la démarche d'écoconception, la culture générale et technologique (matériaux et procédés, techniques commerciales). Le développeur pourra aisément évoluer en interne vers des métiers de commercial ou de chef de projet, ou bien en externe dans d'autres secteurs industriels, fabricant ou utilisateur de packaging (luxe, agroalimentaire, pharmacie, cosmétique ...).

Les métiers d'encadrement seront impactés par les facteurs liés à l'innovation et au travail en réseau :

Ces évolutions seront sensibles dès la formation au niveau bac + 5, par des pratiques pédagogiques adaptées : mises en situation d'innovation soit par du codéveloppement, soit par du management de projet, utilisation du web et du cross media (c'est-à-dire favoriser la synergie de différents médias, tels que le papier et le numérique notamment) dans la pédagogie, dans une logique de complémentarité papier-numérique. Les ingénieurs et les master issus de la filière papiers-cartons seront à même d'évoluer dans de très nombreux secteurs, offrant ainsi une large palette de possibilités de mobilité intersecteurs tels que la chimie du végétal, les énergies vertes, les flux numériques, les nanotechnologies, l'électronique imprimée ...

Par ailleurs, les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ont permis de formuler quelques préconisations sur l'évolution des métiers et des compétences idoines :

- le développement d'une filière organisée de recyclage, basée sur la minimisation des coûts de transport et sur l'optimisation du mix entre papier recyclé et nouvelles fibres. Le taux de recyclage du papier usagé est déjà élevé mais peut encore s'élever à hauteur des meilleures performances européennes. L'optimisation de la filière du recyclage aura besoin de compétences logistiques ;

- l'intégration de la maintenance de premier niveau à l'activité des opérateurs recentrera les métiers de la maintenance vers la maintenance préventive, avec des savoirs de base différents : analyse vibratoire, thermographie infrarouge notamment ;
- une reconversion des petits tonnages vers des niches papetières vertes appelle des compétences R et D et marketing.

Axes d'action

Concrètement, les parties signataires de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 demandent aux acteurs de la formation professionnelle de se mobiliser activement en faveur de la mise en place de dispositifs et d'actions de formation visant à :

1. Renforcer l'attractivité des métiers de l'intersecteurs papiers-cartons :

L'Ifop a réalisé en 2014, pour le CFA papetier de Gérardmer et l'observatoire, une étude d'image et d'attractivité à l'égard des formations et des métiers de l'intersecteurs papiers-cartons. Il apparaît que les industries des papiers et des cartons souffrent d'une méconnaissance auprès des jeunes, des parents d'élèves, des prescripteurs d'orientation et des demandeurs d'emploi. Ce déficit d'image impacte fortement l'attractivité de ses métiers.

Conscients de ces enjeux, les partenaires sociaux ont missionné AFIFOR (dès 2012) afin de travailler sur la sensibilisation, l'information et la communication à l'égard des jeunes en assurant la promotion de la filière de formation et des métiers sous l'égide de l'observatoire des métiers et des qualifications. UNIDIS souhaite aller plus loin dans les années à venir et viser un public beaucoup plus large et ainsi favoriser l'intégration de salariés issus d'autres branches de l'industrie ou d'autres secteurs professionnels ainsi que les demandeurs d'emploi. Il conviendra donc de mettre en place une campagne de sensibilisation et de communication ciblée. Cette mission entrant dans le champ des attributions légales de l'observatoire des métiers et des qualifications, il en sera le chef de projet.

2. Professionnaliser les salariés pour répondre aux exigences de compétitivité de leur entreprise en développant et en professionnalisant dans les domaines d'activité suivants :

- les fonctions supports : contrôle de gestion, ressources humaines ;
- les fonctions techniques, coeurs de métier : maintenance, production ;
- les fonctions d'encadrement, notamment de management de proximité ;
- les fonctions tutorales ou maître d'apprentissage ;
- les fonctions de développement : force commerciale (administration des ventes, technico-commercial), marketing, achat et logistique ;
- les fonctions de recherche et développement.

3. Développer les compétences, anticiper leurs évolutions et assurer les conditions de réussite du maintien et de la création des emplois au sein de l'intersecteurs papiers-cartons en favorisant l'intégration des innovations dans les procédés industriels et en préparant aux métiers de demain reposant tout particulièrement :

- sur les nouveaux produits issus de la bioraffinerie ligno-cellulosique (biomatériaux, bioproduits, biocarburants, bioénergies) ;
- sur les nouveaux produits technologiques maillant les supports et papiers, cartons à des technologies connexes, notamment papiers intelligents, conducteurs, actifs ... ;
- sur des processus pluritechnologiques associés à des flux numériques de plus en plus nombreux ;
- sur les processus s'inscrivant dans les programmes de développement durable, la transition énergétique et l'économie circulaire.

Il conviendra, en coopération avec l'observatoire, de faire évoluer le référentiel métier (datant de 2008), de créer un référentiel de formation, d'adapter la cartographie des métiers et de produire, le cas échéant, des fiches métiers. Elles seront mises à disposition des entreprises, pour les aider dans la réalisation de leur propre GPEC.

4. Encourager et accompagner les mobilités professionnelles et assurer ainsi une sécurisation des parcours professionnels et une employabilité des salariés en :

- tenant compte des problématiques d'allongement de la vie professionnelle et de vieillissement de la population salariée et en incitant à la qualification ou à la requalification des salariés âgés de 45 ans et plus ;
- permettant d'accompagner les mobilités professionnelles choisies et/ ou imposées par l'évolution des technologies et par la disparition de certains métiers.

Pour cela, il convient de travailler sur une campagne d'information et de sensibilisation, dont l'observatoire des métiers sera le garant. En outre, il sera proposé aux entreprises des outils tels que la Bourse de l'emploi et des mobilités (appelée pro-connexion), expérimentée en 2014 dans la région Nord-Pas-de-Calais et qui a vocation à être déployée sur le territoire national. Cette expérimentation, en cas de succès, permettra aussi d'oeuvrer en faveur de la gestion territoriale de l'emploi (forme de GPEC territoriale ou d'un bassin d'emplois identifié qui rassemble et mobilise tous les acteurs locaux).

5. Développer et favoriser les nouvelles modalités de formation professionnelle :

Le système de formation actuel semble adapté pour accompagner les changements précités et devra probablement évoluer pour accompagner la mutation des filières métiers. Les contenus de formation vont continuer d'intégrer dans leurs programmes les nouveaux matériaux et nouvelles technologies. En revanche, ce sont probablement les méthodes pédagogiques qui vont le plus évoluer : alternance, formation à distance, formation en e-learning et mises en situation simulées. Les parties signataires encouragent donc vivement leur développement.

De plus, il semble intéressant de commencer à travailler, dès à présent, sur la dématérialisation des diplômes et des centres de formation et sur les cycles courts de formation. Cette mission pourrait incomber à AFIFOR (service UNIDIS dédié à la formation initiale).

Actions et financements prioritaires

Sans préjudice de celles déjà visées dans l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011, les actions de formation organisées dans le cadre des axes d'action visés précédemment sont considérées comme prioritaires, au titre des financements des périodes de professionnalisation et, le cas échéant, au titre des contrats de professionnalisation.

En outre, est considérée comme prioritaire, la mobilisation du compte personnel de formation, à partir de 30 heures, pour la réalisation d'une action de formation visant :

- à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles visé à l'article 1er du présent accord ;
- à l'acquisition de compétences complémentaires nécessaires à la délivrance d'une certification de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons ;
- à être accompagné dans une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Au regard des éléments précédemment apportés, les parties signataires incitent au recours à la formation dans les domaines qui suivent : R et D, logistique et maintenance préventive, marketing, compétences numériques et management.

Offre de formation

Les parties signataires de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons demandent aux membres de la CPNEF de référencer, dans le courant de l'année 2015, une offre de formation permettant d'accompagner les entreprises et les salariés dans l'atteinte des objectifs susvisés.

L'OPCA de l'IPC fera communication de cette offre, notamment sur son site internet.

Dispositifs mis en place et/ ou portés par l'OPCA de l'IPC

Les parties signataires de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons s'engagent dans la définition de mandats visant à ce que la section professionnelle paritaire papiers-cartons de l'OPCA de l'IPC et/ ou le conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC orientent en priorité les partenariats et les conventionnements extérieurs vers la recherche d'aides financières et/ ou d'accompagnements techniques en faveur des axes d'action susvisés.

Sont en outre considérés comme d'intérêt professionnel, justifiant la mobilisation de l'OPCA de l'IPC, les actions de formation et/ ou accompagnements techniques visant :

- à l'analyse contextuelle, stratégique et l'aide à la décision des chefs d'entreprise (PME/ TPE) ;
- à la création, transfert et/ ou la reprise d'entreprise (PME/ TPE) ;
- à professionnaliser les entreprises et leur collaborateurs au niveau des processus RH ;
- à l'insertion, maintien et développement professionnel des salariés handicapés ;
- à concourir à une juste diversité des postes de travail entre les hommes et les femmes ;
- à l'acquisition des savoirs fondamentaux généraux et/ ou industriels ;
- à l'accompagnement des mutations économiques, sociales et environnementales de l'IPC.

Les dispositifs d'accompagnement des entreprises et/ ou des salariés de l'intersecteurs papiers-cartons mis en place et/ ou portés par l'OPCA de l'IPC ainsi que les partenariats financiers en faveur du développement des actions de formation dans l'intersecteurs papiers-cartons font l'objet d'un avis préalable de la CPNEF. Leur suivi s'effectue au sein de la CPNEF.

Suivi du plan d'action 2015-2017

Le suivi du présent plan d'action est confié à la CPNEF.

Elle en assurera son renouvellement dans le cadre des objectifs généraux fixés dans l'accord intersecteurs papiers-cartons du 19 février 2015.

En vigueur étendu

Annexe II

Liste des attestations, certificats de qualification professionnelle et formations diplômantes reconnus par la commission nationale paritaire pour l'emploi et la formation

I. - Attestation professionnelle :

Conduite des entretiens professionnels.

II. - Liste des certificats de qualification professionnelle (CQP) et certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) :

- CQP « Aide-conducteur d'équipement de transformation du papier-carton » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;
- CQP « Conducteur d'équipement de transformation du papier-carton » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;
- CQP « Conducteur d'équipement de transformation du papier en bobines » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;
- CQP « Concepteur en emballages-design et industrialisation » ;
- CQP « Technico-commercial en packaging et façonnages papetiers » (étiquettes, articles de papeterie et sacs) ;
- CQP « Conducteur de machine papier-carton » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;
- CQP « Agent de production papier-carton » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;
- CQP « Opérateur de fabrication de pâte chimique à papier - régénération » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;
- CQP « Technicien en maintenance papetière » (ouvrant droit au CQPI « Technicien en maintenance industrielle ») ;
- CQP « Agent logistique » (ouvrant droit au CQPI « Agent logistique ») ;
- CQPI « Animateur d'équipe » ;
- CQPI « Vente à distance ».

III. - Formations diplômantes :

- certificat d'aptitude professionnelle à la conduite des installations de production (CIP) ;
- certificat d'aptitude professionnelle sérigraphie industrielle ;
- baccalauréat professionnel procédés chimie, eau, papier-carton (PCEPC) ;
- baccalauréat professionnel pilote de ligne de production (PLP) ;
- baccalauréat professionnel production imprimée (PI) ;
- brevet de technicien supérieur industries papetières (IP) ;
- brevet de technicien supérieur communication et industries graphiques (CIG) ;
- diplôme universitaire packaging, emballage et conditionnement (PEC) ;
- licence professionnelle gestion de la production industrielle - ingénierie du matériau papier ;
- licence professionnelle production industrielle - technologiste emballage ;
- licence professionnelle flux numériques, édition et production d'imprimés ;
- master en ingénierie emballage de l'ESEPAC ;
- diplôme d'ingénieur ESIEC - spécialité packaging ;
- diplôme d'ingénieur ISIP - institut supérieur d'ingénierie en packaging
- diplôme d'ingénieur Grenoble INP Pagora.

En vigueur étendu

Annexe III

Liste des établissements de formation reconnus par la commission nationale paritaire pour l'emploi et la formation

AFI centre de formation des apprentis (CFA)

La Vatine

76230 Mont-Saint-Aignan

AGFCPS centre de formation des apprentis (CFA) Saint-Omer

Avenue de Rome

BP 70278

62500 Saint-Omer

Campus CIFOP, CCI Angoulême

1, boulevard Salvador-Allende

16340 L'Isle-d'Espagnac

Centre de formation papetier de Gérardmer (CFA) AGEFAPAGE

Lycée professionnel de Gérardmer

12, rue Gérard-d'Alsace
BP 45
88402 Gérardmer Cedex
GRAFIPOLIS (CFA)
1, place Albert-Camus
44275 Nantes Cedex
Ecole industrielle de Rouen
Centre de formation Louis-Nicolas-Robert (CFA)
50, rue Méridienne
76100 Rouen
ESEPAC
Rue Jean-Baptiste-Lamarck
ZI Laprade
43700 Saint-Germain-Laprade
CFA AGEFPI Grenoble INP Pagora
Centre de formation des apprentis AGEFPI (CFA)
461, rue de la Papeterie
BP 65
38400 Saint-Martin-d'Hères
Membre invité : lycée Gaston-Crampe (EPL)
2, rue Nelson-Mandela
BP 39
40801 Aire-sur-l'Adour

En vigueur étendu

Annexe IV

Forfaits pour la prise en charge financière par l'OPCA de l'IPC

Les plafonds des forfaits horaires pour la prise en charge par l'OPCA de l'IPC au titre de la section professionnelle paritaire intersecteurs papiers-cartons sont fixés comme suit dans la mesure où l'entreprise satisfait au versement de ses obligations légales et conventionnelles.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de l'IPC seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC, sur proposition du comité de la section professionnelle paritaire IPC.

Pour les contrats de professionnalisation :

- 35 € dans la limite du coût réel justifié pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP/ CQPI mis en place par l'intersecteurs papiers-cartons ;
- 25 € dans la limite du coût réel justifié pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en place par l'intersecteurs papiers-cartons ;
- 15 € dans la limite du coût réel justifié en cas de formation externe et 12 € dans la limite du coût réel en cas de formation interne pour les actions de formation s'inscrivant dans les priorités intersecteurs papiers-cartons ;
- 10 € dans la limite du coût réel justifié pour les autres contrats.

Par ailleurs, il est institué un forfait limité à 400 € pour :

- le positionnement en amont des compétences du salarié ;
- l'évaluation finale du salarié et, le cas échéant, la certification.

Pour les périodes de professionnalisation :

- 35 € dans la limite du coût réel justifié pour les périodes conclues en vue de l'obtention d'un CQP/ CQPI mis en place par l'intersecteurs papiers-cartons ;
- 25 € dans la limite du coût réel justifié pour les périodes conclues en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnels inscrits au RNCP ou d'une certification de l'inventaire de la CNCP, si ces derniers sont inscrits sur la liste de la CPNEF de l'intersecteurs papiers-cartons ;
- 15 € pour les autres actions de formation dans la limite du coût réel justifié.

Par ailleurs, il est institué un forfait limité à 400 € pour :

- le positionnement en amont des compétences du salarié ;
- l'évaluation finale du salarié et, le cas échéant, la certification.

Pour le compte personnel de formation :

Au coût réel de la formation. L'OPCA de l'IPC prend en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF ; celle-ci ne peut excéder 50 % du coût total de la formation du salarié. Cette prise en charge est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC.

Pour le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés :

- prise en charge des coûts pédagogiques à hauteur de 30 € par heure de formation et par stagiaire dans la limite des coûts réels justifiés avec un plafond de financement de 2 500 € par an et par entreprise ;
- prise en charge des formations externes uniquement. (1)

Pour la formation des tuteurs :

- participation de l'OPCA de l'IPC au financement de la formation externe du tuteur à hauteur de 15 € par heure de formation dans la limite de 40 heures par tuteur.

Prise en charge de la fonction tutorale

En application des articles R. 6332-72,3°, et D. 6331-91 du code du travail, l'OPCA de l'IPC prend en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises dans la limite de 230 € par mois par salarié suivi, bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation de 6 mois. Ces dispositions ne sont pas applicables aux maîtres d'apprentissage.

Ce plafond est porté à 345 € par mois quand le tuteur est âgé de 45 ans et plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, soit :

- un jeune non détenteur d'une qualification équivalente au baccalauréat ;
- un titulaire des minima sociaux ;
- une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou

d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation, conformément à l'article D. 6325-9 du code du travail.

(1) Point de l'annexe IV relatif au compte personnel de formation étendu sous réserve des dispositions du IV de l'article R. 6323-5 du code du travail (Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

En vigueur étendu

Annexe V

Exemples chiffrés d'abondements à 100 % du compte personnel de formation (CPF)

Cet abondement s'applique uniquement aux formations ou aux certifications inscrites sur la liste de la CPNEF de l'IPC.

1. L'abondement permet d'atteindre la formation visée

Un salarié a acquis 50 heures de formation sur son compte.

Il vise une formation de 100 heures.

L'abondement à 100 % lui permet de bénéficier de 50 heures de formation supplémentaires.

Le salarié peut donc accéder à sa formation, avec un financement total.

2. L'abondement permet d'accélérer l'acquisition des heures

Un salarié a acquis 20 heures de formation.

Il vise une formation de 50 heures.

L'abondement à 100 % lui permet de bénéficier de 20 heures de formation supplémentaires.

Le compte devra donc être alimenté d'une dizaine d'heures pour qu'il puisse accéder à la formation souhaitée.

3. L'abondement est proportionnel au nombre d'heures manquantes

Un salarié a acquis 40 heures de formation sur son compte.

Il vise une formation de 60 heures.

L'abondement à 100 % lui permettrait de bénéficier de 40 heures de formation supplémentaires.

Ainsi, il bénéficiera d'un abondement des 20 heures manquantes, lui permettant d'accéder à sa formation de 60 heures.

Il est à noter que ces heures supplémentaires sont obtenues et mobilisées, dans le cadre de l'abondement des branches, pour réaliser et financer la formation visée, mais elles ne peuvent pas être créditées au compte personnel de formation des salariés.

En vigueur étendu

Annexe VI

Lexique

Illettrisme : désigne l'état d'une personne qui a bénéficié d'apprentissages mais qui n'a pas acquis, ou a perdu, la maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul.

Travail en continu : vise les modes d'organisation du temps de travail faisant appel à des équipes successives fonctionnant par rotation de 24 heures sur 24, sans interruption, la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

Travail en semi-continu : vise les modes d'organisation du temps de travail permettant un travail en équipes de 24 heures sur 24 avec une suspension hebdomadaire.

Convention de forfait en jours : vise un mode d'organisation du temps de travail en jours sur l'année pour certaines catégories de salariés.

Convention de forfait en heures : vise un mode d'organisation du temps de travail en heures sur le mois ou sur l'année pour certaines catégories de salariés.

IPC : intersecteurs papiers-cartons.

R et D : recherche et développement.

CPNEF : commission paritaire nationale emploi formation.

COPANEF : comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation.

COPAREF : comité paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé, structure associative à gestion paritaire qui collecte les contributions financières des entreprises dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises.

OPCA de l'IPC : OPCA des industries du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'intersecteurs des papiers-cartons.

OCTA : organisme collecteur de la taxe professionnelle.

ADEFPA : association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons (OCTA de l'intersecteurs papiers-cartons).

AFIFOR : association filière de formation.

CQP/CQPI : certificat de qualification professionnelle/certificat de qualification professionnelle interbranches.

FONGECIF : fonds de gestion du CIF, organisme paritaire agréé qui collecte la contribution due par les entreprises au titre du congé individuel de formation (CIF).

CIF : congé individuel de formation.

CPF : compte personnel de formation.

FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Ce fonds national participe au financement et actions de qualification ou de requalification des salariés demandeurs d'emploi.

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles. Il liste les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles.

Cap tutorat : dispositif mis en place par l'OPCA FORMAPAP en 2003 visant à un accompagnement personnalisé des tuteurs.

CFA : centre de formation d'apprentis.

PME/TPE : petite et moyenne entreprise/très petite entreprise.

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

VAE : validation des acquis de l'expérience, procédure visant à certifier l'expérience professionnelle par la remise d'un diplôme.

Formation diplômante : vise les diplômes habilités par les différents ministères compétents.

Formation certifiante : principalement les formations/certifications inscrites au RNCP ou à l'inventaire de la CNCP.

Les articles du code du travail ainsi que les accords professionnels cités dans le présent accord sont consultables sur le site internet du service public de la diffusion du droit à l'adresse suivante : <http://www.legifrance.gouv.fr>.

Textes Attachés

Avenant n° 1 du 3 juillet 2012 relatif à la professionnalisation

La FFC ;

L'AFDPE ;

L'UNIDIS,

La FILPAC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FPC FO,

En vigueur étendu

Le paragraphe 2.1.2 « Bénéficiaire de la période de professionnalisation », de l'article 2.1 « Période de professionnalisation » du titre II « Développement des compétences » est complété d'une seconde phrase ainsi rédigée :

« Il peut être dérogé à la durée de 1 an d'ancienneté visée ci-dessus, dans la mesure où la période de professionnalisation vise à :

- recruter des salariés disposant d'une expérience professionnelle de plusieurs années ;
 - former ces salariés à des spécificités et technicités métiers ;
 - certifier un parcours de formation par un certificat de qualification professionnelle (CQP/ CQPI) ou une attestation professionnelle reconnue par la CPNEF. »
- Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de durée et de publicité que l'accord initial. Il entre en vigueur de manière rétroactive à compter du 1er janvier 2012.

Avenant n° 2 du 11 octobre 2012 relatif au développement de la formation professionnelle

La FFC ;

L'AFDPE ;

L'UNIDIS,

La FFSCEGA CFTC ;

La FPC CGT-FO ;

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FILPAC CGT,

En vigueur étendu

Le paragraphe de l'annexe IV de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 consacré aux forfaits de prise en charge par l'OPCA 3 + des formations réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour le droit individuel à la formation considéré comme prioritaire par la CPNEF :

- formation externe uniquement, d'un minimum de 30 heures : prise en charge à hauteur de 50 % des frais pédagogiques et dans la limite de 12 € par heure de formation par stagiaire. »

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de durée et de publicité que l'accord initial.

Il entre en vigueur à compter du 1er octobre 2012.

Avenant n° 3 du 25 mars 2014 relatif au développement de la formation professionnelle

FFC ;
AFDPE ;
UNIDIS.
FG FO construction ;
FILPAC CGT
FCE CFDT ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FFSCEGA CFTC.

Dispositions générales à durée déterminée

En vigueur étendu

Les parties signataires de l'accord du 30 novembre 2011 s'accordent pour amender l'annexe IV dudit accord visant les forfaits pour la prise en charge financière par l'OPCA 3 +.

Ainsi, à compter du 2 janvier 2014, pour tous les parcours de formation débutés avant le 31 décembre 2014, le taux de prise en charge forfaitaire pour la période de professionnalisation est porté de 25 € à 50 € l'heure dans la limite du coût réel justifié pour toutes les périodes conclues en vue de l'obtention des attestations et des CQP/ CQPI reconnus par la CPNEF.

Pour tous les contrats de professionnalisation conclus avant le 31 décembre 2014, il est prévu une majoration exceptionnelle du taux horaire sur toute la durée du contrat, dans la limite d'un montant forfaitaire de 2 000 € au titre des coûts de formation. Ces contrats de professionnalisation devront viser l'acquisition d'un CQP/ CQPI reconnu par la CPNEF.

Les présentes prises en charge forfaitaires exceptionnelles visent les coûts de formation externe et seront maintenues dans la limite des fonds de professionnalisation disponibles.

Un suivi paritaire particulier sera assuré en CPNEF par les services d'OPCA 3 +.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée courant jusqu'au 31 décembre 2015.

Il fera l'objet des mêmes conditions de publicité et de dépôt que l'accord initial.

Disposition spécifique à durée indéterminée

En vigueur étendu

Il est prévu une mise à jour des annexes II et III de l'accord du 30 novembre 2011. Les textes reproduits ci-après annulent et remplacent ceux de l'accord susvisé. Il est entendu que cette mise à jour s'inscrit dans le cadre de la durée de l'accord initial, c'est-à-dire à durée indéterminée.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe II

Liste des attestations, certificats de qualification professionnelle et formations diplômantes reconnus par la commission nationale paritaire pour l'emploi et la formation (Mise à jour au 18 février 2014)

I. - Attestation professionnelle

Conduite des entretiens professionnels.
Tuteur(trice).
Animateur(trice) santé sécurité au travail.

II. - Liste des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

CQP Aide-conducteur d'équipement de transformation du papier-carton (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).
Conducteur d'équipement de transformation du papier-carton (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).
CQP Conducteur d'équipement de transformation du papier en bobines (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).
CQP Concepteur en emballages - design et industrialisation.
CQP Technico-commercial en packaging et façonnages papetiers (étiquettes, articles de papeterie et sacs).
CQP Conducteur de machine papier-carton (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).
CQP Agent de production papier-carton (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).
CQP Opérateur de fabrication de pâte de cellulose - régénération (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).
CQP Technicien en maintenance papetière (ouvrant droit au CQPI de technicien en maintenance industrielle).
CQP Opérateur en maintenance industrielle (ouvrant droit au CQPI d'opérateur en maintenance industrielle).

CQP Agent logistique (ouvrant droit au CQPI d'agent logistique).
CQPI Animateur d'équipe.
CQPI Vente à distance.

III. - Formations diplômantes

Certificat d'aptitude professionnelle conduite des installations de production (CIP).
Certificat d'aptitude professionnelle sérigraphie industrielle.
Baccalauréat professionnel procédés chimie, eau, papier-carton (PCEPC).
Baccalauréat professionnel pilote de ligne de production (PLP).
Baccalauréat professionnel production imprimée (PI).
Brevet de technicien supérieur industries papetières (IP).
Brevet de technicien supérieur communication et industries graphiques (CIG).
Diplôme universitaire packaging, emballage et conditionnement (PEC).
Licence professionnelle gestion de la production industrielle - ingénierie du matériau papier.
Licence professionnelle production industrielle - technologiste emballage.
Licence professionnelle flux numériques, édition et production d'imprimés.
Master en ingénierie emballage de l'Esepac.
Diplôme d'ingénieur Esiec - spécialité packaging.
Diplôme d'ingénieur Isip, institut supérieur d'ingénierie en packaging.
Diplôme d'ingénieur Grenoble INP Pagora.

[En vigueur étendu](#)

Annexe III

Liste des établissements de formation reconnus par la commission nationale paritaire pour l'emploi et la formation (Mise à jour au 18 février 2014)

AFI, centre de formation des apprentis (CFA), La Vatine, 76230 Mont-Saint-Aignan.
AGFCPS, centre de formation des apprentis (CFA), Saint-Omer, avenue de Rome, BP 70278, 62500 Saint-Omer.
Campus Cifop, CCI Angoulême, 1, boulevard Salvador-Allende, 16340 L'Isle-d'Espagnac.
Centre de formation papetier de Gérardmer (CFA), lycée professionnel de Gérardmer, 12, rue Gérard-d'Alsace, BP 45, 88402 Gérardmer Cedex.
Citée scolaire Gaston-Crampe (lycée), avenue des Droits-de-l'Homme-et-du-Citoyen, BP 39, 40801 Aire-sur-l'Adour.
Ecole des métiers de l'imprimerie (CFA), 1, place Albert-Camus, 44275 Nantes Cedex.
Ecole industrielle de Rouen, centre de formation Louis-Nicolas-Robert (CFA), 50, rue Méridienne, 76100 Rouen.
Esepac, rue Jean-Baptiste-Lamarck, ZI Laprade, 43700 Saint-Germain-Laprade.
ESI Reims (ex-Esiec), esplanade Roland-Garros, pôle technologique Henri-Farman, BP 1029, 51686 Reims Cedex 2.
Grenoble INP Pagora, centre de formation des apprentis Agefpi (CFA), 461, rue de la Papeterie, BP 65, 38402 Saint-Martin-d'Hères Cedex.

Avenant n° 4 du 19 février 2015 relatif à la formation professionnelle, aux parcours professionnels et à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

La FFC ;

L'UNIDIS,

La FILPAC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG CGT-FO construction,

[En vigueur non étendu](#)

Les parties signataires de l'avenant n° 3 à l'accord du 30 novembre 2011, conclu le 25 mars 2014, s'accordent à le réviser selon les dispositions suivantes :

- les prises en charge forfaitaires exceptionnelles prévues à l'avenant n° 3 sont également applicables aux parcours de formation débutant ainsi qu'aux contrats de professionnalisation conclus du 31 décembre 2014 au 31 mars 2015 inclus ;
- cette prise en charge dérogatoire vaudra pour toute la durée de ces périodes de professionnalisation et contrats de professionnalisation dans les mêmes conditions fixées par cet avenant ;
- les dispositions à durée déterminée de l'avenant n° 3 s'appliquent jusqu'à la conclusion d'un accord relatif à la formation professionnelle remplaçant l'accord du 30 novembre 2011. En tout état de cause, elles prendront fin au 31 mars 2015.

Cet accord de révision fera l'objet des mêmes conditions de publicité et de dépôt que l'accord initial.

Avenant du 20 décembre 2017 à l'accord du 19 février 2015 relatif à la formation professionnelle, l'alternance et la gestion prévisionnelle des compétences

FFCP ;

UNIDIS,

FILPAC CGT ;

FCE CFDT,

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord du 19 février 2015 sur la formation professionnelle, l'alternance et la gestion prévisionnelle des compétences dans l'intersecteur papier carton.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises ressortant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

N° 3011 (idcc 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses.

N° 3068 (idcc 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique.

N° 3115 (idcc 0489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage.

N° 3242 (idcc 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses.

N° 3250 (idcc 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes.

Article 3

En vigueur non étendu

Il est apporté à l'accord les modifications suivantes :

Au titre de l'article 11.3 - Durée des actions de formation

Il est ajouté après le passage suivant « les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle » (dernier point du paragraphe 2) les mentions suivantes : « et visées sur une liste CPNEF de l'intersecteur papier carton et selon les modalités définies par celles-ci ».

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives pour une durée indéterminée.

Article 5

En vigueur non étendu

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Article 6

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 1er juin 2012 relatif à l'indemnisation du chômage partiel

Texte de base

Indemnisation du chômage partiel

La FFC ;

L'AFDPE,

La FILPAC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FPC FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises confrontées à une situation exceptionnelle peuvent réduire ou arrêter temporairement leur activité au titre du dispositif légal du chômage partiel et suspendre, en conséquence, l'exécution des contrats de travail des salariés tout en leur assurant une indemnisation en compensation de la perte de salaire qui en découle.

Sont ainsi notamment visées en tant que situation exceptionnelle :

- la conjoncture économique défavorable ;
- le cas de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- le cas de sinistre ou d'intempéries à caractère exceptionnel ;
- le cas de transformation, de restructuration ou de modernisation de l'entreprise.

Article 2

En vigueur étendu

Le collaborateur salarié dont le contrat de travail est suspendu au titre du chômage partiel bénéficie d'une indemnisation conventionnelle minimale au moins égale à 60 % de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés prévue par le code de travail (1) ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Pour bénéficier de cette indemnisation, le collaborateur salarié devra répondre aux conditions d'éligibilité au dispositif de chômage partiel posées par la loi et/ ou les dispositions interprofessionnelles.

(1) Article L. 3141-22 du code du travail à la date de signature du présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

A compter de la période de référence en cours à la date de signature du présent accord, la durée des périodes de chômage partiel est prise en compte en totalité pour le calcul de la durée des congés payés.

Afin de neutraliser les effets du chômage partiel sur la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition y est fonction des salaires perçus, il convient de prendre en compte les salaires que les intéressés auraient perçus s'ils n'avaient pas été en chômage partiel pour procéder à cette répartition.

Les périodes de chômage partiel sont sans incidence sur les droits du collaborateur en matière de calcul des indemnités de rupture du contrat de travail.

Les indemnités de chômage partiel sont en outre prises en considération pour le calcul de l'indemnisation des absences pour maladie ou accident dans les conditions prévues par les différentes conventions collectives.

Article 4
En vigueur étendu

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

- n° 3011 (idcc 700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3054 (idcc 925) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros ;
- n° 3068 (idcc 707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3135 (idcc 489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage ;
- n° 3158 (idcc 802) : convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- n° 3242 (idcc 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3250 (idcc 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes.

Le présent accord se substitue au protocole d'accord du 8 janvier 1975 sur l'indemnisation du chômage partiel des conventions collectives de la production des papiers, cartons et celluloses et de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes.

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

En cas de disposition législative ou réglementaire modifiant les textes et/ ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Annexe

En vigueur étendu

Lettre paritaire

Information relative aux dispositifs d'activité partielle de longue durée (APLD)

Les parties signataires de l'accord du 19 avril 2012 relatif à l'indemnisation du chômage partiel rappelle qu'il existe, jusqu'au 31 décembre 2012, un dispositif alternatif dit « d'activité partielle de longue durée » (APLD) qui a pour objet le versement d'allocations complémentaires de chômage partiel aux salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale ou conventionnelle du travail pendant une période de longue durée.

Ce dispositif est financé conjointement par l'entreprise, l'Etat et l'Unédic.

Il permet aux salariés d'être indemnisés à hauteur de 75 % de leur salaire brut lorsque l'entreprise est couverte par une convention d'activité partielle de longue durée signée avec l'administration déconcentrée.

Il permet en outre le recours à des périodes de formation professionnelle visant à renforcer les compétences et les qualifications des collaborateurs salariés.

Il permet en outre de réaliser pendant les heures de réduction d'activité des actions de formation (remise à niveau, adaptation, formation qualifiante, certifiante ou diplômante, développement des compétences et qualification transférable) ou de bilan de compétences ou de VAE dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en oeuvre du plan de formation pendant le temps de travail. Dans ce cas, l'indemnité de chômage partiel versée au salarié en formation pendant la période d'APLD sera portée à 100 % de son salaire net.

Le recours au dispositif APLD commande, d'une part, à ce qu'il soit proposé à chaque salarié un entretien individuel visant à examiner les actions de formation ou de bilan à engager et, d'autre part, à maintenir dans l'emploi les salariés concernés par la convention pour une durée égale au double de celle de la convention.

Accord du 25 février 2013 relatif à la prévoyance

Texte de base

Prévoyance

UNIDIS.

FCE CFDT chimie-énergie ;

FFSCEGA CFTC ;

FG FO bâtiment papiers-cartons ;

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la recherche d'un progrès social, le présent accord a pour objet de mettre en place des garanties minimales collectives de prévoyance garantissant l'accès à une protection sociale pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

L'institution d'un régime de prévoyance conventionnelle constitue un coût assumé par l'entreprise et le salarié. Les parties signataires décident d'un délai de mise en conformité permettant d'éventuelles concertations dans les entreprises.

Enfin, d'une manière plus générale, les parties signataires jugent que l'accès à une protection sociale constitue une opportunité nouvelle pour responsabiliser les entreprises et les salariés, co-financeurs de la prévoyance conventionnelle, sur les risques couverts et leurs impacts financiers.

Titre Ier Champ d'application de l'accord. - Objet. - Délai de mise en conformité et clauses d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de :

- la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons, et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 21 décembre 1972.

Article 1.2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de mettre en place des garanties minimales collectives de prévoyance garantissant l'accès à une protection sociale pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Ces garanties minimales visent les risques décès et arrêt de travail respectivement prévus aux titres II et III du présent accord.

Les salariés sont considérés comme couverts par les garanties de prévoyance mentionnées aux titres II et III à compter du 1er janvier 2013.

Titre II Garanties risque décès

Article 2.1 En vigueur étendu

En fonction de leur situation de famille, les salariés, ou les ayants droit à défaut de choix de ces derniers, peuvent opter au sein de la garantie décès pour le versement du capital décès ou pour le versement d'un capital décès minoré accompagné d'une rente éducation.

2.1.1. Capital décès

En cas de décès d'un salarié, il est versé à ses ayants droit un capital en fonction de sa situation de famille et de son salaire annuel brut de référence défini à l'article 5.2 du titre V du présent accord :

- salarié sans enfant : 100 % du salaire annuel brut de référence ;
- majoration par enfant à charge : 20 % du salaire annuel brut de référence.

Exemple :

1. Salarié ayant un enfant : versement d'un capital décès égal à 120 % du salaire annuel brut de référence.
2. Salarié ayant deux enfants à charge : versement d'un capital décès égal à 140 % du salaire annuel brut de référence.

2.1.2. Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou concubin ou de la personne liée par le pacte civil de solidarité, et alors qu'il reste des enfants à charge de l'assuré, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à 100 % du capital versé en cas de décès toutes causes. L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès pour l'attribution de la prestation « Double effet ».

2.1.3. Invalidité absolue et définitive

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité de 3e catégorie peut demander à bénéficier du capital décès par anticipation. Le versement met fin à la garantie capital décès.

2.1.4. Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge (conformément à la définition de l'article 2.3), est versé un capital ayant pour but d'indemniser forfaitairement le bénéficiaire des conséquences du décès. Ce capital est équivalent à 100 % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale).

2.1.5. Ayants droit du capital décès

A défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou à la personne liée par le pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, reconnus ou adoptés ;
- à défaut à ses descendants ;
- à défaut aux ascendants directs, aux pères et mères survivants ;
- à défaut aux autres héritiers.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du ou des bénéficiaires par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur, qui en accusera réception.

Article 2.2 En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié, ce dernier peut avoir opté, au regard de sa situation de famille, pour le versement d'un capital décès minoré à hauteur de 75 % et d'une rente éducation par enfant à charge ; celle-ci varie en fonction de l'âge de l'enfant à charge :

- 5 % de la tranche A du salaire annuel brut jusqu'au 10e anniversaire ;
- 10 % de la tranche A du salaire annuel brut du 10e au 16e anniversaire ;
- 15 % de la tranche A du salaire annuel brut du 17e au 26e anniversaire si poursuite d'études.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère. Elle est viagérisée pour les enfants reconnus invalides avant leur 26e anniversaire.

Son choix prévaut, sous réserve que la situation de famille initiale ayant conditionné son choix n'ait pas changée. Dans le cas contraire, le choix entre la majoration du capital par enfant à charge ou du versement de la rente éducation s'effectue au moment de la survenance du décès du salarié.

Article 2.3

En vigueur étendu

Sont considérés comme enfants à charge les enfants de l'assuré nés ou à naître ou ceux de son conjoint ou concubin, qu'ils soient légitimes, adoptifs, reconnus ou recueillis, s'ils vivent sous le toit de l'assuré et sont à la date du décès :

- âgés de moins de 17 ans, sans condition ;
- âgés de 18 à 20 ans, s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré quelle que soit leur activité et s'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- âgés de 21 à 25 ans s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré et à condition qu'ils poursuivent des études et ne perçoivent pas en contrepartie d'une éventuelle activité une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- atteints d'un handicap fiscalement à charge de l'assuré et titulaire d'une carte d'invalidité avant leur 26e anniversaire.

Titre III Garanties risque arrêts de travail

Article 3.1

En vigueur étendu

Il sera versé au salarié en arrêt de travail, consécutif à une maladie ou à un accident, qu'ils soient professionnels ou non et pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale visant à lui garantir 70 % de son salaire brut d'activité. Cette indemnisation intervient à compter des jours présentés dans le tableau ci-dessous, décomptés en jours d'arrêt de travail discontinu sur une période de 12 mois consécutifs.

Toute catégorie professionnelle	Ancienneté	Prévoyance conventionnelle Maintien du salaire brut ou 70 % (sous déduction des IJSS)
Maladies Accidents	1 an à 5 ans	A partir du 76e jour jusqu'au 1 095e jour
	5 ans à 10 ans	A partir du 91e jour jusqu'au 1 095e jour
	10 ans à 15 ans	A partir du 106e jour jusqu'au 1 095e jour
	15 ans à 20 ans	A partir du 121e jour jusqu'au 1 095e jour
	20 ans à 25 ans	A partir du 151e jour jusqu'au 1 095e jour
	25 ans à 30 ans	A partir du 181e jour jusqu'au 1 095e jour
	> 30 ans	A partir du 196e jour jusqu'au 1 095e jour

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités chômage...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse notamment :

- lors de la reprise du travail ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date possible de liquidation de la pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Article 3.2

En vigueur étendu

Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire dont le niveau est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé.

Pour une invalidité de 1re catégorie, le montant de la rente est de 42 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

Pour une invalidité de 2e ou 3e catégorie, le montant de la rente est de 70 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date de liquidation de la retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Titre IV Aménagement des dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation de l'arrêt de travail pour maladies et accidents

Article 4.1 En vigueur étendu

Le salarié malade ou victime d'un accident bénéficie d'une garantie de ressources versée par l'employeur, sous réserve qu'il ait informé l'entreprise de sa situation, avec le cas échéant les justificatifs idoines.

La garantie de ressources est fonction d'une durée de versement calculée conformément à l'ancienneté du salarié. Elle ne peut au cours de 12 mois consécutifs dépasser les durées fixées ci-dessous :

	Ancienneté	Maintien du salaire brut (sous déduction des IJSS) à 90 %
Accident du travail	4 mois à 1 an	60 jours
Maladies Accidents	1 an à 5 ans	75 jours
	5 ans à 10 ans	90 jours
	10 ans à 15 ans	105 jours
	15 ans à 20 ans	120 jours
	20 ans à 25 ans	150 jours
	25 ans à 30 ans	180 jours
	> 30 ans	195 jours

La garantie de ressources due par l'employeur est subordonnée au versement des indemnités journalières de sécurité sociale. Elle est atteinte par l'addition des indemnités journalières de sécurité sociale, de la quote-part patronale des indemnités de tout autre régime de prévoyance ou de compensation et d'un versement complémentaire assuré par l'entreprise.

Sous réserve des dispositions légales applicables pour les maladies professionnelles et les accidents du travail et des dispositions particulières en vigueur pour les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, la garantie de ressources due au titre de la maladie est versée par l'entreprise à compter :

- du 2e jour de l'arrêt de travail pour une première absence sur 12 mois consécutifs ;
- du 3e jour de l'arrêt de travail hors rechute pour une deuxième absence sur 12 mois consécutifs ;
- du 4e jour de l'arrêt de travail hors rechute à partir d'une troisième absence sur 12 mois consécutifs.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas d'hospitalisation ou en cas d'actes chirurgicaux.

La garantie de ressources assurée à l'intéressé est égale à 90 % de la rémunération brute qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, cette garantie ne doit pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'entreprise est invitée à recourir à la subrogation pour l'application du présent régime d'indemnisation. Les sommes touchées par le salarié et que l'employeur est autorisé à déduire de ses versements doivent lui être déclarées par l'intéressé.

Titre V Modalités d'application de l'accord

Article 5.1 En vigueur étendu

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés et ce quelle que soit la nature du contrat de travail.

Le droit à garantie est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en oeuvre par le présent accord.

Le cas échéant, il appartient au salarié d'informer l'employeur des éventuels changements de situations de famille. Les parties signataires conseillent aux entreprises d'organiser un suivi régulier permettant de tenir compte de ces changements de situation et ce, au moins une fois par an.

Article 5.2 En vigueur étendu

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, limité à la tranche B, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise employeur, le salaire est reconstitué pro rata temporis.

Article 5.3 En vigueur étendu

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement les améliorant, la quote-part salariale du salarié consacrée au financement des garanties de prévoyance prévues dans le présent accord au titre II « Garanties risque décès » et au titre III « Garanties risques arrêts de travail » ne peut globalement excéder 50 %.

Article 5.4

En vigueur étendu

5.4.1. Revalorisation des garanties invalidité ou incapacité permanente

Les prestations complémentaires d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle sont revalorisées selon l'évolution du point de retraite AGIRC.

5.4.2. Revalorisations des garanties rentes éducation

Les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration des organismes compétents. Ceux-ci assurent le paiement des rentes en cours de service et les revalorisations futures sans surcoût, tout en conservant les provisions afférentes.

Article 5.5

En vigueur étendu

Les garanties prévues par le présent régime sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail de l'assuré.

Toutefois, les garanties sont maintenues à l'assuré moyennant paiement des cotisations :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;

- dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident dès lors qu'il bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Dès lors que l'assuré dont le contrat de travail est en vigueur, bénéficie de prestations pour maladie ou accident du régime de prévoyance liées à une incapacité temporaire de travail, une invalidité ou une incapacité permanente de travail, le maintien de garanties intervient sans contrepartie de cotisations à compter du 1er jour d'indemnisation de l'organisme tant que dure l'indemnisation complémentaire de l'assureur. Si l'assuré perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire, les cotisations patronales et salariales au régime de prévoyance restent dues sur la base du salaire réduit.

Pour les éventuelles absences non indemnisées, l'employeur informera le salarié, par écrit lors de la notification d'autorisation d'absence, des éventuelles possibilités dont il dispose pour continuer à bénéficier des garanties de prévoyance.

Article 5.6

En vigueur étendu

Les salariés d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord et dont le contrat de travail est rompu, sauf pour faute lourde, à la condition que la rupture de leur contrat de travail ouvre droit à leur prise en charge par l'assurance chômage, pourront continuer à bénéficier de manière temporaire de la couverture de prévoyance instituée par le présent accord.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par avenant en date du 18 mai 2009.

Ce système dit de « portabilité » est assuré par un système de mutualisation, son coût est intégré à la cotisation versée au titre de la couverture des salariés sous contrat de travail.

Toutefois, le cumul des indemnités journalières servies par le régime général de la sécurité sociale et le régime mis en oeuvre dans le cadre du présent accord, sera plafonné au montant net de l'allocation qui aurait été versée par le régime d'assurance chômage au titre de la même période. Par conséquent leur versement prendra fin à la date à laquelle les droits à allocations chômage, que l'intéressé aurait perçus s'il n'avait pas été en arrêt de travail, seront inférieurs aux prestations sécurité sociale.

L'ancien salarié qui refuse le bénéfice de ce dispositif doit le notifier à son ancien employeur dans les 10 jours qui suivent la rupture de son contrat de travail.

Article 5.7

En vigueur étendu

La résiliation d'un contrat de prévoyance justifié par un changement d'organisme assureur met fin aux garanties.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les prestations périodiques, versées sous forme de rente en cours de versement cessent d'être revalorisées par l'organisme assureur quitté et sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation.

Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur assumera les revalorisations futures.

Conformément aux stipulations de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée, les garanties décès sont maintenues par l'organisme de prévoyance, y compris en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de cet organisme.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Les garanties décès sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme de prévoyance, y compris après rupture du contrat de travail.

Article 5.8

En vigueur étendu

Ne sont pas garanties dans le cadre du présent accord les conséquences limitativement énumérées ci-après :

- d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- de la désintégration du noyau atomique ;
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant ;

Le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale pour homicide volontaire ou tentative d'homicide volontaire de l'assuré est déchu de tout droit au capital décès. Le capital est versé aux autres bénéficiaires déterminés selon la dévolution prévue au contrat national de référence, à l'exception de ceux reconnus comme coauteurs ou complices.

Article 5.9

En vigueur étendu

Une commission paritaire de contrôle et de gestion est créée à l'initiative des partenaires sociaux. La représentation des partenaires sociaux est assumée, d'une part, par un représentant désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires et, d'autre part, par un nombre égal de représentant de l'UNIDIS. Chacun de ces représentants pourra se faire assister par un conseiller technique. Le ou les organismes de prévoyance désignés siègent à la commission avec voix consultative.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion représentant les organisations signataires sont révocables à tout moment par leur organisation.

La commission de contrôle et de gestion se réunit au moins une fois par an, et exceptionnellement à la demande d'une des parties de la convention d'assurance dans les 45 jours qui suivent la demande. La demande exceptionnelle de réunion devra être accompagnée d'un écrit motivant la cause de cette demande.

La commission de contrôle et de gestion est chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux modifications législatives ou réglementaires pouvant intervenir. En ce sens, elle est notamment compétente pour :

- l'étude de l'évolution du régime de prévoyance et des modifications éventuelles de garanties ;
- l'examen des comptes de résultats et bilan financier ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- se prononcer sur les partenariats avec les organismes assureurs et/ou de courtage référencé au niveau national ;
- le suivi des éventuelles actions sociales avec le ou les organismes assureurs ;
- la négociation avec le ou les organismes assureurs, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude d'accès des entreprises au régime de mutualisation ;
- la commande d'études statistiques auprès du ou des organismes assureurs ;
- proposer aux représentants en charge de la négociation collective toute mesure visant à améliorer les résultats financiers du régime de prévoyance, notamment en cas de déséquilibres techniques, et/ou à développer les périmètres de garantie ;
- examiner les éventuelles questions relatives à l'application de l'accord.

Article 5.10

En vigueur étendu

L'accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2013.

Il annule et remplace l'accord professionnel non étendu du 6 octobre 2011.

Des avenants de cohérence aux conventions collectives sont signés concomitamment à l'occasion de la signature du présent accord. Ils visent à ce que les présentes dispositions concernant la couverture du risque arrêt de travail et décès annulent et remplacent celles des dispositions générales et/ou catégorielles des conventions collectives OETAM et ingénieurs et cadres. Il est entendu que ces avenants perdraient de leur sens en cas de mise en application de la procédure de dénonciation prévue à l'article précédent.

Le présent accord ne remet pas en cause les accords et avantages plus favorables existant dans les entreprises. Ils pourront néanmoins être rediscutés dans le cadre d'accords collectifs y compris pour ce qui concerne la carence maladie visée à l'article 4.1.

Article 5.11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, les parties signataires convenant de se revoir dans le courant de l'année 2013 afin d'étudier les possibilités d'intégration des nouvelles mesures interprofessionnelles et/ou législatives issues de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.

En cas de disposition législative ou réglementaire modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

L'accord pourra, le cas échéant, être révisé dans le cadre d'une négociation déclenchée à l'initiative d'une des parties par lettre écrite recommandée à l'ensemble des signataires et précisant la motivation tenant à la demande de révision. Ainsi, chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties et au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. En cas de dénonciation et au cas où un nouvel accord ne pourrait voir le jour, les dispositions générales et catégorielles des conventions collectives applicables au 31 décembre 2012 visant l'indemnisation de la maladie trouveront à s'appliquer.

Article 5.12

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail.
La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Annexe

[En vigueur étendu](#)

L'annexe II qui suit est la reprise intégrale de l'annexe signée de l'accord du 6 octobre 2011.

Annexe II

Contrat de garanties collectives prévoyance

Le présent contrat est souscrit par :

- l'UNIPAS ;
- la FCE CFDT ;
- la FFSCEGA CFTC ;
- la FG FO papier-carton ;
- la FILPAC CGT ;
- la FIBOPA CFE-CGC,

ci-après dénommés « les partenaires sociaux », auprès de :

- Vauban Humanis Prévoyance, institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, siège social : 18, avenue Léon-Gaumont, 75020 Paris ;
 - Aprionis Prévoyance, institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff,
 - et, pour la garantie rente éducation, l'organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, siège social : 10, rue Cambacères, 75008 Paris,
- ci-après dénommé l'assureur.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Par accord collectif en date du 6 octobre 2011, les partenaires sociaux ont défini les modalités de mise en place de garanties minimales d'un régime de prévoyance. Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2012.

Le présent contrat fixe le modèle du contrat auquel vont adhérer les entreprises relevant de :

- la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons, et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 21 décembre 1972.

Les entreprises ressortissant à ces conventions collectives nationales sont ci-après désignées sous le terme « adhérentes ».

Le présent contrat a pour objet de couvrir l'ensemble des salariés de l'adhérente, quelle que soit leur catégorie professionnelle, contre les risques décès et arrêt de travail.

L'adhésion de ces salariés, ci-après dénommés les assurés, au contrat d'assurance collective est obligatoire

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le présent contrat de garanties collectives prend effet le 1er janvier 2012 pour une période de 3 ans.

Il peut être dénoncé par les partenaires sociaux ou l'assureur par lettre recommandée avec avis de réception, moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Acquiert la qualité d'adhérente de l'assureur toute personne physique ou morale relevant des conventions collectives nationales définies à l'article 1er qui emploie un ou plusieurs salariés et qui adhère au présent contrat.

L'adhésion est soumise à la signature, par le représentant légal de l'adhérente ou toute personne dûment mandatée par elle, d'un bulletin d'adhésion retourné au siège social de l'assureur. En retour l'assureur émet les dispositions particulières qui précisent les éléments propres à l'adhérente.

Les statuts, le présent contrat de garanties collectives, le bulletin d'adhésion et les dispositions particulières définissent les droits et obligations de l'adhérente, des assurés et de leurs bénéficiaires et de l'assureur.

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Pour l'adhérente, les présentes garanties prennent effet à la date indiquée sur les dispositions particulières.

L'adhésion est souscrite à l'origine, pour la période comprise entre la date d'effet et le 31 décembre de l'année en cours ; elle se renouvelle ensuite par tacite reconduction le 1er janvier de chaque année pour une durée de 1 an sauf utilisation par l'une des parties de sa faculté de résiliation.

Par principe, la partie contractante qui prend l'initiative de la résiliation doit le signifier au siège de l'autre partie, par lettre recommandée avec demande d'avis de

réception.

Les procédures de résiliation sont décrites comme suit :

- en cas de résiliation à l'initiative de l'adhérente ou de l'assureur, la résiliation prend effet au 31 décembre minuit de l'année en cours si la demande est envoyée par lettre recommandée avec avis de réception à l'autre partie au moins 2 mois avant cette date. Si l'adhérente prend l'initiative de la résiliation, elle doit en informer préalablement les instances représentatives du personnel de son entreprise ;
- en cas de non-paiement des cotisations par l'adhérente, la résiliation prend effet après la procédure décrite à l'article 23 « Défaut de paiement ».

Article 5 En vigueur étendu

La résiliation de l'adhésion met fin aux garanties.

Les prestations en cours de versement sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation.

L'assuré indemnisé par l'assureur au titre d'une incapacité temporaire de travail ou d'une invalidité permanente au jour où l'adhésion de l'entreprise prend fin, conserve le droit aux garanties en cas de décès, sans contrepartie de cotisations, tant qu'il perçoit les prestations de l'assureur au titre de la garantie incapacité temporaire de travail ou invalidité permanente.

Article 6 En vigueur étendu

En cas de résiliation de l'adhésion, les prestations cessent d'être revalorisées par l'assureur et sont maintenues au niveau atteint à la date de résiliation.

Article 7 En vigueur étendu

Les sinistres en cours à la date d'adhésion et non indemnisés par un autre assureur peuvent être pris en charge par l'assureur sous réserve de l'acceptation contractuelle de ce dernier.

Dans ce cas, l'assureur calculera la prime additionnelle, due par l'adhérente nécessaire à la constitution des provisions correspondantes. Cette cotisation sera à la charge unique de l'adhérente.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès et des rentes d'incapacité, d'invalidité, décès et de rente d'éducation est égale à celle prévue à l'article 20 du présent contrat.

Article 8 En vigueur étendu

L'adhérente s'engage à remettre aux assurés un exemplaire de la notice d'information établie par l'assureur qui définit les garanties prévues par le contrat et leurs modalités d'application.

L'adhérente s'engage également à fournir le document de suivi du régime qui lui sera envoyé annuellement.

L'adhérente doit adresser à l'assureur les pièces suivantes :

1. A la souscription :

- un justificatif de son appartenance à la convention collective de la production des papiers-cartons et celluloses ou à celle de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes ;
- un état nominatif du personnel à assurer indiquant notamment pour chaque intéressé :
 - a) son numéro de sécurité sociale ;
 - b) ses nom et prénoms ;
 - c) son sexe ;
 - d) sa date de naissance ;
 - e) sa date d'embauche ;
 - f) sa situation de famille ;
 - g) le salaire servant au calcul des cotisations et tel que figurant à la DADS de l'établissement ;
 - h) sa catégorie socioprofessionnelle (cadre ou non-cadre).

L'état doit préciser, si tel est le cas, ceux d'entre eux qui sont atteints d'incapacité de travail ou d'invalidité, par suite de maladie ou d'accident, ou sont en mi-temps thérapeutique, ou en congé de maternité, ou encore ceux dont le contrat de travail est suspendu.

2. En cours d'exercice :

- entrée des nouveaux assurés : les pièces prévues au paragraphe 1 avec indication de la date d'engagement ;
- sortie des assurés : un état récapitulatif du personnel indiquant les dates et les motifs de départ ;
- modifications de situation de famille : un état récapitulatif du personnel assuré tel que prévu au paragraphe 1 avec l'indication des changements de situation de famille et leur date de survenance ;
- personnes en congé parental ou sans solde.

Ces états doivent être transmis dans les 3 mois suivant l'événement.

3. A chaque renouvellement de l'adhésion :

Avant le 31 janvier de chaque année, un état récapitulatif du personnel assuré (cf. paragraphe 1 ci-dessus).

L'adhérente atteste sur l'honneur la sincérité des indications contenues dans les états mentionnés ci-dessus.

Article 9 En vigueur étendu

Sont immédiatement admis dans l'assurance les salariés sous contrat de travail à la date d'adhésion de l'adhérente qui remplissent les conditions prévues par les

conventions collectives pour bénéficier des prestations.

Les salariés en arrêt de travail au jour de la prise d'effet de l'adhésion doivent être déclarés à l'assureur.

Pour les salariés engagés postérieurement, leur adhésion prend effet à la date de leur engagement et ils doivent être déclarés à l'assureur dans les 3 mois suivants et avoir effectivement pris leurs fonctions. Au-delà de ce délai, la garantie ne prend effet qu'au premier jour du mois civil suivant la réception par l'assureur de la déclaration de l'adhérente.

Article 10

En vigueur étendu

Les garanties prévues par le présent régime sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail de l'assuré.

Toutefois, les garanties sont maintenues à l'assuré moyennant paiement des cotisations :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'adhérente ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'adhérente ;
- dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident dès lors qu'il bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Pour les éventuelles absences non indemnisées, l'adhérente informera l'assuré, par écrit lors de la notification d'autorisation d'absence, des éventuelles possibilités dont il dispose pour continuer à bénéficier des garanties de prévoyance.

Article 11

En vigueur étendu

Les garanties cessent au plus tard :

- à la date à laquelle prend fin l'adhésion de l'adhérente ;
- et, en tout état de cause, à la rupture du contrat de travail du salarié.

Article 12

En vigueur étendu

1. Principes

Sauf s'il a été licencié pour faute lourde, l'assuré dont le contrat de travail est rompu ou prend fin, et qui bénéficie du versement d'allocations par le régime obligatoire d'assurance chômage peut demander à rester affilié au régime de prévoyance décès-incapacité-invalidité dont il bénéficiait dans le cadre de son dernier contrat de travail.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par avenant en date du 18 mai 2009.

2. Date d'effet et durée maximale

Ce maintien prend effet au jour de la rupture ou de la fin du contrat de travail, sauf si l'ancien salarié en exprime expressément le refus par écrit auprès de l'adhérente dans les 10 jours qui suivent cet événement.

En l'absence de refus de la part de l'assuré dans le délai de 10 jours, l'adhérente doit retourner à l'assureur le bulletin individuel d'affiliation dédié à ce dispositif.

Le maintien a lieu pour une durée qui correspond à celle du dernier contrat de travail de l'assuré calculée en mois entiers et de date à date, sans pouvoir excéder 9 mois.

Exemple de durée de portabilité des garanties :

- contrat de travail ayant eu une durée de 15 jours : pas de portabilité ;
- contrat de travail ayant eu une durée de 2,5 mois : 2 mois de portabilité ;
- contrat de travail ayant eu une durée de 36 mois : 9 mois de portabilité.

3. Garanties

Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise adhérente pendant la période de portabilité, pour la catégorie de personnel à laquelle appartenait l'assuré avant la rupture ou la fin de son contrat de travail.

Les garanties obéissent aux règles de fonctionnement prévues au présent contrat. En cas de sinistre, l'assureur demandera tous les justificatifs établissant la preuve des droits à portabilité au jour de sa réalisation, notamment les attestations émises par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Les prestations sont versées sur la base du dernier salaire de référence, tel que défini à l'article 19 du présent règlement, versé au cours de la période précédent la fin ou la rupture du contrat de travail. Il est rappelé que toutes les sommes ayant pour origine la cessation du contrat de travail ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire de référence.

Dans le cadre de la garantie « incapacité temporaire » définie à l'article 16 du présent règlement, le cumul des sommes versées en cas d'incapacité de travail par les différents intervenants (sécurité sociale, organismes complémentaires, Pôle emploi, etc.) ne saurait en aucun cas conduire l'assuré intéressé à percevoir un revenu de remplacement excédant le montant des allocations chômage qu'il aurait perçues s'il n'avait pas été en « incapacité temporaire ». Dans le cas contraire, l'assureur diminuera sa prestation en conséquence. Si l'assuré est en incapacité de travail lors de la période de carence du régime d'assurance chômage, l'assureur reconstruit le montant futur de son allocation chômage pour déterminer sa limite d'intervention.

4. Cotisations

Le financement du dispositif est assuré par un système de mutualisation. Son coût est intégré à la cotisation versée au titre de la couverture des salariés sous contrat de travail.

5. Fin de la portabilité des droits

Le maintien des garanties prend fin :

- au jour où l'assuré ne bénéficie plus des allocations chômage, notamment s'il trouve un emploi ;
- si l'assuré ne justifie pas mensuellement auprès de l'adhérent du bénéfice des allocations chômage ;
- en tout état de cause, au terme de la période de droit à portabilité telle que définie ci-dessus.

L'adhérente doit notifier par écrit à l'assuré la fin anticipée de la portabilité pour non-présentation des justificatifs mensuels.

Garanties décès-invalidité absolue et définitive (IAD)

Article 13 En vigueur étendu

1. Décès, invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas de décès de l'assuré ou d'invalidité absolue et définitive, il est versé aux bénéficiaires tels que définis ci-après un capital égal à 100 % du salaire de référence défini à l'article 19.2.

Ce capital est majoré si l'assuré avait des enfants à charge (cf. les définitions en fin de document) le jour de son décès. Le montant de cette majoration est de 20 % par enfant à charge.

Exemple :

1. Salarié ayant un enfant à charge le jour du sinistre : versement d'un capital décès égal à 120 % du salaire annuel brut de référence.
2. Salarié ayant deux enfants à charge le jour du sinistre : versement d'un capital décès égal à 140 % du salaire annuel brut de référence.

Le versement par anticipation du capital décès au titre de l'IAD met fin à la garantie décès.

Bénéficiaires de la prestation

En cas d'invalidité absolue et définitive, le bénéficiaire des capitaux est l'assuré.

En cas de décès, les bénéficiaires des capitaux dus par les organismes assureurs lors du décès de l'assuré sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme ayant recueilli son adhésion.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital leur revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou à la personne liée par le pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré, reconnus ou adoptés ;
- à défaut, aux descendants de l'assuré ;
- à défaut, aux ascendants directs de l'assuré, aux pères et mères survivants ;
- à défaut, aux autres héritiers.

Les capitaux sont versés en une seule fois à réception des pièces visées au tableau récapitulatif des pièces à fournir et, sous réserve, le cas échéant pour l'IAD, du contrôle médical prévu à l'article 27.

2. Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié ou de la personne liée par le pacte civil de solidarité, et alors qu'il reste des enfants à charge de l'assuré, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à 100 % du capital versé en cas de décès toutes causes.

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès pour l'attribution de la prestation « double effet ».

3. Capital décès minoré et rente éducation

En cas de décès de l'assuré, quelle qu'en soit la cause, ou d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie de la sécurité sociale), le bénéficiaire de la prestation peut opter, en lieu et place de l'attribution du capital prévu au paragraphe 1 ci-dessus, pour le versement d'un capital décès réduit à 75 % du salaire de référence défini à l'article 19.2.

Ce capital ne fait l'objet d'aucune majoration pour enfant à charge. Il est par contre accompagné du versement d'une rente temporaire d'éducation pour chaque enfant à charge, dont le montant annuel est égal à :

- jusqu'au 10e anniversaire : 5 % du salaire de référence limité à la tranche A ;
- du 10e au 17e anniversaire : 10 % du salaire de référence limité à la tranche A ;
- du 17e au 26e anniversaire : 15 % du salaire de référence limité à la tranche A.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

La rente est viagérisée pour les enfants reconnus invalides avant leur 26e anniversaire.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

Le versement débute le 1er jour du mois civil suivant le décès ou la reconnaissance de l'état d'IAD. Si la demande est présentée plus de 1 an après le décès ou l'IAD, l'indemnisation débute le 1er jour du mois suivant la date de réception de la demande.

Les rentes sont versées trimestriellement et à terme d'avance.

Le versement des rentes éducation cesse à la fin du trimestre au cours duquel l'enfant atteint son 18e anniversaire et, au plus tard, son 26e anniversaire s'il est en apprentissage, poursuit des études ou est inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou effectue un stage préalablement, dans l'un ou l'autre cas, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La rente est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 26^e anniversaire de l'enfant, le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle (justifié par un avis médical et tant que l'enfant bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou demeure titulaire de la carte d'invalidé civil).

Les garanties rente éducation sont assurées par l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège est situé 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, qui a confié la gestion de ses garanties à Vauban-Humanis Prévoyance. L'OCIRP est seul porteur de la présente garantie et est seul responsable de la bonne fin des prestations.

4. Choix entre le capital décès et le capital minoré et la rente d'éducation

Le choix entre le capital décès (art. 1er) et le capital minoré et la rente d'éducation (art. 3) est effectué par le ou les bénéficiaires de la prestation. En cas de pluralité de bénéficiaires, ceux-ci doivent communiquer leur choix commun à l'assureur. En cas de désaccord entre eux, c'est la prestation capital décès (art. 1er) qui est versée.

5. Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge (art. 31 «Définitions »), est versé un capital ayant pour but d'indemniser forfaitairement le bénéficiaire des conséquences du décès. Ce capital est équivalent à 100 % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale).

Incapacité temporaire totale

Article 14 En vigueur étendu

Il s'agit de faire bénéficier d'indemnités journalières les assurés qui se trouvent momentanément dans l'incapacité totale médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle quelconque par suite de maladie ou d'accident.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident d'ordre professionnel ou non, pris en compte par la sécurité sociale, l'assureur verse des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

1. Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières sont servies en relais des obligations de maintien de salaire de l'adhérente :

Toute catégorie professionnelle	Ancienneté de l'assuré dans l'entreprise adhérente	Franchise discontinuée
Maladie Accident de travail Accident de trajet	1 an à 5 ans	75 jours
	5 ans à 10 ans	90 jours
	10 ans à 15 ans	105 jours
	15 ans à 20 ans	120 jours
	20 ans à 25 ans	150 jours
	25 ans à 30 ans	180 jours
	> 30 ans	195 jours

La franchise discontinuée est appréciée au premier jour d'arrêt de travail en décomptant tous les arrêts intervenus au cours des 12 derniers mois.

Toutefois, dès lors que la franchise est atteinte, tout nouvel arrêt de travail entrant dans le cadre de l'appréciation du crédit d'indemnisation défini ci-dessous fera l'objet d'une indemnisation dès le premier jour d'arrêt.

2. Montant de la prestation

70 % du salaire de référence défini à l'article 19.2, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le total perçu par l'assuré (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

2. Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- dès la reprise du travail ;
- à la liquidation de sa pension de retraite ou au jour de son décès ;
- à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle ;
- et, au plus tard, au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Article 15

En vigueur étendu

Les demandes d'indemnités journalières doivent être fournies dès réception des décomptes de prestations de la sécurité sociale auprès de l'assureur sur production des justificatifs définis dans le tableau récapitulatif des pièces à fournir (cf. annexe).

Les indemnités journalières sont versées par l'assureur directement à l'adhérente, sauf en cas de rupture du contrat de travail où elles sont versées directement à l'assuré, au fur et à mesure de la présentation des décomptes de prestations en espèces émanant de la sécurité sociale.

Invalidité. - Incapacité permanente professionnelle (IPP)

Article 16

En vigueur étendu

En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle (IPP) d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre, l'assureur verse une rente complémentaire à celle de la sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire.

Le montant de la prestation, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS servies par la sécurité sociale, est défini comme suit :

1. En cas d'invalidité 1re catégorie de la sécurité sociale ou d'IPP d'un taux compris entre 33 % et 66 % : 42 % du salaire de référence défini à l'article 19.2.
2. En cas d'invalidité 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % : 70 % du salaire de référence défini à l'article 19.2.

Dans tous les cas, le total perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Article 17

En vigueur étendu

La prestation cesse d'être versée à compter :

- du jour de l'attribution de la pension de vieillesse ou au jour du décès de l'assuré ;
- du jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 66 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 16.2 ci-dessus ;
- du jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 33 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 16.1 ci-dessus ;
- du jour de la reprise à temps complet ;
- du jour de la reprise de travail à temps partiel, sauf si celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques.

Le service des rentes, interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus, est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité de travail est redevenue supérieure à 66 % (pour les rentes visées à l'article 16.2) ou à 33 % (pour les rentes visées à l'article 16.1).

Article 18

En vigueur étendu

Les demandes de rentes doivent être effectuées dès réception des décomptes de prestations de la sécurité sociale auprès de l'assureur et sur production des justificatifs définis dans le tableau récapitulatif des pièces à fournir.

Les rentes sont versées par l'assureur à l'assuré à terme échu, mensuellement ou, le cas échéant, selon la même périodicité que le versement par la sécurité sociale des pensions d'invalidité ou des rentes d'incapacité, sur production périodique d'un justificatif attestant de la poursuite du versement de la rente ou de la pension par la sécurité sociale.

Article 19

En vigueur étendu

1. Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

2. Salaire servant de base au calcul des prestations garanties

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire fixe brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant

l'événement ouvrant droit aux prestations. Pour la garantie rente éducation le salaire de référence est limité à la tranche A de la rémunération. Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à la durée définie à l'alinéa ci-dessus, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Concernant les garanties indemnitaires, en aucun cas, le cumul des prestations de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut - charges sociales légales et conventionnelles et prélèvements sociaux).

Article 20

En vigueur étendu

Les prestations sont revalorisées de la façon suivante :

- les prestations incapacité de travail, invalidité incapacité permanente professionnelle sont revalorisées le 1er juillet de chaque année selon l'évolution du point de retraite AGIRC. Ces revalorisations ne s'appliquent qu'aux arrêts de plus de 6 mois continus ;

- pour la prestation rente éducation, les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP. En cas de résiliation, l'OCIRP assure le paiement des rentes en cours de service et les revalorisations futures sans surcoût, tout en conservant les provisions afférentes.

Article 21

En vigueur étendu

La cotisation est déterminée en appliquant le taux de cotisation à la base des cotisations.

Le taux de cotisation est de 0,80 % tranches A et B.

La cotisation annuelle est payable par l'adhérente trimestriellement et à terme échu au plus tard dans les 10 jours qui suivent la fin de chaque trimestre civil.

Article 22

En vigueur étendu

Dès lors que l'assuré dont le contrat de travail est en vigueur bénéficie de prestations pour maladie ou accident du régime de prévoyance liées à une incapacité temporaire de travail, une invalidité ou une incapacité permanente de travail, le maintien de garanties intervient sans contrepartie de cotisations à compter du 1er jour d'indemnisation de l'organisme tant que dure l'indemnisation complémentaire de l'assureur. Si l'assuré perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire, les cotisations patronales et salariales au régime de prévoyance restent dues sur la base du salaire réduit.

Article 23

En vigueur étendu

A défaut de paiement d'une cotisation dans les 10 jours suivant sa date d'exigibilité et indépendamment du droit pour l'assureur d'appliquer des majorations de retard à la charge exclusive de l'adhérente et de poursuivre en justice l'exécution du contrat, la garantie est suspendue 30 jours après la mise en demeure de l'adhérente.

Dans la lettre de mise en demeure qu'il adresse en recommandé avec avis de réception à l'adhérente, l'assureur informe celle-ci des conséquences que ce défaut de paiement est susceptible d'entraîner sur la poursuite de la garantie.

L'assureur a le droit de dénoncer l'adhésion 10 jours après l'expiration du délai de 30 jours mentionné au premier alinéa du présent article.

L'adhésion non dénoncée reprend effet à midi le lendemain du jour où ont été payées les cotisations arriérées et celles venues à échéance pendant la période de suspension ainsi que, éventuellement, les frais de poursuite et de recouvrement.

La pénalité de retard est égale, par mois ou par fraction de mois de retard, à 2 % de la cotisation totale.

Les frais de recouvrement sont mis à la charge de l'adhérente.

Article 24

En vigueur étendu

Les prestations garanties par l'assureur sont versées soit directement aux bénéficiaires, soit par l'intermédiaire de l'adhérente, sur production d'une demande de prestation accompagnée des justificatifs requis.

Lorsque le mode de paiement choisi donne lieu à perception de frais ceux-ci sont déduits du montant des prestations.

Les pièces justificatives nécessaires à la constitution du dossier sont à la charge du bénéficiaire.

Article 25

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale, toutes les actions dérivant des opérations du présent contrat sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance. Toutefois, ce délai ne court :

1. En cas de réticence, omission, déclaration fautive ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'assureur en a eu connaissance ;

2. En cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

Quand l'action de l'adhérente, de l'assuré, du bénéficiaire ou de l'ayant droit contre l'assureur a pour cause le recours d'un tiers, le délai de la prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'adhérente, l'assuré, le bénéficiaire ou l'ayant droit ou a été indemnisé par celui-ci.

La prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité de travail.

La prescription est portée à 10 ans lorsque, pour les opérations dépendant de la durée de la vie humaine, le bénéficiaire n'est pas l'assuré.

La prescription est interrompue par une des causes ordinaires d'interruption de la prescription (action en justice, reconnaissance du droit contre celui prescrit).

Article 26

En vigueur étendu

Ne sont pas garanties, dans le cadre du présent contrat, les conséquences limitativement énumérées ci-après :

- d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
 - de la désintégration du noyau atomique ;
 - d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation de l'atome, telles que, par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
 - les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.
- Le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale pour l'homicide volontaire ou la tentative d'homicide volontaire de l'assuré est déchu de tout droit au capital décès. Le capital est versé aux autres bénéficiaires déterminés selon la dévolution prévue au contrat national de référence, à l'exception de ceux reconnus comme coauteurs ou complices.

Article 27

En vigueur étendu

A toute époque, les médecins missionnés par l'assureur doivent avoir, sous peine de déchéance de garantie et de suspension du paiement de la prestation en cours de service, un libre accès auprès de l'assuré en état d'incapacité ou d'invalidité, à son lieu de traitement ou à son domicile tous les jours ouvrables, afin de pouvoir constater son état de santé. De même, l'assuré doit se rendre aux convocations des médecins missionnés par l'assureur.

Pour l'ensemble des garanties prévues au présent règlement, l'assureur se réserve la possibilité de demander, dans le respect du secret médical, outre les pièces justificatives prévues pour l'ouverture des droits au bénéfice de chaque prestation, des pièces complémentaires ou des examens permettant une juste appréciation de la situation de l'assuré.

Les décisions de l'assureur, notamment le refus, la réduction ou la cessation du versement des prestations, prises en fonction des conclusions du médecin qu'il a missionné, sont notifiées à l'assuré par courrier recommandé.

Elles s'imposent à lui s'il n'en a pas contesté le bien-fondé dans les 30 jours suivant leur envoi, au moyen d'une attestation médicale détaillée.

Cette contestation doit être adressée au service médical de l'assureur par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de désaccord sur l'état de santé de l'assuré, celui-ci et l'assureur choisissent un médecin tiers arbitre pour les départager.

Faute d'entente sur son choix, la désignation en est faite par le président du tribunal de grande instance du domicile de l'assuré.

Dans ce cas, la décision du médecin arbitre s'impose à l'assuré et à l'assureur qui supportent par moitié les frais relatifs à sa nomination.

Tant que cette procédure d'arbitrage n'a pas été menée jusqu'à son terme, les parties s'interdisent d'avoir recours à la voie judiciaire pour le règlement des prestations.

En sus de ce contrôle mené à l'initiative de l'assureur, l'adhérente donne mandat à l'assureur pour diligenter en son nom et pour son compte des contre-visites médicales, à l'encontre d'un assuré, dans le respect des dispositions légales, dans tous les cas où elle estimerait une telle contre-visite médicale nécessaire. Les résultats de la contre-visite seront transmis à l'adhérente.

Article 28

En vigueur étendu

La garantie accordée à l'assuré par l'assureur est nulle en cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle quand cette réticence ou cette fausse déclaration change l'objet du risque ou en diminue l'opinion pour les organismes assureurs, alors même que le risque omis ou dénaturé par l'assuré a été sans influence sur la réalisation du risque.

Les cotisations acquittées demeurent alors acquises à l'assureur qui a droit au paiement de toutes les cotisations échues à titre de dommages et intérêts.

Article 29

En vigueur étendu

Pour les garanties incapacité temporaire totale, invalidité-incapacité permanente, l'assureur est subrogé de plein droit aux assurés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées.

Article 30

En vigueur étendu

Le contrôle de l'assureur est effectué par l'autorité de contrôle prudentiel (ACP), 61, rue Taitbout, 75009 Paris, mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale.

Article 31

En vigueur étendu

Chaque fois que les garanties en tiennent compte, il faut entendre par :

Invalidité et incapacité permanente

1. Invalidité

Par invalidité il faut entendre la réduction d'au moins 2/3 de la capacité de travail ou de gain reconnue par la sécurité sociale et entraînant le classement dans l'une des catégories d'invalides visées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale (4).

2. Incapacité égale ou supérieure à 66 %

Il s'agit de la reconnaissance par la sécurité sociale (en application de l'article L. 434-2, alinéa 1, du code de la sécurité sociale) d'un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 66 %, entraînant le versement d'une rente au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles (art. L. 434-2 dudit code).

L'incapacité permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 % qui résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assimilée, pour le calcul du montant de la prestation versée, à l'invalidité de 2e catégorie ou de 3e catégorie si l'état de l'assuré nécessite l'assistance d'une tierce personne.

3. Incapacité entre 33 % et moins de 66 %

Est visée par le présent paragraphe l'incapacité permanente (au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale) d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et indemnisée comme telle par la sécurité sociale au titre de l'article L. 434-2. Le montant de la rente d'incapacité permanente partielle est calculé en fonction de la formule $R \times 3N$:

N étant le taux d'incapacité permanente ;

R le montant trimestriel de la rente d'invalidité 2e catégorie qui serait versé par l'organisme assureur ayant recueilli l'adhésion.

Invalidité absolue et définitive (IAD)

Il faut entendre par invalidité absolue et définitive, l'invalidité 3e catégorie définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale : « Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. »

L'incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % reconnue par la sécurité sociale est assimilée à l'invalidité absolue et définitive pour l'application des garanties décès et rentes éducation.

Accident et accident du travail

On entend par accident toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assuré, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

Ne sont pas considérés comme accidents les dommages résultant d'un traitement médical ou chirurgical ou de conséquences d'examen médicaux.

Par accident du travail, il faut entendre celui reconnu comme tel par la sécurité sociale.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants de l'assuré ou ceux de son conjoint ou concubin, qu'ils soient légitimes, adoptifs, reconnus ou recueillis, s'ils vivent sous le toit de l'assuré et sont à la date du décès :

- âgés de moins de 17 ans, sans condition ;

- âgés de 18 à 21 ans, s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré quelle que soit leur activité et s'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;

- âgés de 21 à 25 ans, s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré et à condition qu'ils poursuivent des études et ne perçoivent pas en contrepartie d'une éventuelle activité une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;

- atteints d'un handicap, fiscalement à charge de l'assuré, titulaire d'une carte d'invalidité et reconnus invalides avant leur 26e anniversaire ;

- nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie.

Conjoint et concubin

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;

- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;

- ou qu'il existe entre les deux partenaires un pacte civil de solidarité.

(4) Art. L. 341-4 du code de la sécurité sociale : « En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1° Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2° Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3° Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. »

[En vigueur étendu](#)

Annexe

Pièces justificatives à fournir pour toute demande de prestations

L'assureur se réserve le droit de réclamer toute autre pièce nécessaire aux paiements des prestations.

Documents à fournir	Incapacité de travail (IJ)	Rentes (invalidité, IPP)	Décès IAD frais d'obsèques	Rente éducation
Demande d'indemnités journalières, signée de l'entreprise	×			
Décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale	×			
Photocopie des 3 derniers bulletins de salaire précédant l'arrêt	×			
Demande de rente, signée de l'entreprise		×		
Notification d'attribution de pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle en cas d'accident du travail, émanant de la sécurité sociale		×		
Attestation sur l'honneur de non activité rémunérée		×	×	
Demande de capital décès signée de l'entreprise			×	
Acte de décès (bulletin de décès)			×	×
Copie du livret de famille du défunt ou un acte de mariage, à défaut, un acte de naissance du défunt			×	
Acte de naissance de chaque enfant bénéficiaire si le livret de famille du défunt n'est pas produit			×	×
Justificatif de la qualité de conjoint ou, à défaut, d'ayant droit ainsi que les numéros de sécurité sociale des ayants droit			×	
Acte de naissance de chaque bénéficiaire lorsque le bénéficiaire est un ascendant de l'assuré ou un bénéficiaire désigné (autre que conjoint et enfants) ou un héritier			×	
Photocopie du dernier avis d'imposition du salarié et, le cas échéant, du concubin ou partenaire			×	×
En présence d'enfants ou de personnes à charge, un certificat de scolarité ou, à défaut, pour les enfants de plus de 18 ans, copie du certificat d'apprentissage...			×	×
Si personne infirme à charge, la carte d'invalidé civil ou d'attribution de l'allocation pour adulte handicapé				×
S'il y a lieu, une attestation de concubinage délivrée par la mairie, une photocopie du livret de famille pour les concubins ayant des enfants en commun ou, à défaut, une déclaration sur l'honneur accompagnée d'un justificatif de domicile commun (quittance de loyer aux deux noms, quittance d'électricité, de téléphone...)			×	
S'il y a lieu, une attestation établissant l'engagement dans les liens d'un Pacs, délivrée par le greffe du tribunal d'instance du lieu de naissance (attestation de moins de 3 mois)			×	
Notification de la pension d'invalidité de la sécurité sociale 3e catégorie (ou IPP = 100 %)			×	×
Attestation détaillée du médecin traitant du salarié			×	×
Demande de rente signée de l'entreprise				×
Justificatifs utiles de l'identité, la qualité et l'adresse des bénéficiaires			×	×
Attestation d'inscription à Pôle emploi			×	×
Copie certifiée conforme du jugement de tutelle nommant le représentant légal des orphelins			×	×

Textes Attachés

Avenant n° 1 du 30 juin 2014 à l'accord du 25 février 2013 relatif à la prévoyance conventionnelle

L'UNIDIS,

La FCE CFDT ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO ;

La FILPAC CGT ;

La FIBOPA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

L'alinéa 2 du préambule « Le présent accord a pour objectif de tendre à une plus grande solidarité par une mutualisation au niveau national. Les partenaires sociaux engageront, en ce sens, un partenariat avec un ou plusieurs organismes assureurs, et ce afin d'offrir aux entreprises une garantie de tarifications et de prestations. » est supprimé.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1.2 de l'accord du 25 février 2013 : « Les entreprises ne disposant pas, à compter du 1er mars 2013, d'un organisme assureur pour les risques considérés sont tenus de s'affilier auprès de l'organisme référencé au niveau national (voir annexe II). » sont supprimées.

Article 3

En vigueur étendu

L'annexe I relative aux organismes partenaires de l'accord du 25 février 2013 est supprimée.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 5.4.2 intitulé « Revalorisations des garanties rentes éducation » « Les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration de l'Union-Ocirp. En cas de résiliation, l'Ocirp assure le paiement des rentes en cours de service et les revalorisations futures sans surcoût, tout en conservant les provisions afférentes. » sont remplacées par « Les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration des organismes compétents. Ceux-ci assurent le paiement des rentes en cours de service et les revalorisations futures sans surcoût, tout en conservant les provisions afférentes. »

Article 5

En vigueur étendu

Les mentions « signataires » des alinéas 3 et 9 de l'article 5.9 intitulé « Suivi de l'accord » sont supprimées.

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 5.9 intitulé « Suivi de l'accord » : « Le ou les organismes assureurs référencés s'engagent à donner, périodiquement et au moins une fois par an à la commission, un compte rendu sur l'évolution du régime, sur ses résultats, le cas échéant sur les problèmes particuliers qu'il soulève, et, d'une manière générale, à fournir tout renseignement sur ses conditions d'application demandé par les partenaires sociaux. » sont supprimées.

Article 7

En vigueur étendu

La mention « signataires » de l'article 5.11 intitulé « Durée de l'accord. - Révision. - Dénonciation » est supprimée.

Article 8
En vigueur étendu

Les mots « hors ses annexes I et II » du dernier alinéa de l'article 5.12 sont supprimés.

Article 9
En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur de manière concomitante à l'accord professionnel susvisé et fait l'objet de la même procédure de dépôt et de publicité que la convention elle-même.

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Accord du 26 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle

Texte de base

Egalité professionnelle

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-3, D. 2241-7 et L. 2241-9 du code du travail qui prévoient au niveau de la branche la nécessité d'établir un diagnostic préalable des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, de définir des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et des mesures permettant de supprimer ces écarts lors des négociations obligatoires annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications.

(Arrêté du 7 juin 2013 - art. 1)

FFC ;

SGIEIC ;

AFDPE ;

UNIDIS.

FFSCEGA CFTC ;

FPC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Au 1er janvier 2010, la population française compte 64,6 millions de personnes dont 51,6 % de femmes. Cette répartition des populations ne se retrouve pas dans la population salariée française. Depuis 20 ans, les femmes continuent de se porter de plus en plus sur le marché du travail et les taux d'activité des femmes et des hommes se rapprochent. L'écart de taux d'activité entre femmes et hommes était de 18 points en 1990, avec un taux d'activité de 76 % pour les hommes et de 59 % pour les femmes. En 2010, l'écart est de 9 points, le taux d'activité des femmes étant de 66 % et celui des hommes de 75 %. Les 20 dernières années sont, de ce point de vue, dans le prolongement des tendances que l'on observe depuis le début des années 1960 : au début des années 1960, l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes de 15 ans ou plus était de plus de 40 points.

Même si on constate une nette augmentation du taux d'activité moyen des femmes, l'équilibre des effectifs n'est pas à ce jour une réalité. En 2010, la population française compte 28,3 millions d'actifs, dont 13,5 millions de femmes (47,7 %).

Tout comme les élèves et les étudiants ne s'orientent pas vers les mêmes filières d'études selon leur sexe, les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité. 88,6 % des femmes actives sont salariées du secteur tertiaire et en particulier dans le secteur de l'administration publique, l'enseignement la santé et l'action sociale. Elles sont presque absentes du secteur de la construction et de l'agriculture, et peu présentes dans celui de l'industrie. Depuis 2001 l'industrie connaît une baisse continue de ses effectifs. Le nombre de salariés dans l'industrie a ainsi fortement baissé sur la période 2005-2009 avec une baisse de - 2,2 % par an en moyenne. Tous secteurs confondus, l'industrie a, en 2010, un effectif de 3 597 000 salariés, soit 14 % de la population active française. Il est composé de 2 604 000 hommes (72,4 %) et 992 700 femmes (27,6 %).

Ce déséquilibre va en s'accroissant dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons. Il y a 66 716 salariés, dont 49 924 hommes (74,8 %) et 16 792 femmes (25,2 %). On constate donc que les femmes sont sous-représentées de 2,4 points par rapport à l'industrie générale et de 22,5 points tous secteurs confondus.

Compte tenu de ce constat, les parties signataires décident d'un certain nombre de mesures visant à corriger les déséquilibres existants.

Le présent texte s'inscrit dans le prolongement des textes européens et nationaux et des accords interprofessionnels qui visent à promouvoir et à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes et à favoriser une plus grande mixité professionnelle :

- article 3 du préambule de la Constitution de 1946 ;

- article 141 du traité de Rome ;

- directive du 5 juillet 2006 relative à l'égalité de traitement ;

- lois du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, du 13 juillet 1983 et du 9 mai 2001 relatives à l'égalité professionnelle, du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale et du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances ; loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites pour son titre VI visant l'égalité professionnelle femmes-hommes ;

- accords nationaux interprofessionnels du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du 12 octobre 2006 relatif à la diversité (1).

Les parties signataires souhaitent, en outre, réaffirmer et offrir un prolongement aux principes d'égalité de traitement et de respect de la dignité de la personne inscrits dans le préambule du titre II de l'accord professionnel intersecteur papiers-cartons du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain.

Elles précisent que le respect de la dignité de la personne est un préalable à toute politique visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Le principe d'égalité offre la possibilité à tous, femmes et hommes, d'avoir une vie professionnelle et personnelle plus harmonieuse et épanouissante.

Elles rappellent que la mise en oeuvre de mesures favorisant l'égalité est un facteur d'attractivité et de développement durable des industries des papiers et cartons. Elles relèvent qu'en près de 30 ans, la question de l'égalité professionnelle a fait l'objet de plusieurs lois et accords collectifs et constitue toujours un thème fort de concertation, de négociation et de progrès. Elles constatent que les freins à l'égalité relèvent, pour partie, de représentations socioculturelles dépassant le cadre professionnel.

Fortes de ce constat, les parties signataires décident d'adopter une approche pragmatique, non spécifiquement centrée sur les femmes et les situations de discrimination, qui invite à sortir du clivage traditionnel femmes-hommes pour repenser l'égalité professionnelle comme un défi commun s'imposant indistinctement aux individus quel que soit leur sexe et s'imposant aux négociations collectives quelle qu'en soit la thématique.

En outre, elles optent pour une démarche nouvelle visant à offrir des outils d'accompagnement aux entreprises. Ainsi, est-il prévu que le présent accord soit suivi de la rédaction d'un guide pratique listant des propositions de mesures visant à une intégration du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons. Ce guide, qui sera finalisé dans le courant de l'année 2012 sera annexé à l'accord.

Concrètement, les parties signataires s'engagent à inscrire l'égalité femmes-hommes au rang des principes conventionnels fondamentaux et à oeuvrer pour son respect, notamment à l'occasion des négociations collectives conventionnelles et/ou intersectorielles papiers-cartons, et ce quel qu'en soit le sujet.

Elles veilleront enfin à une parfaite diffusion du présent texte.

De surcroît, les parties signataires conviennent que l'implication de tous est indispensable au succès d'une démarche de mixité et d'égalité professionnelle et salariale dans l'entreprise (équipes de direction, lignes hiérarchiques, instances représentatives du personnel, salariés...).

Les parties signataires insistent sur le fait que la question de l'égalité professionnelle et de la diversité sont deux sujets distincts qui méritent d'être traités séparément. Ainsi, dans la continuité de la négociation relative à l'égalité professionnelle, elles étudieront l'opportunité d'ouvrir des discussions paritaires sur la diversité au travail.

Toutefois, elles souhaitent rappeler que les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons sont tenues de garantir à l'ensemble des salariés le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement en matière tout particulièrement :

- de recrutement ;
- de rémunération ;
- de formation ;
- de reclassement ;
- d'affectation ;
- de qualification ;
- de classification ;
- de promotion professionnelle ;
- de mutation ou de renouvellement de contrat,

et ce, compte tenu du principe de diversité, sans tenir compte de l'origine, du sexe, des moeurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille ou de l'état de grossesse, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille ou en raison de l'état de santé ou du handicap.

(1) L'ensemble des textes ci-dessus référencés sont consultables sur le site internet de l'UNIDIS.

Titre Ier Charte d'engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu

Les principes d'égalité professionnelle, de non-discrimination et de diversité sont des valeurs essentielles de l'intersecteur papiers-cartons que ses représentants tiennent à garantir et à promouvoir.

Les parties signataires souhaitent ainsi réaffirmer les grands principes auxquels elles sont attachées et lister les leviers d'actions permettant de corriger les déséquilibres constatés en la matière dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent à :

- repenser la culture de la négociation collective en intégrant le principe d'égalité femmes-hommes dans les processus d'élaboration de la norme conventionnelle tout particulièrement lorsque celle-ci a trait aux processus ressources humaines, et notamment aux salaires, à l'aménagement du temps de travail et à la gestion des parcours professionnels ;
 - veiller à ce qu'il n'y ait pas de stéréotype, ni de catégorisation, ni de préjugé ;
 - reconsidérer la question de la mixité sous l'angle de l'égalité professionnelle ;
 - développer une culture professionnelle de l'égalité visant à instaurer dans les entreprises un dialogue naturel sur les bénéfices d'une égalité femmes-hommes partagée ;
 - aborder plus ouvertement dans les négociations collectives les questions de l'équilibre indispensable entre vie professionnelle et vie personnelle ;
 - effectuer, concernant les textes conventionnels antérieurs à la signature du présent accord, un travail visant à supprimer toutes les dispositions faisant état de distinction femmes-hommes non justifiée par des raisons objectives.
- Elles s'engagent tout particulièrement à lutter contre les stéréotypes, véhiculés par chacun de façon inconsciente, ainsi que contre les clichés sexistes et culturels qui peuvent mener à la violence. Elles s'engagent dans une démarche volontariste de sensibilisation permanente des hommes et des femmes de l'intersecteur papiers-cartons.

Titre II Mesures visant à corriger les déséquilibres constatés en entreprise

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que, dans les entreprises dotées d'au moins une section syndicale, l'employeur est tenu d'engager une négociation annuelle spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation doit notamment porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, sur les conditions de travail et d'emploi (en particulier celles des salariés à temps partiel) et sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Cette négociation doit s'engager à partir du rapport de situation comparée ou du rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour sa partie consacrée à la situation comparée des femmes et des hommes remis par le chef d'entreprise au comité d'entreprise et/ou d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel.

En outre, elles rappellent que ce rapport établit un plan d'actions destiné à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels et détermine les objectifs de progression pour l'année à venir. Il est rappelé que l'employeur qui se soustrait à ses obligations est passible de sanctions financières et/ou pénales. Les acteurs de la négociation d'entreprise se référeront aux dispositions qui suivent pour alimenter leurs réflexions.

Article 2.1 En vigueur étendu

Les branches professionnelles de l'intersecteur papiers-cartons mettront à profit leurs liens avec les établissements d'enseignement pour promouvoir les principes d'égalité professionnelle femmes-hommes et de mixité prévus dans le présent accord.

Les parties signataires favoriseront, sur tous les supports de communication ainsi qu'à l'occasion des forums de recrutement et/ou de présentation des métiers, une communication dynamique et attractive en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la mixité professionnelle à destination du monde éducatif, des jeunes, de leur famille et des futurs salariés. Elles considèrent que l'évolution vers la mixité des métiers nécessite des actions de communication dénonçant les représentations, stéréotypes et préjugés relatifs aux métiers de l'intersecteur papiers-cartons.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à ce que les offres d'emploi diffusées via la bourse de l'emploi intersecteur papiers-cartons, les descriptions ou référentiels nationaux portant sur les situations concrètes de travail soient rédigés de telle sorte que les métiers, emplois, fonctions et postes soient accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

En tout état de cause, les branches professionnelles de l'intersecteur papiers-cartons s'attacheront, ainsi que leurs représentants au sein des différents organismes professionnels de concertation (CPENF intersecteur papiers-cartons, OPCA 3+, ADEFPA, CPC, comité de suivi de la convention nationale de coopération avec le ministère de l'éducation nationale...), à lutter contre les stéréotypes et les préjugés qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou l'autre sexe aux formations conduisant aux métiers des industries des papiers-cartons.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent rappeler qu'elles se sont mobilisées depuis plusieurs années, dans le cadre des actions de l'OPCA FORMAPAP portant sur l'égalité et la mixité professionnelles pour :

- faciliter l'accès des femmes aux formations, métiers techniques et de production ainsi qu'aux fonctions d'encadrement au sein de l'intersecteur papiers-cartons ;
- favoriser l'accès des hommes aux formations et aux métiers majoritairement occupés par des femmes, qui correspondent entre autres à des fonctions qualités, communication, accueil...

Elles demandent aujourd'hui à l'OPCA 3+ de pérenniser ces actions.

Les parties signataires demandent aux entreprises d'appliquer le principe d'égalité professionnelle femmes-hommes dans les stages en entreprise et les différents dispositifs de formation en alternance. Elles doivent également prendre en considération le fait que l'environnement et les postes de travail doivent être adaptés à l'un et l'autre sexe et ce tout au long de la vie professionnelle. Ces dernières veilleront donc à ce qu'ils puissent être occupés indifféremment par des femmes et des hommes.

Elles souhaitent également que la part respective des femmes et des hommes embauchés tende, à qualification équivalente, vers une répartition femmes-hommes reflétant celle des taux nationaux des différentes grandes filières de formation technologique, scientifique, commerciale et administrative. L'observatoire paritaire des métiers et des qualifications de l'intersecteur papiers-cartons réalisera chaque année, dans le cadre du bilan annuel de l'intersecteur papiers-cartons, une enquête visant à comparer les taux professionnels et nationaux et à analyser, le cas échéant, la différence existante.

Dans tous les cas, les entreprises doivent sensibiliser, informer et/ou former le personnel en charge du recrutement sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes, tout particulièrement sur les dispositions contenues dans le présent accord. Cette phase est reconnue déterminante pour lutter contre les discriminations, agir en faveur de l'égalité professionnelle, la diversité des équipes et la mixité des métiers. Les parties signataires rappellent que le recrutement doit être fondé exclusivement sur les capacités professionnelles requises pour le poste considéré.

Les entreprises sensibiliseront également les personnels d'encadrement qui s'avèrent être des acteurs essentiels de la réussite de l'égalité professionnelle femmes-hommes et de la mixité au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, dans le cadre du rapport annuel écrit sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur est tenu de fournir au moins une fois par an au comité d'entreprise et/ou d'établissement les informations permettant d'évaluer la politique de recrutement au regard des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité. Ce rapport établit un plan d'actions destiné à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels et détermine des objectifs de progression pour l'année à venir. Une synthèse de ce plan sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage et publiée sur le site internet de l'entreprise s'il en existe un.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de conditions générales d'emploi. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises (cf. art. 2.10).

Article 2.2 En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les négociations annuelles de branche sur les minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes. En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises, elles rappellent que :

- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions des articles L. 1133-1 et suivants du code du travail ;
- les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
- une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en oeuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs devaient être, en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, supprimés depuis le 31 décembre 2010.

Elles soulignent, en outre, que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération. Elles rappellent qu'à défaut d'accord d'entreprise, les salariés de retour de congé de maternité ou de congé d'adoption doivent bénéficier, en application de la loi du 23 mars 2006, d'une garantie visant les

augmentations salariales pratiquées pendant la durée de leur congé par les salariés, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle. Les présentes dispositions seront systématiquement rappelées dans les accords annuels portant revalorisation des minima conventionnels des branches de l'intersecteur papiers-cartons.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises.

Article 2.3 En vigueur étendu

La formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités existant dans les parcours professionnels entre les femmes et les hommes.

Son accès doit être librement ouvert aux femmes et aux hommes, qu'ils aient été embauchés à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises qui auront constaté des inégalités dans l'accès à la formation, en se référant notamment aux indicateurs prévus par le code du travail, détermineront des objectifs chiffrés à atteindre afin d'atténuer progressivement les écarts constatés et les moyens leur permettant d'y parvenir.

Elles étudieront, à l'occasion de la discussion du plan de formation, les mesures susceptibles de favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes aux actions de formation telles que :

- délais de prévenance permettant la prise en compte des impératifs personnels et familiaux ;
 - décentralisation de certaines actions afin de réduire l'éloignement géographique des lieux de formation, qui peut constituer un frein pour l'accès de certains salariés à ces formations ;
 - recours à la formation à distance ;
 - évolution des pratiques de formation : recours à des formations de durées adaptées et modulaires permettant une meilleure accessibilité pour tous ;
 - objectif de progression de l'accès des femmes aux formations qualifiantes menant vers les métiers techniques ou les postes à responsabilité opérationnelle.
- Les congés pour raisons familiales ne doivent pas avoir d'incidence sur les droits à formation pour le salarié et doivent, au contraire, amener les entreprises à estimer que les salariés qui en ont bénéficié doivent être considérés comme public prioritaire pour accéder aux formations, et ce afin de maintenir ou de développer le niveau de compétences de ces salariés.

En ce sens, et dans la continuité des décisions actées dans l'accord professionnel intersectoriel papiers-cartons du 30 novembre 2011, les parties signataires conviennent de prioriser, dans la mesure du possible, une partie des fonds de la professionnalisation pour des formations adaptées permettant le changement de métier et favorisant la mixité et le maintien ou le développement des compétences des salariés absents pour congés familiaux de longue durée.

Elles reconnaissent également que les périodes d'absence dues à la suspension du contrat de travail pour prise d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel sont intégrées dans le calcul des droits à DIF. (1)

Enfin, lorsqu'une action de formation est suivie en dehors du temps de travail, l'allocation de formation versée par l'entreprise est majorée d'au moins 10 % sur justificatif des frais engagés pour la garde d'un enfant de moins de 12 ans.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises.

(1) Le septième alinéa de l'article 2.3 : « formation professionnelle » du présent accord est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail.

(Arrêté du 7 juin 2013 - art. 1)

Article 2.4 En vigueur étendu

Les parties signataires affirment que la formation professionnelle s'avère être pour, tous les salariés, un outil majeur pour sécuriser leur parcours professionnel et faciliter leur évolution de carrière.

Une approche égalitaire et non discriminante dans la politique de promotion professionnelle permet de disposer de compétences plus larges et constitue donc un facteur favorable au développement de l'entreprise et à sa cohésion sociale. De plus, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution de leurs qualifications et le déroulement de leur carrière.

La mixité doit être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux hiérarchiques. Les entreprises doivent s'attacher à ce que les systèmes d'évaluation et les critères de promotion soient fondés sur les compétences dans la perspective que les changements d'emploi et/ou les promotions professionnelles accordées permettent une véritable mixité. Une attention particulière sera portée sur les emplois auxquels les femmes ou les hommes n'ont aujourd'hui que rarement accès.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel doivent bénéficier d'un développement de leurs qualifications et d'un déroulement de leur carrière équivalents à celui des salariés à temps complet.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit ainsi procéder à une diffusion des emplois disponibles.

Les parties signataires étudieront les mesures propres à favoriser la poursuite et le développement des dispositifs spécifiques portant sur l'égalité et la mixité professionnelles dans le cadre des actions de l'OPCA 3+.

Article 2.5 En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment le droit de chaque salarié à une vie privée, familiale et sociale en parallèle de sa vie professionnelle. Leur souhait est que chaque salarié ait la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle de manière à remplir au mieux l'ensemble de ses responsabilités tant professionnelles que personnelles.

Les parties signataires rappellent que les salariés pères bénéficient de droits à la naissance de l'enfant. Les accords d'entreprise doivent tenir compte de cette évolution de la parentalité masculine qui favorise aussi une meilleure effectivité de l'égalité femmes-hommes.

Ainsi, afin de permettre cette nécessaire conciliation des impératifs de la vie professionnelle et familiale, les parties signataires demandent aux entreprises de veiller à ce que les congés pour raisons familiales (congés de maternité, de paternité, d'adoption, pour enfant malade, parental d'éducation, de présence parentale, ou de soutien de familial), ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle des salariés concernés. En tout état de cause, ces congés ne peuvent faire

obstacle ou retarder une promotion professionnelle et ne doivent pas nuire à un déroulé normal de carrière.

Pour permettre de préparer dans les meilleures conditions les congés susvisés, un entretien pourra avoir lieu avant le départ à la demande du salarié, afin d'envisager les modalités de son déroulement et le retour en poste. Cet entretien sera l'occasion pour l'employeur et le salarié d'examiner les éventuelles conséquences résultant de la suspension du contrat de travail au regard des droits existants, notamment en matière de protection sociale et de prévoyance. Un autre entretien pourra être organisé, dans les mêmes conditions, au retour de congé en vue d'organiser au mieux la reprise du travail. Ce dernier entretien sera particulièrement important dans le cas des congés parentaux de longue durée.

L'exercice de la parentalité ne doit pas conduire à ralentir l'évolution de carrière des salariés. L'entretien de seconde partie de carrière constitue, à ce titre, un outil qui doit permettre aux femmes ou aux hommes à partir de 45 ans, de faire un bilan et de relancer, si nécessaire, leur carrière par tous les moyens appropriés. Aussi, en cas de ralentissement avéré des actions correctrices devront être engagées.

Elles rappellent que le temps partiel peut être choisi par les salariés dans le but de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Ce choix ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés.

Il est également rappelé que, conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire doit notamment porter sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse.

Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises étudieront les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaires variables et s'attacheront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie familiale ou à envisager une mesure de compensation pour les frais de garde d'un enfant de moins de 12 ans engagés exceptionnellement par le salarié. Elles s'attacheront à ce que les modifications d'horaires rendues nécessaires par les contraintes productives et/ou organisationnelles tiennent compte de délais ou de mesures d'accompagnement prenant en considération les impératifs familiaux des salariés.

Dans le même ordre d'idées, les entreprises examineront les possibilités de recourir aux moyens offerts par les nouvelles technologies pour contenir les temps de déplacement des salariés appelés à voyager dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et/ou pour favoriser des temps de travail à domicile lorsque ceux-ci permettent une meilleure conciliation des temps de vie familiale et professionnelle.

Les parties signataires s'engagent à tenir compte des présentes dispositions à l'occasion de toutes les négociations de branches qui pourraient voir le jour sur les sujets d'organisation et d'aménagement du temps de travail.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de congés et d'organisation du temps de travail dans l'entreprise. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises.

Article 2.6

En vigueur étendu

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux du travail et dans les locaux où se fait l'embauche le texte des articles L. 225-1 à L. 225-4 du code pénal et des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-1 à L. 3221-3 du code du travail relatifs à l'égalité de rémunération femmes-hommes.

Sur les panneaux réservés à cet affichage, l'employeur fera la publicité du présent accord.

Article 2.7

En vigueur étendu

Sauf absence de candidat, les parties signataires s'engagent à créer les conditions favorables à une représentation femmes-hommes progressivement rééquilibrée afin d'aboutir à une mixité des délégations, tant dans les instances représentatives d'employeurs que de salariés des branches professionnelles de l'intersecteur papiers-cartons.

Les parties signataires feront un point d'étape dans le semestre précédant la date d'échéance de l'accord.

Article 2.8

En vigueur étendu

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les femmes et les hommes dans l'intersecteur papiers-cartons suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Les parties signataires ont convenu, le 30 juin 2010, de dresser un état des lieux sur la situation de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons. Ce bilan a été établi sur la base de l'enquête de terrain réalisée par le cabinet Arborus, grâce à un partenariat avec le fonds social européen.

Il est prévu que cette étude soit complétée d'une série d'indicateurs devant permettre d'apprécier si des disparités de traitement injustifiées entre femmes et hommes existent, d'en identifier les causes puis de déterminer des mesures correctives.

Pour ce faire, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications s'appuiera notamment sur les statistiques publiques. Dans la perspective d'affiner les indicateurs de suivi, il étudiera également l'opportunité et la faisabilité d'avoir recours à un panel d'entreprises. Dans ce cadre, il est envisagé que les entreprises de plus de 300 salariés lui transmettent leur rapport annuel de situation comparée ainsi que leur éventuel accord ou plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes. Les entreprises de moins de 300 salariés seront également invitées à communiquer la partie du rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise consacrée à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Cet état des lieux, analysé par les partenaires sociaux dans le semestre précédant la date d'échéance de l'accord, alimentera les réflexions et les propositions en vue du renouvellement et/ou de l'intégration de nouvelles dispositions conventionnelles favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2.9

En vigueur étendu

Avant le 31 décembre 2013, les parties signataires s'engagent à présenter, dans les commissions paritaires de négociation propres à chaque convention collective, des avenants de révision modifiant les dispositions conventionnelles qui contreviendraient à la charte d'engagements inscrite au titre Ier du présent accord.

Par ailleurs, tout individu estimant être victime d'une inégalité de traitement femmes-hommes, sur la base de l'application d'une disposition conventionnelle pourra, à l'issue de la date visée ci-dessus, saisir les partenaires sociaux de chaque branche dans le cadre des commissions d'interprétations propres à chaque convention collective. Ces derniers s'engagent à examiner dans les 6 mois la discrimination portée à leur connaissance et à proposer les mesures de correction ou de suppression des dispositions textuelles.

Article 2.10
En vigueur étendu

Un guide pratique à destination des acteurs de l'entreprise sera rédigé à l'initiative de la partie patronale avant la fin de l'année 2012. Il fera l'objet d'une procédure de validation paritaire.

Ce guide sera réalisé en collaboration avec le service projet de l'OPCA 3+.

Il reprendra notamment les indicateurs de suivi prévus à l'article R. 2323-9 pour les entreprises de moins de 300 salariés et à l'article R. 2323-12 pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Titre III Dispositions diverses concernant l'application de l'accord

Article 3.1
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises ressortissant au champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3011 (idcc 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3054 (idcc 0925) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros ;
- n° 3068 (idcc 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3115 (idcc 0489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage ;
- n° 3158 (idcc 0802) : convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- n° 3242 (idcc 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3250 (idcc 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes ;
- n° 3171 (idcc 715) : convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (1).

(1) Il est entendu que les dispositions relatives à l'éventuelle mobilisation des fonds de la formation professionnelle intersecteur ne seront pas applicables pour les entreprises ressortissant à ce secteur et non adhérente à l'OPCA 3+. Il appartiendra aux entreprises de se rapprocher de leur OPCA pour examiner dans quelle mesure il pourra favoriser la mise en oeuvre des dispositions du présent accord.

Article 3.2
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin, en tout état de cause, le 31 décembre 2015.

Il est entendu que les partenaires sociaux de l'intersecteur papiers-cartons se réuniront 6 mois avant cette date afin d'examiner les conditions permettant sa prorogation et de négocier, le cas échéant, les éventuels aménagements rendus nécessaires par l'évolution de la situation professionnelle au regard des principes inscrits aux titres Ier et II.

Le présent accord a un effet normatif. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Lexique

En vigueur étendu

Egalité : fait d'être égal, fait de ne pas présenter de différence de qualité, de valeur (égalité des chances, des conditions, des droits ; égalité professionnelle).

Dignité : sentiment de la valeur intrinsèque d'une personne ou d'une chose qui commande le respect d'autrui (dignité de caractère ; dignité de la personne humaine).

Discrimination : action, fait de différencier en vue d'un traitement séparé (des éléments) les uns des autres en (les) identifiant comme distincts (discrimination tarifaire, nationale ; discrimination professionnelle).

Diversité : état de ce qui est divers (la diversité des goûts, des caractères ; diversité professionnelle).

Mixité : état, caractère de ce qui est mixte, mélange des sexes (mixité d'une population ; mixité professionnelle).

Séréotypes : les stéréotypes sexistes se définissent comme des attitudes de discrimination à l'endroit des femmes. C'est un processus par lequel on associe, à l'un ou l'autre sexe, de façon arbitraire, rigide, restrictive et répétée, des caractéristiques personnelles et des rôles sociaux différenciés, comme par exemple « les femmes sont plus faites pour les études littéraires que scientifiques ». Les stéréotypes conduisent ainsi à une réticence à la mixité des emplois « les femmes ne sont pas faites pour... », à l'évolution des parcours professionnels des salariées « on ne peut pas nommer une femme à ce poste-là ! », à l'évolution de leur rémunération « son mari gagne bien sa vie, elle n'a pas besoin d'être augmentée ». Les stéréotypes peuvent également concerner l'équilibre des temps de vie « elle a des enfants en bas âge, elle n'est pas assez disponible ».

Intitulés des organismes cités :

ADEFPA : association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons (collecteur de la taxe d'apprentissage) ;

CPC : commission professionnelle consultative (rattachée au ministère de l'éducation nationale) ;

CPNF : commission nationale paritaire formation intersecteur papiers-cartons ;

OPCA 3+ : organisme paritaire collecteur agréé des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie, de l'intersecteur papiers-cartons.

Lexique

En vigueur étendu

Egalité : fait d'être égal, fait de ne pas présenter de différence de qualité, de valeur (égalité des chances, des conditions, des droits ; égalité professionnelle).

Dignité : sentiment de la valeur intrinsèque d'une personne ou d'une chose qui commande le respect d'autrui (dignité de caractère ; dignité de la personne humaine).

Discrimination : action, fait de différencier en vue d'un traitement séparé (des éléments) les uns des autres en (les) identifiant comme distincts (discrimination tarifaire, nationale ; discrimination professionnelle).

Diversité : état de ce qui est divers (la diversité des goûts, des caractères ; diversité professionnelle).

Mixité : état, caractère de ce qui est mixte, mélange des sexes (mixité d'une population ; mixité professionnelle).

Séréotypes : les stéréotypes sexistes se définissent comme des attitudes de discrimination à l'endroit des femmes. C'est un processus par lequel on associe, à l'un ou l'autre sexe, de façon arbitraire, rigide, restrictive et répétée, des caractéristiques personnelles et des rôles sociaux différenciés, comme par exemple « les femmes sont plus faites pour les études littéraires que scientifiques ». Les stéréotypes conduisent ainsi à une réticence à la mixité des emplois « les femmes ne sont pas faites pour... », à l'évolution des parcours professionnels des salariées « on ne peut pas nommer une femme à ce poste-là ! », à l'évolution de leur rémunération « son mari gagne bien sa vie, elle n'a pas besoin d'être augmentée ». Les stéréotypes peuvent également concerner l'équilibre des temps de vie « elle a des enfants en bas âge, elle n'est pas assez disponible ».

Intitulés des organismes cités :

ADEFPA : association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons (collecteur de la taxe d'apprentissage) ;

CPC : commission professionnelle consultative (rattachée au ministère de l'éducation nationale) ;

CPNF : commission nationale paritaire formation intersecteur papiers-cartons ;

OPCA 3+ : organisme paritaire collecteur agréé des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie, de l'intersecteur papiers-cartons.

Accord du 29 mai 2002 relatif au certificat de qualification professionnelle de technico-commerciaux en packaging

Texte de base

Certificat de qualification professionnelle de technico-commerciaux en packaging

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

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

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale formation " intersecteurs papiers-cartons " réunie le 29 mai 2002 ayant été informée et consultée sur le contenu et les conditions dans lesquelles se déroule la formation en alternance suivante qui permet à des personnes des niveaux IV et III d'acquérir une formation complémentaire de niveau III technico-commerciaux en packaging,

Considérant que cette formation répond à un besoin exprimé par les entreprises visées par l'accord du 14 décembre 1994, dont le champ d'application figure en annexe du présent texte ;

Considérant que cette formation est de nature, pour les personnes en ayant suivi le cursus avec succès, à leur permettre d'exercer l'emploi pour lequel elles auront été formées,

décide de créer un certificat de qualification professionnelle.

Afin d'assurer une validation de son niveau, la commission paritaire nationale de formation veillera aux modalités de suivi de cette action.

Fait à Paris, le 29 mai 2002.

Accord du 4 juillet 2013 relatif à la mise en oeuvre du contrat de génération

Texte de base

Mise en oeuvre du contrat de génération

FFC ;
SGIEIC ;
AFDPE ;
UNIDIS.
FILPAC CGT ;
FCE CFTD ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FFSCEGA CFTC ;
CGT-FO papier.

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires décident de se saisir des dispositions de la loi du 1er mars 2013, qui transpose l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.

Elles rappellent que le contrat de génération vise à coupler l'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune avec le maintien en emploi ou le recrutement d'un salarié plus âgé et qu'il participe, en ce sens, à offrir des réponses aux engagements intersecteurs papiers-cartons visant l'emploi des seniors, le recrutement des jeunes et, d'une manière plus générale, la gestion active des âges, des compétences et des parcours professionnels.

De fait, le présent accord s'inscrit dans la continuité de certaines des dispositions des accords intersecteurs papiers-cartons, indépendamment de leurs signataires :

- du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain ;
 - du 29 avril 2010 relatif à la santé et à la sécurité au travail ;
 - du 30 novembre 2011 portant sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
 - du 26 juin 2012 portant application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries des papiers et cartons.
- Il est essentiellement motivé par le constat selon lequel, en matière d'emplois, ceux-ci restent encore trop concentrés sur une partie de la population active, celle des âges médians.

Les parties signataires constatent en effet que le taux d'emploi des 15-24 ans et des plus de 55 ans, respectivement fixé à 3,2 % et à 8,9 %, reste relativement médiocre comparativement à la moyenne des pays de l'Union européenne ou de l'OCDE (1). Elles relèvent aussi que, en tout état de cause, les objectifs du Conseil européen de Lisbonne des 23-24 mars 2000, qui ont inspiré les dispositions législatives sur la base desquelles ont été négociées les dispositions de l'accord intersecteurs du 11 mars 2008 relatives à l'emploi des seniors, n'ont pas été atteints.

Elles souhaitent aujourd'hui, dans le cadre d'une démarche conventionnelle volontaire, prendre part à cette évolution positive, qui doit, dans un mouvement d'ensemble, participer à :

- lutter contre le chômage et stimuler la croissance économique ;
- lutter contre la précarité et les discriminations ;
- assurer une dynamique nouvelle pour une gestion « active des âges » reposant sur la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires souhaitent que la signature du présent accord soit une opportunité nouvelle pour modifier durablement les politiques de l'emploi des entreprises en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges et de repenser les solidarités intergénérationnelles au travail.

Il a, en ce sens, vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons quelle que soit leur taille, sans remettre en cause l'obligation de négociation incombant aux entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés).

La démarche retenue se veut pragmatique et dynamique. Elle s'inscrit dans le cadre d'une durée déterminée qui invitera à se réinterroger sur la pertinence des présentes dispositions au regard des enjeux retenus ci-dessus.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (ou n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés), les parties signataires rappellent la nécessité de

concertation avec les instances représentatives du personnel, pour la mise en oeuvre du présent accord.

Enfin, l'accord constitue une occasion pour renforcer le rôle central de l'observatoire des métiers et des qualifications dans l'analyse des statistiques sociales et métiers de l'intersecteurs papiers-cartons ainsi que dans les études de positionnement qui seront utiles aux entreprises dans les phases de diagnostic et de suivi des plans d'action prévus par la loi.

(1) Le taux d'emploi des moins de 25 ans au niveau européen est de 10,23 % et celui correspondant aux salariés de plus de 55 ans s'élève à 14,38 %.

Titre Ier Favoriser un accès à l'emploi intergénérationnel mixte

En vigueur étendu

Le contrat de génération constitue une opportunité pour redistribuer les emplois entre les âges et les genres. Les parties signataires restent convaincues qu'il peut participer d'une certaine manière à renforcer le dynamisme et la compétitivité des entreprises en les invitant à s'engager dans une gestion rationnelle de la pyramide des âges, notamment. Cette conviction impose, d'une part, que les entreprises se réinterrogent en matière d'emploi sur les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement et, d'autre part, qu'elles adoptent, indépendamment du contexte économique, une gestion prévisionnelle volontariste en matière d'emploi.

Article 1.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons sont mobilisés depuis plusieurs années sur la question générale de la diversité au travail et de l'égalité de traitement tout au long du parcours professionnel. Aussi les parties signataires renvoient-elles les entreprises aux dispositions du code du travail, et plus particulièrement à l'article L. 1132-1 (1), ainsi qu'aux dispositions des accords professionnels intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008 et du 26 juin 2012.

(1) Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelles, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article 1.2

En vigueur étendu

Les parties signataires relèvent :

- que les jeunes de 18 à 26 ans représentaient, en 2012, 6,8 % de l'effectif total salarié de l'inter-secteurs papiers-cartons ;
- que les salariés âgés de 55 ans représentaient 12,5 %, dont 6,7 % de salariés âgés de 57 ans et plus.

Elles se fixent pour objectif, dans un contexte économique incertain, de faire évoluer respectivement ces taux au 31 décembre 2015 à :

- un minimum de 8,5 % en incluant, le cas échéant, les salariés de moins de 30 ans bénéficiant de la qualité de travailleur handicapé ;
- un minimum de 13,5 % incluant un taux de 6,7 % de salariés âgés de 57 ans et plus, correspondant à un maintien en emploi de 100 % des collaborateurs de cette dernière catégorie d'âge. Il est précisé que le taux de 13,5 % reste ambitieux dans un contexte de pyramide des âges annonçant un nombre non négligeable de départs à la retraite et où, par ailleurs, les entreprises se mobilisent, en réponse à certaines formes d'organisation du travail, en faveur de la mobilité professionnelle sur des secondes parties de carrières visant des métiers hors du champ professionnel de l'intersecteurs papiers-cartons.

Les parties signataires relèvent enfin l'existence d'un déséquilibre persistant entre les hommes et les femmes pour les populations de salariés susvisées. Elles estiment que le contrat de génération est une opportunité nouvelle pour que les entreprises se saisissent de la question de la mixité des emplois. Elles rappellent qu'elles se sont récemment engagées, dans le cadre de la sensibilisation visant les métiers de l'intersecteurs papiers-cartons, à étendre le coeur de cible vers la population féminine. Ces actions, dont la dernière en date a été portée par la nouvelle association AFIFOR au mois de mai, n'ont pu encore porter leurs fruits et un bilan de celles-ci pourra être réalisé dans les prochaines années.

En outre, les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons poursuivent leur engagement concernant la promotion des métiers selon laquelle les descriptions ou référentiels nationaux portant sur les situations concrètes de travail soient rédigés de telle sorte que les métiers, emplois, fonctions et postes soient accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

Titre II Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes

En vigueur étendu

Le contrat de génération a pour objectif de participer à la résorption de la précarité des jeunes, en favorisant notamment leur parcours d'intégration dans l'entreprise. Il constitue une opportunité pour interroger les entreprises sur les dispositifs d'accueil et de suivi des jeunes collaborateurs.

Article 2.1

En vigueur étendu

2.1.1. Parcours d'intégration

Le parcours d'intégration est une étape importante en prolongement direct du recrutement. Il doit se définir au travers d'objectifs qualitatifs et non pas se limiter à une temporalité. Il n'est donc pas à négliger, et ce d'autant plus qu'il va conditionner pour beaucoup la motivation, le bien-être, le comportement et l'efficacité du collaborateur.

L'un des objectifs majeurs d'un parcours d'intégration est la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et de sa bonne insertion dans l'entreprise. Les parcours doivent donc être structurés en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer ensuite des outils adaptés pour y parvenir.

Il n'est pas aisé de définir au niveau national un parcours d'intégration type, puisqu'il doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

Cependant, les parties signataires conseillent, en annexe III du présent accord, un schéma d'intégration a minima pouvant être repris, adapté et complété par les entreprises.

2.1.2. Mesures d'accompagnement des jeunes collaborateurs

Le parcours d'intégration des plus jeunes invite les entreprises à une réflexion approfondie sur la transmission des compétences immatérielles. Il constitue un moment privilégié pour la mise en place d'un accompagnement, reposant sur des entretiens réguliers et spécifiques, permettant de mieux appréhender la culture de l'entreprise, ses normes ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi les parties signataires conseillent aux entreprises que les 6 premiers mois du collaborateur soient rythmés par des entretiens au moins mensuels du jeune avec son supérieur hiérarchique et/ou son référent.

Le schéma d'intégration prévu en annexe III du présent accord tiendra compte de ces mesures d'accompagnement spécifique.

2.1.3. Accès à la formation

Les parties signataires renvoient sur ce sujet les entreprises aux dispositions de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 pour son titre Ier visant l'insertion professionnelle.

Au-delà, elles soulignent leurs nombreuses initiatives en matière de financement de la formation (initiale, continue et par apprentissage).

Elles s'engagent à poursuivre leurs actions en la matière en rappelant que, face au déclin industriel observé, il importe aujourd'hui de mobiliser l'essentiel des moyens de la formation professionnelle initiale et continue en faveur de la préservation et du développement d'une culture scientifique, technique et industrielle de haut niveau ainsi qu'en faveur de la préservation d'un capital humain constitué d'hommes et de femmes, jeunes et moins jeunes, motivés, à forts potentiel et savoir-faire.

2.1.4. Mesures spécifiques pour les jeunes les moins qualifiés

Les parties signataires renvoient les entreprises à l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 pour son titre Ier « Insertion professionnelle » et son article 1.1 sur les compétences fondamentales.

Elles rappellent les liens étroits existant avec le ministère de l'éducation nationale dans le cadre de la convention générale de coopération et relèvent à ce sujet les échanges positifs visant à permettre à ce que tous les citoyens puissent disposer d'un socle de connaissances et de compétences suffisant pour non seulement faire face de manière autonome à des situations courantes de la vie quotidienne mais aussi s'insérer de manière durable dans l'entreprise.

Article 2.2

En vigueur étendu

Les parties signataires relèvent une augmentation du nombre de contrats d'apprentissage pour les dernières années (1).

Aussi invitent-elles les entreprises à asseoir cette dynamique de progression dans leur politique de recrutement par l'alternance pour les prochaines années.

Elles rappellent également les engagements répétés de l'intersecteurs papiers-cartons visant le financement des centres de formation initiale par l'OPCA 3+, l'ADEFPA et/ou les entreprises (2).

Elles mettent enfin en avant leur marque de responsabilité, qui s'est récemment concrétisée par la création de l'association AFIFOR dont la raison d'être vise tout particulièrement à assurer la pérennité et le dynamisme de la filière de formation initiale par la voie de l'apprentissage.

(1) Cette étude, réalisée en 2012, a démontré que le recours à l'apprentissage dans l'intersecteurs papiers-cartons a connu une forte augmentation entre 2010 et 2012.

(2) Soit 1,735 million d'euros au titre du financement des centres de formation par apprenti au titre de l'année 2013 par l'OPCA 3+ et 4,528 millions d'euros au titre du financement par la taxe d'apprentissage.

Titre III Ouvrir en faveur d'une solidarité professionnelle intergénérationnelle

En vigueur étendu

Le contrat de génération est présenté comme un dispositif innovant en ce sens qu'il a pour ambition de participer à l'émergence d'un nouveau paradigme de la politique de l'emploi en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges mais aussi de faire travailler harmonieusement ensemble plusieurs générations. Il constitue en tout état de cause une nouvelle occasion, pour les entreprises, d'oeuvrer en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.

Article 3.1

En vigueur étendu

3.1.1. Politique de recrutement des plus jeunes et maintien dans l'emploi des plus âgés

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

- l'embauche en contrat à durée indéterminée à temps plein d'un jeune âgé de moins de 26 ans ou d'un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de

la qualité de travailleur handicapé ;

- le maintien en emploi d'un salarié âgé d'au moins 57 ans, ou de 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou le recrutement d'un salarié âgé de 55 ans ou plus.

En principe, le binôme doit être constitué pour une durée de 3 ans. Les conditions de mise en oeuvre sont fixées par le code du travail au titre II, livre 1er, section IV et sont reprises sur le site internet public du ministère en charge du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232>.

3.1.2. Désignation d'un salarié référent

Le contrat de génération fait état de la nécessité de l'existence d'un salarié référent pour accompagner le jeune en entreprise.

L'accès au dispositif d'un salarié ne peut se faire que sur la base du volontariat. La volonté du collaborateur devra toutefois être appuyée par un avis positif du manager et/ou du dirigeant et des équipes des ressources humaines.

Le salarié référent a pour mission de faciliter l'intégration du jeune durant les premières semaines de son arrivée en entreprise. Il sera chargé de l'aider à mieux connaître l'entreprise, à en « décoder » sa culture, à découvrir l'environnement de travail, le poste, les futurs collègues...

Cette collaboration, induite par le contrat de génération, nécessite un encadrement bien défini au niveau de l'entreprise, permettant aux deux collaborateurs de bien comprendre la raison d'être du binôme ainsi que ses objectifs.

Le salarié référent peut être le senior du binôme visé à l'article 3.1, mais pas nécessairement. En effet, les parties signataires rappellent, en cohérence avec les dispositions inscrites au paragraphe 4.1.7 (fonction tutorale et seconde partie de carrière de l'accord intersecteurs papiers- cartons du 30 novembre 2011), qu'elles ne recommandent pas que les fonctions de référent soient confiées automatiquement au seul prétexte d'être un salarié âgé.

Dans l'esprit de la loi, le salarié référent ne doit pas être confondu avec le tuteur ou le maître d'apprentissage. Néanmoins, les parties signataires conseillent aux entreprises que celles-ci mettent en place un processus de vérification des qualifications et des capacités reposant sur des critères non seulement de technicité mais aussi, notamment, de motivation personnelle et de disponibilité intellectuelle et cognitive. Il importe en ce sens que le salarié dispose d'une certaine expérience.

Son expérience pourra servir :

- soit à transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences, afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe (le référent appartient alors au même service ou à la même équipe que le jeune) ;

- soit à transmettre les règles de fonctionnement propres à l'entreprise (le référent pouvant alors exercer au sein d'un autre service ou d'une autre équipe).

Le référent pourra suivre une formation destinée à développer ses compétences en matière de communication pédagogique, à identifier les difficultés rencontrées par le jeune afin de mettre des actions pour les régler, à planifier des objectifs de progression.

Dans un souci d'efficacité, un référent ne pourra prendre en charge plus de 2 jeunes. Les parties signataires invitent les entreprises à définir au cas par cas et à accorder aux référents le temps nécessaire pour se former et exercer leurs missions de référent.

Afin de garantir une égalité d'accès à la mission de salarié référent, les parties signataires conseillent de fonder cette procédure sur des critères objectifs d'expérience et/ou de maîtrise des compétences à transmettre.

Article 3.2 En vigueur étendu

3.2.1. Entretien de suivi

Le jeune doit nécessairement bénéficier du parcours d'intégration prévu à l'article 2.1.1 du présent accord.

Par la suite, l'entreprise doit organiser des modalités de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, qui doivent porter notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le nouvel entrant.

Les parties signataires demandent que les entreprises mettent en place des entretiens de suivi au minimum une fois tous les 3 mois et tant que cela sera nécessaire pendant la durée du binôme.

3.2.2. Mesures d'accompagnement visant le salarié référent

Concernant les mesures d'accompagnement visant le salarié référent, les parties signataires renvoient les entreprises, bien que ce dernier ne soit pas, selon la loi, à proprement dit un tuteur ou un maître d'apprentissage, aux dispositions du titre IV « Mission d'intégration confiée au salarié » de l'accord intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011.

3.2.3. Dispositifs tutorat et transfert des savoirs issus de l'expérience

Conformément à l'esprit de la loi sur le contrat de génération, les parties signataires souhaitent que le présent accord soit une occasion pour réinterroger les entreprises et leurs partenaires acteurs de la formation professionnelle sur l'efficacité des mesures et/ou des dispositifs visant le tutorat et le transfert issus de l'expérience.

Elles demandent ainsi à l'OPCA 3+ d'adapter, en les redimensionnant et en les unifiant, l'offre « Cap tutorat » initiée dans l'intersecteurs papiers-cartons et l'offre « Transfert des savoirs issus de l'expérience » initiée dans le secteur carrière et matériaux. Elles invitent aussi à la création d'un kit pratique à destination des entreprises et au lancement d'une campagne de sensibilisation sur la solidarité intergénérationnelle au travail.

Titre IV Accompagner de manière opérationnelle et durable les parcours professionnels

Article 4.1 En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent mettre en avant l'engagement unanime des partenaires sociaux sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels. Elles renvoient en ce sens aux dispositions de l'accord du 29 avril 2010.

Pour celles qui en sont signataires, elles souhaitent aussi rappeler les dispositions du titre III « Garantir des conditions de travail adaptées à l'âge » de l'accord

intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008.

L'ensemble des parties signataires rappellent enfin les travaux actuellement menés dans le cadre de la convention signée avec le fonds d'amélioration des conditions de travail, et notamment relatifs à la prévention des phénomènes d'usure professionnelle et de pénibilité du travail.

Article 4.2

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que de nombreux échanges et concrétisations ont d'ores et déjà eu lieu concernant les mesures spécifiques pour les salariés âgés prévues par la loi sur le contrat de génération. Sans être exhaustives, elles rappellent ainsi :

- que l'accord IPC du 11 mars 2008 prévoit la mise en place dans les entreprises de politique GPEC intégrant la gestion de tous les âges au travail ; que ce même accord prévoit, comme précisé à l'article 4.1 du présent accord, la prise en compte de la problématique du vieillissement au regard de la santé et de la sécurité du salarié ;
- que des dispositifs spécifiques ont été mis en place par l'ancien OPCA FORMAPAP dans le cadre de l'opération Generis et qu'une grande partie de ces dispositifs ont été repris par l'OPCA 3+ au sein de son offre à destination des entreprises et des salariés ;
- que la situation des salariés âgés a été prise en compte par l'accord intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et de la GPEC ;
- que l'accord intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008 prévoit des mesures d'anticipation des situations et des conséquences du handicap des salariés âgés par des appuis techniques aux entreprises, dispensées notamment dans le cadre de la convention liant l'OPCA 3+ à l'Agefiph ;
- que l'OPCA 3+ propose aux entreprises et aux salariés une aide visant la mise en place d'une procédure informative et personnalisée sur la situation du salarié au regard de sa retraite ;
- que le présent accord marque l'engagement des parties signataires en faveur d'un accès à l'emploi sans discrimination d'âge.

Titre V Ouvrir de manière spécifique pour les PME

En vigueur étendu

La délégation patronale s'engage, par le biais d'Unidis stratégie et avenir, à présenter pour référencement, à l'occasion d'une prochaine CPNEF, un parcours de formation en faveur d'une gestion active des âges.

Les parties signataires étudieront en outre les possibilités de priorisation, pour une durée de 3 ans, des fonds du financement de la formation professionnelle au bénéfice de ce parcours de formation.

Elles demandent aussi que la réalisation du kit prévu à l'article 3.2.3 tienne compte des spécificités des TPE et PME.

En outre, la partie patronale s'engage à apporter un appui méthodologique, par le biais notamment de réunions d'information et de sensibilisation à destination des chefs d'entreprise ainsi que de permanences téléphoniques.

Titre VI Application de l'accord

Article 6.1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ressortissant au champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

N° 3011 (idcc 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses.

N° 3054 (idcc 0925) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros.

N° 3068 (idcc 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique.

N° 3115 (idcc 0489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage.

N° 3158 (idcc 0802) : convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons, commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise.

N° 3242 (idcc 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses.

N° 3250 (idcc 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes.

N° 3171 (idcc 715) : convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes.

Article 6.2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de dépôt et de publicité visées par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Les parties signataires s'engagent à favoriser sa diffusion le plus largement possible et au plus près des salariés.

Article 6.3

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans une démarche qualitative d'analyse et de suivi d'indicateurs et d'objectifs chiffrés précisés en annexe II. Son caractère pragmatique et dynamique suppose en outre une démarche de capitalisation au niveau national des actions menées par les entreprises dans le cadre de leur accord et/ou de leur plan d'action.

Ce contexte suppose que les entreprises remontent à compter de l'année 2014, et au moins annuellement par la suite, un certain nombre d'informations sociales à

l'observatoire des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons en charge de la statistique sociale professionnelle. Cette remontée d'informations constitue, pour les parties signataires, une formalité substantielle permettant l'éligibilité aux aides publiques et/ou professionnelles qui pourraient être versées aux entreprises dans le cadre de l'application des présentes dispositions.

Les parties signataires confient au comité paritaire de pilotage de l'observatoire le soin d'élaborer, avant la fin de l'année 2013, une procédure spécifique de collecte de données. Elles demandent aussi à ce que l'observatoire puisse accompagner les entreprises dans les études de positionnement qui seront utiles au diagnostic de situation et au suivi de leur plan d'action. Elles estiment enfin que le contexte constitue une opportunité pour redimensionner quantitativement et qualitativement le dispositif Panel intersecteurs papiers-cartons.

Les indicateurs et les objectifs chiffrés précisés en annexe II feront l'objet d'une rubrique spécifique dans le cadre du rapport annuel de branches intersecteurs papiers-cartons.

Un bilan général de l'application de l'accord sera enfin réalisé par l'observatoire pour présentation à la réunion paritaire prévue à l'article 6.4.

Article 6.4 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur au 1er juillet 2013. Il prendra fin, en tout état de cause, le 1er juillet 2016.

Il est entendu que les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons se réuniront 6 mois avant cette date afin d'examiner les conditions permettant son éventuelle prorogation.

Le présent accord a un effet normatif. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Diagnostic préalable réalisé par l'observatoire des métiers et des qualifications

La loi portant création des contrats prévoit la réalisation d'un diagnostic préalable à tout accord collectif (de branche, d'entreprise ou de groupe). Il évalue la mise en oeuvre des engagements pris antérieurement concernant l'emploi des salariés âgés. Il s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Son contenu a été précisé par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013.

Le diagnostic annexé au présent accord a été réalisé sur la base de statistiques publiques (DADS) qui ne permettent pas d'obtenir les chiffres de l'année précédente mais des deux années précédentes. C'est pourquoi les références sont datées de 2010. L'observatoire travaille actuellement à la mise en place d'un outil statistique qui réponde de manière plus précise aux besoins des branches et des entreprises qu'elles représentent.

Le diagnostic de l'intersecteurs papiers-cartons comporte notamment des éléments relatifs :

- aux effectifs globaux de l'intersecteurs papiers-cartons : pour les branches de l'intersecteurs papiers-cartons, la population salariée représentait 66 855 personnes. Ce qui représente une diminution de 15,1 % au regard des effectifs de 2005 (78 791 salariés) ;
- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leurs places respectives dans la branche sur les 3 dernières années disponibles (travail réalisé par l'observatoire des métiers sur les 5 dernières années) ;
- profil des jeunes de moins de 26 ans ;
- profil des seniors de 57 ans et plus (bilan des engagements pris dans le cadre de l'accord senior du 11 mars 2008 (avenant n° 1) ;
- aux prévisions de départs à la retraite : en 2012, les perspectives de départs en retraite ont significativement diminué. En effet, en 2010, les perspectives de départs en retraite s'élevaient à 4,7 % chez les hommes et à 2,1 % chez les femmes, pour un total de 6,8 % de perspective de départs en retraite (contre 10,4 % en 2005) ;
- aux perspectives de recrutement : le statut de branche ne permet pas de répondre de manière certaine à cet item. Les difficultés rencontrées par les entreprises du secteur sont réelles et appellent à la plus grande prudence et réserve quant aux perspectives de recrutement ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : un accord professionnel a été conclu sur ce sujet le 26 juin 2012. Dans ce cadre, un guide pratique à destination des entreprises a été mis en place. Ce guide se compose, d'une part, de fiches juridiques qui synthétisent la législation en vigueur sur le sujet et, d'autre part, de fiches pratiques qui reprennent les grandes thématiques de l'égalité professionnelle. L'accord a également initié la mise en place d'un outil « kit égalité » à destination des petites et moyennes entreprises, afin de les aider à appréhender les démarches administratives relatives à l'égalité professionnelle. La récente mise en place de ces actions ne permet pas d'avoir le recul nécessaire à la réalisation d'un diagnostic ;
- aux compétences clés de l'intersecteurs papiers-cartons : les compétences de l'intersecteurs papiers-cartons ont été regroupées par domaines de fonction dans le cadre du plan d'action 2012-2014 annexé à l'accord professionnel du 30 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle. Il s'agissait pour les partenaires sociaux de répondre à la nécessité d'assurer la concrétisation d'un environnement « emplois-compétences » permettant aux entreprises et aux salariés d'affronter sereinement les grands défis sociaux, économiques, technologiques, environnementaux et démographiques de demain et propices à la concrétisation d'une nouvelle ambition pour l'industrie française. Ce plan fera l'objet d'une évaluation en début d'année 2015 ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et à la prévention de la pénibilité : de nombreuses actions ont été engagées dans le cadre du FACT. Cependant sa récente conclusion ne permet pas d'avoir le recul suffisant à la réalisation d'un diagnostic. En outre, l'avenant n° 1 du 26 avril 2013 à l'accord professionnel du 29 avril 2010 prévoit la mise en oeuvre d'une plate-forme de capitalisation et de mutualisation des bonnes pratiques au niveau national ;
- aux objectifs d'égalité professionnelle : inscrits dans l'accord professionnel du 26 juin 2012, renvoie également à l'article 1.2 du présent accord.

En vigueur étendu

Annexe II

Objectifs chiffrés et indicateurs retenus

Les parties signataires s'engagent à suivre annuellement les indicateurs inscrits dans le tableau qui suit. Les données quantitatives et qualitatives qui en ressortiront permettront notamment d'évaluer les objectifs fixés dans le cadre de l'accord.

Les parties signataires confient à l'observatoire des métiers et des qualifications le soin de collecter les données utiles au suivi de l'accord.

Une présentation annuelle de celles-ci sera effectuée dans le cadre de la remise du rapport annuel des données sociales de l'intersecteurs papiers-cartons. Le rapport annuel sera publié sur le site internet de l'observatoire :

<http://lesindustriespapierscartons.org/site2/wp-content/uploads/rapport-social.pdf>

En outre, les parties signataires suivront également en 2013-2014 le nombre d'accords collectifs d'entreprise et de plans d'action mis en oeuvre dans l'intersecteurs papiers-cartons.

Enfin, il est entendu que les indicateurs du contrat de génération seront intégrés à une version nouvelle du panel statistique, porté jusque-là par l'observatoire des métiers et des qualifications.

Suivi de la pyramide des âges et ses évolutions

		2013			2014			2015		
		18-26 ans	Plus de 55 ans	Plus de 57 ans	18-26 ans	Plus de 55 ans	Plus de 57 ans	18-26 ans	Plus de 55 ans	Plus de 57 ans
Répartition hommes et femmes	Nombre d'hommes	3 490								
	Nombre de femmes	1 101								
Ancienneté	< 5 ans									
	5 à 10 ans									
	10 à 15 ans									
	Plus de 20 ans									
	Plus de 30 ans									
CSP	Ouvriers									
	Employés									
	Techniciens									
	Agents de maîtrise									
	Cadres ou assimilés									

Suivi paritaire des éléments relatifs au contrat de génération dans l'IPC

		2013	2014	2015	2016
Nombre de contrats de génération					
Nombre de recrutements de salariés de plus de 55 ans					
Nombre de maintien en emploi de salariés de plus de 57 ans					
Les jeunes de l'IPC (18-26 ans)	Nombre de recrutements en CDI				
	Nombre d'apprentis				
	Nombre d'apprentis recrutés en CDI				
	Nombre de stagiaires				
	Formation autre ?				

	Actions de communication ou de promotion à destination des jeunes en faveur de :				
	- l'emploi				
	- la formation continue ou par apprentissage				
Les seniors de l'IPC (à partir de 55 ans)	Nombre de recrutements en CDI				
	Nombre de contrats de professionnalisation				
	Nombre de DIF				
	Nombre de CQP				
	Nombre de CQPI				
	Suivi de la répartition visé par l'accord				
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'IPC	Nombre de femmes de 18-26 ans				
	Nombre de femmes de plus de 55 ans				
	Nombre de recrutements				
	Nombre de formations				
	Période de professionnalisation				
	DIF				
	Apprentissage				
	Nombre d'actions de sensibilisation				
	Nombre de départs en retraite				
Retraite	Prévisions pour l'année suivante				

En vigueur étendu

Annexe III

Parcours d'intégration

L'un des objectifs majeurs d'un parcours d'intégration est la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et de sa bonne insertion dans l'entreprise.

Les parties signataires proposent que ce parcours puisse se dérouler de la manière suivante :

Accueil (préparé et personnalisé) :

- identifier l'ensemble des acteurs ayant un rôle à jouer pour la réussite de l'accueil du nouvel entrant ;
- déterminer le rôle de chacun (la direction, le service des ressources humaines, le manager et le référent, les instances représentatives du personnel et les équipes) ;
- établir les missions et le programme de formation du nouvel arrivant ;
- créer des outils favorisant l'accueil : des documents divers pouvant être fournis par l'entreprise (fiche ou PowerPoint de présentation, livret d'accueil incluant la dimension prévention des risques santé, sécurité au travail, plaquette institutionnelle, site internet...), la politique d'accueil et d'intégration formalisée (charte d'accueil, procédure...) des documents administratifs (contrat de travail, consignes diverses, badge éventuel, informations sécurité, fiche de poste, définition des fonctions, règlement intérieur, visite médicale... Prévoir une « check-list » validée par l'entreprise).

Journée découverte :

- une visite de l'entreprise et de ses différents sites lorsque la distance géographique ou l'activité le permet est également à prévoir (dans la mesure du possible, prévoir un rendez-vous sur une journée ou deux au cours du premier mois passé dans l'entreprise par le nouveau collaborateur) ;
- tous les services doivent être présentés au collaborateur entrant. Le temps à passer dans chaque service sera, bien entendu, déterminé en fonction de la relation professionnelle qui lie le nouveau collaborateur audit service. Ainsi, pour les services les plus importants ou ceux avec lesquels le collaborateur entrant sera amené à collaborer de manière étroite, il pourra y passer près d'une demi-journée afin d'en appréhender son fonctionnement concrètement (mise en situation).

Entretien :

- dès l'arrivée du collaborateur, un entretien d'accueil sera réalisé, permettant de lui indiquer le parcours d'intégration qui s'ensuivra ;
- à cette occasion, il peut être remis au collaborateur une grille d'évaluation et de suivi du parcours professionnel ;
- à l'issue de la première semaine, un second entretien dit « d'écoute » sera mis en place, afin de connaître les ressentis du nouveau collaborateur. Dans le cadre du

contrat de génération, les parties signataires invitent les entreprises à soigner tout particulièrement cet entretien, qui correspond aux exigences de mesure de suivi spécifique instituée par la loi du 1er mars 2013.

Quelques clés d'un parcours d'intégration réussi :

Définir et communiquer le processus d'intégration.

Structurer le parcours en fonction des objectifs fixés.

Varié les outils.

Impliquer le management, voire le top management.

Anticiper (avoir mobilisé les ressources nécessaires) l'exercice de l'activité du nouveau collaborateur.

Déterminer les indicateurs d'intégration.

Accord du 9 juin 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches

Texte de base

Négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches

FFCP

AFDPE

UNIDIS

FILPAC CGT

FCE CFDT

FIBOPA CFE-CGC

FFSCEGA CFTC

FG FO construction

[En vigueur non étendu](#)

Préambule

Les conseils d'administration paritaires des OPCA DEFI et 3+ représentant les branches professionnelles de leurs champs d'agrément respectifs ont décidé en mars 2015 de lancer une étude pour examiner l'opportunité de créer entre les branches précitées, un OPCA interbranches issu du rapprochement des OPCA DEFI et 3+ . Les travaux qui se sont déroulés sur toute l'année 2015 avec l'aide de cabinets de conseil et suivis par un comité de pilotage paritaire, ont été présentés au conseil d'administration de l'OPCA 3+ le 17 décembre 2015 et au conseil d'administration extraordinaire de l'OPCA DEFI le 14 mars 2016.

Ces deux conseils d'administration ont donné un avis favorable pour ouvrir des négociations en vue du rapprochement de leurs deux OPCA. La création de ce nouvel OPCA ne peut se faire que par la négociation entre les organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées d'un accord de constitution.

Il a été décidé de constituer des délégations de négociation restreintes pour chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1er

[En vigueur non étendu](#)

Le nombre de participants aux réunions de négociation, est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées, soit 45 membres pour les organisations syndicales de salariés et autant de membres pour les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche.

Chaque réunion de négociation donne lieu à l'organisation de réunions préparatoires :

- la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par organisation syndicale de salariés représentative. Pour permettre une meilleure représentation de chaque organisation syndicale de salariés lors des réunions préparatoires, le nombre de participants à cette réunion est fixé à 19 membres ;

- la seconde demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des organisations syndicales de salariés représentatives en intersyndicale. Le nombre de participants à cette réunion est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative, soit 45 participants au total.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tiendront sur deux journées consécutives.

Article 2

En vigueur non étendu

Il est convenu que la convocation aux réunions de négociation émanera des deux OPCA. Elle sera adressée :

- aux coordinateurs des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées qu'elles auront préalablement désignés, à charge pour eux de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1er ;
- à chaque organisation syndicale d'employeurs représentative dans le champ de l'interbranche, à charge pour elles de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1er.

Cette convocation entraîne la convocation à une réunion préparatoire d'une journée pour les organisations syndicales de salariés représentatives telle que définie à l'article 1er. Ces deux convocations donnent lieu à une autorisation d'absence dans les limites fixées à l'article 1er.

Les organisations syndicales d'employeurs organisent de leur côté leurs réunions préparatoires.

La convocation à la réunion de négociation et la convocation à la seconde réunion préparatoire indiquent la date, le lieu et la durée de la réunion.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative organise la première réunion préparatoire.

Article 3

En vigueur non étendu

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées pour participer aux réunions de négociation et membres des instances des deux OPCA (y compris les réunions préparatoires) sont pris en charge dans les conditions définies par chaque OPCA auxquels ils appartiennent.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataire du présent accord et se terminera avec la signature de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches.

Les parties signataires conviennent que le présent accord est soumis à signature dans des termes identiques par les organisations syndicales concernées dans chacune des branches professionnelles.

Article 5

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord professionnel du 12 décembre 2006 portant création de 2 CQP

Texte de base

Création de 2 CQP

Union des industries papetières pour les affaires sociales (UNIPAS) ;

Association française des distributeurs de papiers (AFDP) ;

Fédération des articles de papeterie ;

Fédération française du cartonnage.

Fédération chimie-énergie (FCE) CFDT ;

Fédération française de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FILPAC-CGT ;

Fédération FO du papier-carton.

En vigueur non étendu

Commission paritaire nationale formation
intersecteurs papiers-cartons
Décision portant création de certificats
de qualification professionnelle

La commission paritaire nationale formation intersecteurs papiers-cartons, réunie le 12 décembre 2006, décide de créer les certificats de qualification professionnelle suivants :

- agent de production papier-carton (annexe I) ;
- opérateur de fabrication de pâte chimique à papier (fibres et régénération) (annexe II).

Annexe

I

En vigueur non étendu

1. Circonstances de la création de la certification

Dans le cadre de la réflexion globale sur la gestion des emplois et des compétences dans la filière papier-carton, ce document fait la synthèse des travaux d'organismes de formation, des attentes d'industriels et des orientations générales définies par les fédérations professionnelles de la filière papier-carton (cf. « Position des fédérations professionnelles de l'inter secteurs papier-carton sur les certificats de qualification professionnelle du 22 novembre 2005 »).

Ces travaux ont consisté en :

1. La création de deux projets de CQP de la production par un groupe de travail animé par l'école industrielle de Rouen avec plusieurs entreprises ayant exprimé leurs besoins sur la construction d'outils nécessaires à leur gestion des compétences.
2. Une étude détaillée de l'évolution des besoins des entreprises de la production à travers une enquête (16 usines se sont exprimées), suivie de l'analyse d'emplois d'agents de production dans plusieurs structures papetières grâce à l'appui des DRH de ces entreprises.
3. La synthèse de ces travaux réalisée par l'institut pour la recherche et la formation dans l'industrie du papier-carton (IRFIP) en relation avec l'école industrielle de Rouen (EIR) sur la base du CQPI conducteur d'équipement industriel et conformément au guide méthodologique de création des CQP pour la filière papier-carton.

Liens avec les certifications et diplômes existants

Les agents de production papier-carton évoluent au sein d'un process global commun (production de bobines de papier en continu à partir de pâte) sur différents secteurs de production identifiés : préparation de pâte, séchage, couchage et bobinage. En conséquence, ce CQP a été construit à travers un référentiel de compétences commun auquel sont associées 4 modalités d'évaluation spécifiques à chaque secteur.

Conformément à la position des fédérations, ce certificat correspond à un métier de la filière papier-carton et autorise par ses modalités d'accès la reconnaissance de l'expérience professionnelle. Il se distingue en cela des CQP agent technique en papeterie et CQP production qui sanctionnaient la réussite à un parcours de formation correspondant à un même périmètre d'emplois. Il vient donc de substituer à ces 2 CQP pour la certification des compétences.

Il est par ailleurs convenu que le CPQ « Conducteur d'équipement de transformation du papier en bobine » (bobineurs) ne sera pas supprimé, car il correspond toujours aux besoins de certaines entreprises disposant de salles d'apprêts distinctes de la production de papier-carton.

Les compétences mises en oeuvre par l'agent de production papier-carton comprennent celles d'un conducteur d'équipement industriel. Le référentiel du CQP d'agent de production papier-carton a donc été rédigé sur la base du CQPI de conducteur d'équipement industriel et complété par les compétences spécifiques du métier. Dans ce sens, le titulaire du CQP d'agent de production papier-carton est de fait titulaire du certificat de qualification professionnelle de l'industrie (CQP) correspondant.

2. Description de la qualification ciblée

Intitulé du certificat

Agent de production papier-carton

L'agent de production met en oeuvre et surveille le secteur de production dont il a la responsabilité sur la ligne de production. Il intervient également en cas de dysfonctionnement et participe aux changements d'« habillages » sur les machines à papier ou carton.

Relations professionnelles le plus souvent constatées

Schema non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-12

Fiches ROME les plus proches

Opérateur de production de papier : code ROME 45322.

Participe à la conduite des machines mettant en oeuvre les procédés transformant la pâte à papier et à carton en bobines de papier et de carton (égouttage, pressage, séchage, lissage, calandrage, couchage, enduction, enroulage, bobinage). Surveille et règle des installations lourdes et complexes, automatiques, plus ou moins informatisées. Procède aux changements des « habillages » (feutres, toiles...).

Conditions d'exercice les plus fréquentes

Le travail s'effectue en atelier. Le travail est posté en continu (5 x 8).

L'agent doit maintenir une attention soutenue et prolongée pendant le processus de fabrication. Il doit anticiper les dysfonctionnements et y réagir efficacement, s'adapter à des machines et installations en évolution constante, s'adapter à des nouvelles technologies et veiller dans toutes ses activités à l'intégrité des produits et à la conformité des processus garantissant la qualité et la sécurité.

Qualités requises

INTITULÉ	DÉFINITION RETENUE
Rigueur	Est méthodique et impliqué dans le bon fonctionnement des installations qui sont sous sa responsabilité
Sens de la sécurité	Est attentif aux risques liés à l'activité : sens du danger
Esprit d'équipe	Est à l'écoute des autres et favorise la communication en établissant des relations de qualité

3. Référentiel des compétences

Le référentiel d'agent de production papier-carton est rédigé sur la base du CQPI de conducteur d'équipement industriel.

Référentiel de compétences pour le métier d'agent de production papier-carton

DOMAINE d'activité	SITUATIONS caractéristiques conditions de mise en oeuvre types de situation	CAPACITÉS ATTENDUES comprenant savoir-faire et comportements professionnels	SAVOIRS THÉORIQUES	OBJECTIFS À ATTEINDRE résultats attendus et observables
1. Approvisionnement et préparation des installations.	S'informer des conditions de production. A la prise de poste, poursuite d'une production selon les indications du dossier de production et des consignes orales ou écrites.	Rechercher et prendre en compte l'ensemble des informations concernant la production en cours. Prendre en compte les consignes du contremaître et de l'agent de production précédent. Lors de la prise de poste de l'agent de production suivant, transmettre les consignes.	Expliquer les procédés mis en oeuvre pour la production de papier-carton. Citer les matières utilisées, les caractéristiques et leur influence sur la marche machine et la qualité du papier. Décrire les équipements composant le secteur de production avec le vocabulaire adéquat. Expliquer le rôle de ces équipements. Extraire et décoder les	Historique de la production pris en compte et renseigné en fin de faction (bordereaux de production, données informatiques). Données de production décodées. Pas d'erreur d'approvisionnement. Flux d'entrée identifiés et conformes aux prescriptions (en quantité et en qualité). Equipements décrits et conformes aux exigences de la fiche de production.

			informations concernant le secteur dans le dossier de production. Analyser et décoder les vues d'écran associées au secteur de production. Lire, comprendre et reformuler une consigne.	
	Préparer un changement de fabrication. Préparer un changement de fabrication, selon les indications du dossier de production et/ou des consignes orales et écrites.	Préparer les installations du secteur de production en vue du changement de fabrication (vidange de cuvier, préparation d'une nouvelle sauce, modification progressive des conditions de sèche...). Rapporter au conducteur les différentes actions menées. Identifier les risques principaux et expliquer les consignes sécurité et environnement.		
	Respecter les consignes QSSE (*). En cours d'activité, selon les instructions du dossier production et du manuel de poste et/ou des consignes orales ou écrites.	Travailler en sécurité : appliquer les consignes collectives et individuelles d'hygiène et de sécurité. Interpréter les informations données par les équipements du secteur de production (informations sonores, lumineuses, affichées).	Justifier les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement relatives au secteur de production. Citer les principaux équipements et matériels de sécurité. Expliquer les règles de sécurité liées au stockage et à la manutention des produits et des matières manipulées.	Matériels et équipements de sécurité du système de production identifiés et opérationnels. Les zones de rangement sont respectées. Les règles de sécurité sont appliquées (activités de manutention et destockage).
(*) Qualité sécurité santé environnement.				
2. Conduite du système de production.	Surveiller et conduire en mode normal. Conduite 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.	Conduire le secteur de production : Préparation de pâte, sécherie, coucheuse, bobineuse. Vérifier et contrôler rapidement la conformité des flux entrants et des énergies dans son secteur de production (quantité, qualité, caractéristiques requises), pâte, eau, produits chimiques, vapeur...	Expliquer : - le fonctionnement de chaque équipement du secteur de production ; - les caractéristiques du produit en sortie de ce secteur (relation produit-procédé) ;	Règles d'hygiène et de sécurité respectées. Le process amont n'est pas perturbé et l'aval est alimenté en continu, conformément aux exigences de quantité, de qualité.
		Relier les vues d'écran au terrain (nommer, localiser les équipements, vérifier l'exactitude des informations fournies par l'outil de supervision).	- l'influence des paramètres de réglage sur la marche machine et la qualité du papier. Lire et décoder les indicateurs de production en continu concernant le secteur.	Paramètres de production ajustés en cas de dérive ou de non-conformité du produit.
		Suivre l'évolution des indicateurs de production (qualitatifs et quantitatifs). Ajuster les paramètres de réglage selon les spécifications du dossier de production.	Décrire les boucles de régulation du secteur de production (*). Extraire et décoder les informations concernant le papier fabriqué dans le dossier de production. Définir les principales caractéristiques du papier ou du carton demandées par le client.	Paramètres de production ajustés en cas de dérive ou de non-conformité du produit. Documents de suivi de production et de contrôle renseignés conformément aux procédures.
		Faire la tournée pour vérifier les points de contrôle associés au fonctionnement du secteur.	Expliquer le contenu des supports de suivi qualité à remplir.	
		Alerter et rendre compte en cas d'anomalie constatée. Respecter les règles d'hygiène et de sécurité attachées au secteur. Stocker, évacuer les effluents (eaux, pâte, cassés...) conformément aux règles en vigueur.	Expliquer les indicateurs de productivité et les objectifs à atteindre. Expliquer les consignes de sécurité en mode normal.	
		Surveiller le produit en sortie du secteur : identifier les moyens de contrôle du produit, suivre les		

		mesures (autocontrôle, contrôle en ligne, contrôle laboratoire) et vérifier leur régularité.		
		Identifier les défauts et informer le conducteur des causes possibles et des actions envisagées. En cas de dérive ou de non-conformité du produit, ajuster les paramètres de production relatifs aux caractéristiques du produit.		
		Respecter les règles de sécurité attachées au produit en cours de fabrication.		
		Renseigner oralement sur le fonctionnement du secteur de production.		
		Renseigner les documents de production et les supports de suivi qualité.		
		Utiliser les outils de communication mis à sa disposition sur son poste.		
	Conduire en mode dégradé. Conduite en mode dégradé (production malgré un dysfonctionnement simple du secteur de production) selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste.	Appliquer et mettre en oeuvre les règles de conduite en mode dégradé en respectant les consignes d'hygiène et de sécurité.	Expliquer les règles de marche en mode dégradé et les consignes de sécurité associées.	Règles de conduite en marche dégradé respectées. Consignes d'hygiène et de sécurité respectées.
		Analyser les dérives de paramètres de conduite ou de fonctionnement des installations et proposer des mesures correctives en concertation avec le conducteur.	Utiliser les outils conventionnels d'analyse des états (observation terrain, relevés de production...).	Mesures correctives prises : ajustement de paramètres, arrêt du système.
		Conduire une partie de l'installation en manuel (*). Intervenir pour rétablir la production en continu (passage de feuille, modification du circuit de pâte, etc.).	Expliquer le fonctionnement des boucles de régulation du secteur de productions (*).	
	Démarrer et arrêter le secteur de production. Mise en oeuvre de la procédure marche-arrêt selon les indications du manuel de poste et du dossier machine.	En cas d'urgence, arrêter immédiatement le secteur de production. Anticiper les conséquences d'un arrêt sur les process amont et aval.	Expliquer la procédure d'arrêt d'urgence. Décrire les procédures de démarrage et d'arrêt du secteur de production. Justifier l'ordre des actions à mener lors d'un démarrage et lors d'un arrêt.	Procédure de démarrage et d'arrêt respectées selon les procédures, dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité. Le secteur de production est opérationnel (produit en continu si alimenté). Les zones du secteur sont propres et rangées.
		Informé le conducteur ou le contremaître du déroulement de l'arrêt ou du démarrage en concertation avec le conducteur après arrêt long, arrêt court, arrêt lié à un changement de fabrication, en respectant les règles d'hygiène et de sécurité. Effectuer les opérations d'arrêt du secteur.		
(*) Ne concerne pas les bobineurs.				
3. Réglage, mise en production, essais.	S'informer des conditions de production. Surveiller et conduire en mode normal. Respecter les consignes QSSE	Prendre en compte et transmettre les consignes de l'agent précédent ou suivant. Suivre l'évolution des indicateurs de production (qualitatifs et quantitatifs).	Lire et décoder l'ordre de fabrication (ou la fiche d'essai) et expliquer les spécifications du papier ou du carton fabriqué : conséquence sur le secteur de production, et contraintes des autres secteurs.	Equipements conformes aux exigences de la fiche de production. Principe de réglages respectés. Consignes de production respectées.
	Prise de poste sans changement de production selon les indications du document de réglage, du dossier machine et	Ajuster les paramètres de réglages selon les spécifications du dossier de production.	Expliquer : - l'incidence d'un changement de fabrication sur le fonctionnement du secteur ;	Mesures correctives proposées et justifiées en cas de dérive des paramètres.

	du manuel de poste.			
		Appliquer et mettre en oeuvre les procédures d'hygiène, d'environnement et de sécurité liées à la production en cours.	- les principes de réglage standards et les dérivés les plus courantes ;	Consignes d'hygiène, sécurité et d'environnement respectées.
			- leur influence sur la « machinabilité » et sur la qualité produit.	Compte rendu oral en termes clairs et compréhensibles pour un expert métier.
			Connaître les consignes d'hygiène, de sécurité et d'environnement relatives au poste de travail. Décrire oralement une situation de changement de production avec le vocabulaire adéquat.	
	Changer de production. Lancement d'une production ou changement de production complexe (impliquant un arrêt de production).	Réaliser les réglages du secteur de production nécessaires à l'atteinte de caractéristiques produit dans le respect de l'ordre de fabrication, des procédures.		
	Changement de production simple (en continu).	Respecter les consignes d'hygiène, d'environnement et de sécurité.		
	Réalisation d'un essai selon les instructions fournies et à l'aide du document de réglage, du dossier machine et du manuel de poste.	Rendre compte de ses actions au conducteur. Renseigner oralement sur les conditions de production.		
4. Entretien et maintenance des systèmes et matériels conduits.	Assurer l'entretien des équipements. Opération de maintenance de premier niveau planifiée (opération d'entretien) selon les documents de maintenance disponibles.	Mettre les installations du secteur de production en conformité avec l'état préconisé pour l'entretien. Réaliser la maintenance de premier niveau (opérations d'entretien, nettoyage technique) selon les procédures en vigueur.	Décrire la technologie des installations mises en oeuvre sur le secteur de production (notion de mécanique, électrotechnique, pneumatique, hydraulique). Expliquer le rôle des habillages et les procédures de démontage et de montage.	Etat de l'installation permettant la maintenance préconisée. Maintenance de premier niveau réalisée.
			Connaître le fonctionnement des périphériques et accessoires utilisés.	
			Expliquer l'importance d'un bon entretien (maintenance) sur le fonctionnement des installations et sur les caractéristiques du papier.	
			Décoder les consignes et procédures à respecter lors d'un arrêt. Expliquer le processus de consignation et déconsignation.	
	Analyser un dysfonctionnement. Communiquer. Dysfonctionnement entraînant un arrêt ou la nécessité de changer de production.	Constater les anomalies de fonctionnement et les décrire dans leur ordre chronologique.		Description précise et pertinente du dysfonctionnement.
		Communiquer avec le service maintenance sur la situation et l'assister dans son intervention.		Participation à l'analyse du problème.
		Participer aux actions d'amélioration relatives à la fiabilité, à la productivité et à la qualité.		Propositions d'actions correctives et d'axes d'amélioration.
	Assurer l'entretien des équipements et les changements d'habillage.	Mettre les installations du secteur de production conforme à l'état préconisé pour l'intervention.		Respect des règles de consignation. Changement d'habillage effectué dans les délais prévus.
	Lors d'un arrêt, participation à une opération de maintenance avec l'aide d'intervenants et selon les consignes en vigueur.	Respecter le système de consignations. Contrôler l'état des installations en arrêt et signaler toute usure ou		Nettoyages techniques réalisés selon les consignes. Opérations de maintenance demandées correctement effectuées.

		défaillance.		
		Participer aux changements d'habillages (feutres et toiles) suivant les consignes du conducteur ou du contremaître.		
		Participer aux changements d'équipements (racles, panier, etc.) selon les demandes du service maintenance. Exécuter les opérations selon les demandes du contremaître (nettoyages techniques, épissures de câbles...).		
	Assurer l'entretien des équipements. En permanence au cours des activités selon les indications du manuel de poste.	Vérifier l'état du poste de travail, rangement et propreté. Maintenir le poste de travail et son environnement en état selon les consignes affichées.	Connaître les consignes d'hygiène et de sécurité relatives au poste de travail et à son environnement.	Poste de travail rangé et propre. Informations claires et exploitables transmises au bon interlocuteur.
		Rendre compte sur les anomalies détectées sur les installations, les capteurs, les détecteurs, l'outil de supervision.	Expliquer l'organisation fonctionnelle des services production et maintenance.	Documents de maintenance renseignés et exploitables.
		Transmettre des informations oralement. Renseigner les documents prescrits.	Citer les points de surveillance des installations du secteur de production, des capteurs, des détecteurs et de l'outil de supervision.	

4. Préévaluation

La préévaluation peut-être proposée au candidat pour l'orienter vers une formation ou une reconnaissance de ses acquis professionnels en vue de l'obtention du CQP. Elle est alors composée d'un entretien et d'un test des connaissances. Pour présenter ce CQP par la voie de la reconnaissance de l'expérience, le candidat devra impérativement justifier d'une expérience de 1 an en tant qu'opérateur de production sur machine à papier.

5. Epreuve de certification

Les résultats aux épreuves sont soumis aux coefficients suivants :

ÉPREUVE	COEFFICIENT	NOTE MOYENNE
Théorique	1	/4
Pratique	2	/4
	Moyenne globale	/4

Les candidats réussissent aux épreuves et reçoivent le CQP avec une moyenne supérieure ou égale à 2 dans chacune des épreuves.

De plus, avec une moyenne globale supérieure à 3 les candidats se voient attribuer une mention « bien » au CQP et les candidats réussissant avec une moyenne globale supérieure à 3,5 se voient attribuer une mention « très bien ». Les félicitations du jury peuvent être décernées aux candidats dont les résultats dans un domaine ont été remarquables.

La durée des épreuves est limitée à 4 heures pour l'épreuve pratique et à 1 heure pour l'épreuve théorique (1/2 heure de préparation).

Epreuve théorique

L'épreuve théorique permet l'évaluation des connaissances et du raisonnement de l'agent de production de papier-carton.

Les conditions de déroulement de l'épreuve :

A partir des éléments suivants :

- dossier de production utilisé lors de l'épreuve pratique ;
- une vue d'écran concernant le secteur de production du candidat ;
- un produit fabriqué conforme et un produit non conforme ;
- une procédure d'arrêt ou de démarrage rédigée par le candidat (grandes étapes) ;
- une consigne QSSE liée au secteur de production du candidat ;
- un support de suivi qualité.

Le candidat sera amené à :

- décrire l'organisation fonctionnelle et technique des services de production ;
- expliquer le dossier de production (matière utilisée, caractéristiques produit, paramètres de conduite) ;
- expliquer d'un point de vue technologique, le fonctionnement d'une boucle de régulation et de plusieurs équipements du secteur (pour le bobineur : expliquer un des automatismes de sa bobineuse et les moyens de contrôle) ;
- identifier un défaut produit et expliquer les causes possibles et les actions pour y remédier ;
- présenter les étapes à suivre pour l'arrêt ou le démarrage et le processus de consignation-déconsignation ;
- décrire 1 ou 2 opérations d'entretien ou de changement auxquelles il a participé ;
- expliquer le contenu et le rôle d'un support de suivi qualité et d'une consigne HSE.

Grille d'évaluation

Les connaissances et le raisonnement sont évalués conformément à la matrice d'évaluation par un groupe d'examineurs.

COMPÉTENCES	ÉVALUATION DES CONNAISSANCES ET DU RAISONNEMENT (épreuve théorique)	NOTE
S'informer des conditions de production et communiquer	Expliquer l'organisation fonctionnelle des services de production	/4
	Expliquer les procédés mis en oeuvre pour la production de papier-carton	/4
	Extraire et décoder les informations concernant le papier fabriqué dans le dossier de production	/4
	Citer les matières utilisées, leurs caractéristiques et leur influence sur la marche machine et la qualité du papier	/4
	Décrire les équipements composant le secteur de production avec le vocabulaire adéquat. Expliquer le rôle de ces équipements	/4
Surveiller et conduire en mode normal	Expliquer le fonctionnement de chaque équipement du secteur de production	/4
	Décrire et expliquer le fonctionnement des boucles de régulation du secteur de production (pour le bobineur : expliquer un des automatismes de sa bobineuse et les moyens de contrôle)	/4
	Expliquer les caractéristiques du produit en sortie de ce secteur (relation produit-procédé)	/4
	Définir les principales caractéristiques du papier ou du carton demandées par le client	/4
	Expliquer l'influence des paramètres de réglage sur la marche machine et la qualité du papier	/4
	Identifier les défauts, expliquer les causes possibles et les actions pour y remédier	/4
	Expliquer les indicateurs de productivité et les objectifs à atteindre	/4
Préparer et réaliser un changement de fabrication	Expliquer l'incidence d'un changement de fabrication sur le fonctionnement	/4
	Expliquer les principes de réglage standards et les dérives les plus courantes	/4
Démarrer et arrêter le secteur de production	Décrire les procédures de démarrage et justifier l'ordre des actions à mener	/4
	Décrire les procédures d'arrêt et justifier l'ordre des actions à mener	/4
Assurer l'entretien des équipements et les changements d'habillage	Expliquer le rôle des habillages et les procédures de démontage et de montage	/4
	Expliquer l'importance d'un bon entretien (maintenance) sur la machinabilité et les caractéristiques du papier	/4
Analyser un dysfonctionnement	Décrire la technologie des installations mises en oeuvre sur le secteur de production	/4
	Décrire le fonctionnement des périphériques et accessoires utilisés	/4
Respecter les consignes QSSE	Décrire le contenu des supports de suivi qualité à remplir	/4
	Expliquer les consignes d'hygiène, de sécurité et d'environnement en mode normal	/4
	Expliquer le processus de consignation et déconsignation	/4

Epreuve pratique

L'épreuve pratique permet l'évaluation des compétences d'agent de production papier-carton.

Préparation de pâte

Le candidat sera amené à :

- citer les paramètres en mode normal sur la préparation de pâte en cours et expliquer l'incidence du changement de production sur les réglages des équipements (pulpeur, épurateurs, raffineurs, station de coloration, etc.) ;
- réaliser un changement de commande qui implique un changement de plusieurs caractéristiques de la pâte (composition fibreuse, taux de charges, taux de raffinage, coloration, pH, concentration...);
- rapporter au conducteur les différentes actions menées ;
- suivre les indicateurs de production, après stabilisation, et renseigner oralement sur les conditions de production ;
- décrire une vue d'écran du système de supervision et la relier au terrain (lors de la tournée) ;
- contrôler la pâte, suivre les mesures effectuées (contrôle en ligne et contrôle labo) et valider sa conformité ;
- remplir les bordereaux de production et renseigner les systèmes d'information ;
- montrer les points de surveillance des équipements ;
- citer et réaliser une opération de maintenance du premier niveau ;
- citer 3 situations à risque, le port des équipements de protection individuelle nécessaires et les sources d'informations correspondantes ;
- expliquer la procédure d'arrêt d'urgence ;
- procéder à un rapport oral de sa production.

Séchage

Le candidat sera amené à :

- citer les paramètres en mode normal sur la production en cours et expliquer l'incidence du changement de production sur les réglages des équipements (alimentation vapeur, vitesse et température de cylindres, système de ventilation, size-press, lisse...);
- réaliser un changement de commande qui implique une modification significative de la courbe de sèche (changement de grammage et/ou de composition important) ;
- réaliser les contrôles (qualitatifs et quantitatifs) de la feuille à l'entrée et en sortie de la sécherie ;
- rapporter au conducteur les différentes actions menées ;
- décrire une vue d'écran du système de supervision et la relier au terrain ;
- décrire le circuit des habillages, le circuit des cordes, le système de transmission des cylindres et batteries de vapeur ;
- après stabilisation, suivre les indicateurs de production et enrouler 3 bobines mères ;
- réaliser l'autocontrôle, suivre les mesures effectuées sur le papier et sur la sauce (contrôle en ligne et contrôle labo) ;
- remplir les bordereaux de production et renseigner les systèmes d'information ;

- montrer les points de surveillance des équipements après stabilisation de la production ;
- citer et réaliser une opération de maintenance de premier niveau ;
- citer 3 situations à risque, le port des équipements de protection individuelle nécessaires et les sources d'informations correspondantes ;
- expliquer la procédure d'arrêt d'urgence ;
- procéder à un rapport oral de sa production.

Couchage en ligne

Le candidat sera amené à :

- citer les paramètres en mode normal sur la fabrication en cours et expliquer l'incidence du changement de fabrication sur les réglages de la coucheuse (caractéristiques et débit de la sauce de couchage, vitesse et pression des organes d'application, mode et paramètres de séchage) ;
- réaliser un changement de commande qui implique une modification significative de la sauce de couchage et/ou des caractéristiques du papier (état de surface, imprimabilité) ;
- réaliser les contrôles (qualitatifs et quantitatifs) de la feuille à l'entrée et en sortie de la coucheuse ;
- rapporter au conducteur les différentes actions menées ;
- décrire une vue d'écran du système de supervision et la relier au terrain ;
- décrire le circuit d'alimentation et de recirculation de la sauce ;
- décrire le système de séchage ;
- après stabilisation, suivre les indicateurs de production sur 3 bobines mères ;
- réaliser l'autocontrôle, suivre les mesures effectuées sur le papier et sur la sauce (contrôle en ligne et contrôle labo) ;
- remplir les bordereaux de production et renseigner les systèmes d'information ;
- montrer les points de surveillance des équipements après stabilisation de la production ;
- citer et réaliser une opération de maintenance de premier niveau ;
- citer 3 situations à risque, le port des équipements de protection individuelle nécessaires et les sources d'informations correspondantes ;
- expliquer la procédure d'arrêt d'urgence ;
- procéder à un rapport oral de sa production.

Bobinage

Le candidat sera amené à :

- démarer une nouvelle commande qui implique de nouveaux réglages de la bobineuse (écartement des couteaux, diamètre des bobines filles) ;
- vérifier rapidement la conformité des bobines mères en attente (quantité, qualité, caractéristiques) ;
- décrire les différentes actions menées sur les équipements et sur l'outil de supervision ;
- réaliser l'ensemble de la production demandée et arrêter la bobineuse ;
- effectuer l'autocontrôle, et vérifier la conformité du produit (contrôle labo) ;
- remplir les bordereaux de production et renseigner les systèmes d'information ;
- montrer les points de surveillance des équipements ;
- citer et réaliser une opération de maintenance de premier niveau ;
- citer 3 situations à risque, le port des équipements de protection individuelle nécessaires et les sources d'informations correspondantes ;
- expliquer la procédure d'arrêt d'urgence ;
- procéder à un rapport oral de sa production.

COMPÉTENCES	ÉVALUATION DES COMPÉTENCES (épreuve pratique)	NOTE	
S'informer des conditions de production et communiquer	Prendre en compte et transmettre les consignes de l'agent précédent ou suivant	/4	
	Rechercher et prendre en compte l'ensemble des informations concernant la production en cours	/4	
	Renseigner oralement sur les conditions de production	/4	
	Utiliser les outils de communication mis à sa disposition sur son poste (fiches, clavier, terminal)	/4	
	Renseigner les documents de production et les supports de suivi qualité	/4	
	Alerter et rendre compte en cas d'anomalie constatée	/4	
	Transmettre des informations relatives à l'entretien des équipements oralement. Renseigner les documents prescrits	/4	
	Lire, comprendre et reformuler une consigne	/4	
	Surveiller et conduire le secteur de production	Vérifier et contrôler rapidement la conformité des flux entrants et des énergies dans son secteur de production (quantité, qualité, caractéristiques requises), pâte, eau, produits chimiques, vapeur...	/4
		Relier les vues d'écran au terrain (nommer, localiser les équipements, vérifier l'exactitude des informations fournies par l'outil de supervision)	/4
Suivre l'évolution des indicateurs de production (qualitatifs et quantitatifs)		/4	
Ajuster les paramètres de réglage selon les spécifications du dossier de production		/4	
Participer à la tournée de l'équipement pour vérifier les points de contrôle associés au fonctionnement du secteur (équipements, capteurs, détecteurs et outil de supervision)		/4	
Identifier les moyens de contrôle du produit, suivre les mesures (auto-contrôle, contrôle en ligne, contrôle laboratoire) et vérifier leur régularité		/4	
Identifier les défauts et informer le conducteur des causes possibles		/4	
En cas de dérive ou de non-conformité du produit, ajuster les paramètres de production relatifs aux caractéristiques du produit		/4	
Analyser les dérives de paramètres de conduite ou de fonctionnement des installations et proposer des mesures correctives		/4	

	Appliquer et mettre en oeuvre les règles de conduite en mode dégradé en respectant les consignes d'hygiène et de sécurité	/4
	Conduire une partie de l'installation en manuel	/4
	Intervenir pour rétablir la production en continu (passage de feuille, modification du circuit de pâte, etc.)	/4
Préparer et réaliser un changement de fabrication	Préparer les installations du secteur de production en vue du changement de fabrication	/4
	Réaliser les réglages du secteur de production nécessaires à l'atteinte de caractéristiques produit dans le respect de l'ordre de fabrication, des procédures	/4
	Rendre compte de ses actions concernant le changement de production au conducteur	/4
Démarrer et arrêter le secteur de production	Effectuer les opérations de démarrage en respectant les règles d'hygiène et de sécurité	/4
	Informé le conducteur du déroulement du démarrage	/4
	Anticiper les conséquences d'un arrêt sur les process amont et aval	/4
	Effectuer les opérations d'arrêt du secteur	/4
	En cas d'urgence, arrêter immédiatement le secteur de production	/4
Assurer l'entretien des équipements et les changements d'habillage	Maintenir le poste de travail et son environnement en état, rangement et propreté	/4
	Réaliser la maintenance de premier niveau (opérations d'entretien, nettoyage technique) selon les procédures en vigueur	/4
	Contrôler l'état des installations en arrêt et signaler toute usure ou défaillance	/4
	Rendre compte des anomalies détectées sur les installations, les capteurs, les détecteurs, l'outil de supervision	/4
	Mettre les installations du secteur de production en conformité avec l'état préconisé pour l'entretien	/4
	Exécuter les opérations selon les demandes du contremaître (nettoyages techniques, épissures de câbles...)	/4
	Participer aux changements d'habillages (feutres et toiles) suivant les consignes du conducteur ou du contremaître	/4
	Participer aux changements d'équipements (racles, panier, etc.) selon les demandes du service maintenance	/4
Analyser un dysfonctionnement	Détecter les anomalies de fonctionnement et les décrire dans leur ordre chronologique	/4
	Communiquer avec le service maintenance sur la situation et l'assister dans son intervention	/4
	Participer aux actions d'amélioration relatives à la fiabilité, à la productivité et à la qualité	/4
Respecter les consignes QSEE	Travailler en sécurité : appliquer les consignes individuelles et collectives	/4
	Interpréter les informations données par les équipements du secteur de production (informations sonores, lumineuses, affichées)	/4
	Identifier les risques principaux et expliquer les consignes sécurité et environnement	/4
	Stocker, évacuer les effluents (eaux, pâtes, cassés...) conformément aux règles en vigueur	/4
	Appliquer et mettre en oeuvre les procédures d'hygiène, d'environnement et de sécurité liées à la production en cours	/4
	Respecter le système de consignations	/4

Le bobineur sera dispensé d'évaluation de certaines compétences parce qu'il ne les met pas en oeuvre dans le cadre de ses activités. Ces compétences particulières sont les suivantes :

COMPÉTENCES	ÉVALUATION DES COMPÉTENCES (épreuve pratique)	NOTE
Surveiller et conduire le secteur de production	Vérifier et contrôler rapidement la conformité des flux entrants et des énergies dans son secteur de production (quantité, qualité, caractéristiques requises), pâte, eau, produits chimiques, vapeur...	/4
	Relier les vues d'écran au terrain (nommer, localiser les équipements, vérifier l'exactitude des informations fournies par l'outil de supervision)	/4
	Conduire une partie de l'installation en manuel	/4

En contrepartie, certaines compétences supplémentaires seront évaluées par le groupe d'examineurs. Ces compétences sont les suivantes :

COMPÉTENCES	ÉVALUATION DES COMPÉTENCES (épreuve pratique)	NOTE
Surveiller et conduire le secteur de production	Vérifier rapidement la conformité des bobines mères à l'entrée de la bobineuse (quantité, qualité, caractéristiques requises)	/4
Démarrer et arrêter le secteur de production	Effectuer les opérations de démarrage après un arrêt lié à un changement de fabrication, en respectant les règles d'hygiène et de sécurité	/4
	Informé le contremaître du déroulement du démarrage	/4
	Effectuer les opérations d'arrêt du secteur	/4

Grille d'évaluation

Les compétences sont évaluées conformément à la matrice d'évaluation ci-dessous par :
- un groupe d'examineurs pour les compétences sur fond blanc ;

- un ou plusieurs évaluateurs de l'entreprise du candidat pour les compétences sur fond gris (compétences nécessitant une observation prolongée) (cf. note 1).
Le niveau professionnel du candidat est qualifié sur chaque épreuve.

Matrice d'évaluation

NOTE attribuée	1	2	3	4
Performance associée	Réussit partiellement	Réussit complètement et justifie par l'application de consignes et procédures	Réussit complètement et justifie ses choix par l'expérience	Réussit complètement et justifie ses choix par le raisonnement

6. Formation

Durée de la formation jusqu'à 900 heures en fonction de la formation initiale, de l'expérience et des acquis professionnels du candidat.

7. Délivrance de la certification

Les candidats ayant réussi aux épreuves recevront un certificat de qualification professionnelle d'agent de production papier-carton signé par le représentant de la fédération concernée et par l'IRFIP (cf. annexe). Dans le même temps, un certificat de qualification professionnelle interindustries de conducteur d'équipement industriel leur sera remis.

Annexe

Modèle de certificat de qualification professionnelle

Image non reproduite - voir BO conventions collectives 2007-12

II En vigueur non étendu

1. Circonstances de la création de la certification

Dans le cadre de la réflexion globale sur la gestion des emplois et des compétences dans la filière papier-carton, ce document fait la synthèse des travaux d'organismes de formation, des attentes d'industriel et des orientations générales définies par les fédérations professionnelles de la filière papier-carton (cf. « Position des fédérations professionnelles intersecteurs papier-carton sur les certificats de qualification professionnelle du 22 novembre 2005 »).

Ces travaux ont consisté en :

1. La création d'un projet de CQP de fabrication de pâte par un groupe de travail animé par l'IRFIP avec plusieurs entreprises de la production de pâte ayant exprimé leurs besoins sur la construction d'outils nécessaires à leur gestion des compétences.
2. La synthèse de ces travaux réalisée par l'institut pour la recherche et la formation dans l'industrie du papier-carton (IRFIP) en relation avec le GRETA des Landes sur la base du CQPI conducteur d'équipement industriel et conformément au guide méthodologique de création des CQP pour la filière papier-carton.

Liens avec les certifications et diplômes existants

Les opérateurs de fabrication de pâte chimique à papier évoluent au sein d'un process global commun sur différents secteurs de production identifiés : cuisson-épuración-lavage, blanchiment, conduite de presse-pâte, conditionnement, évaporation, caustification, conduite chaudière, production d'énergie et d'utilitaires.

En conséquence, ce CQP a été construit à travers un référentiel de compétences commun auquel sont associées différentes modalités d'évaluation spécifiques à chaque secteur.

Les compétences mises en oeuvre par l'opérateur de fabrication de pâte chimique à papier comprennent celles d'un conducteur d'équipement industriel. Le référentiel d'opérateur de fabrication de pâte chimique à papier a donc été rédigé sur la base du CQPI de conducteur d'équipement industriel et complété par les compétences spécifiques du métier.

Dans ce sens, le titulaire du CQP d'opérateur de fabrication de pâte chimique à papier est de fait titulaire du certificat de qualification professionnelle de l'industrie (CQPI) correspondant.

2. Description de la qualification ciblée

Intitulé du certificat

Opérateur de fabrication de pâte chimique à papier

L'opérateur de fabrication de pâte chimique à papier met en oeuvre et surveille le secteur de transformation du bois en pâte chimique dont il a la responsabilité sur la ligne fibres ou régénération. Il intervient également en cas de dysfonctionnement et participe à la consignation des équipements.

Relations professionnelles le plus souvent constatées

Schema non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-12

Fiches ROME les plus proches

Opérateur de production des pâtes à papier et à carton : code ROME 45321.

Opère sur des installations de production de pâtes à papier ou à carton. Surveille les installations sur une partie ou sur l'ensemble des phases du processus et intervient pour en assurer le bon déroulement en continu. L'activité s'exerce sur des installations lourdes occupant un espace important. La manipulation de charges et de produits chimiques est fréquente. L'activité nécessite souvent une attention constante.

Conditions d'exercice les plus fréquentes

Le travail s'effectue en atelier. Le travail est posté en continu (5 x 8).

L'opérateur doit maintenir une attention soutenue et prolongée pendant le processus de fabrication. Il doit anticiper les dysfonctionnements et y réagir efficacement, veiller dans toutes ses activités à l'intégrité des produits et à la conformité des processus garantissant la qualité et la sécurité.

INTITULÉ	DÉFINITION RETENUE
Esprit d'analyse et de synthèse	Logique, sens pratique. Se représente le fonctionnement d'un équipement
Rigueur	Maîtrise le fonctionnement des appareils qui sont sous sa responsabilité
Sens de la sécurité	Est attentif aux risques liés à l'activité : sens du danger. Respecte les règles
Esprit d'équipe	Est à l'écoute des autres et favorise la communication en établissant des relations de qualité

3. Référentiel des compétences

Le référentiel d'opérateur de fabrication de pâte chimique à papier est rédigé sur la base du CQPI de conducteur d'équipement industriel.

Référentiel de compétences pour le métier d'opérateur de fabrication de pâte chimique à papier

DOMAINE d'activité	SITUATIONS caractéristiques conditions de mise en oeuvre types de situation	CAPACITÉS ATTENDUES comprenant savoir-faire et comportements professionnels	SAVOIRS THÉORIQUES	OBJECTIFS À ATTEINDRE Résultats attendus et observables
1. Approvisionnement et préparation des installations.	S'informer des conditions de production. A la prise de poste, poursuite d'une production selon les indications du dossier de production et des consignes orales ou écrites.	Rechercher et prendre en compte l'ensemble des informations concernant la production en cours. Prendre en compte les consignes du contremaître et de l'agent de production précédent. Lors de la prise de poste de l'agent de production suivant, transmettre les consignes.	Expliquer les procédés mis en oeuvre pour la production de pâte. Citer les matières utilisées, les caractéristiques et leur influence sur la marche de la boucle de fabrication et la qualité de la pâte. Décrire les équipements composant le secteur de production avec le vocabulaire adéquat. Expliquer le rôle de ces équipements. Extraire et décoder les informations concernant le secteur dans le dossier de production. Analyser et décoder les vues d'écran associées au secteur de production. Lire, comprendre et reformuler une consigne.	Historique de la production pris en compte et renseigné en fin de faction (bordereaux de production, données informatiques). Données de production décodées. Pas d'erreur d'approvisionnement. Flux d'entrée identifiés et conformes aux prescriptions (en quantité et en qualité). Equipements décrits et conformes aux exigences de la fiche de production.
	Préparer un changement de fabrication. Préparer un changement de fabrication, selon les indications du dossier de production et/ou des consignes orales et écrites.	Préparer les installations du secteur de production en vue du changement de fabrication (vidange et nettoyage des circuits). Identifier les risques principaux et expliquer les consignes sécurité et environnement.		
	Respecter les consignes QSSE (*). En cours d'activité, selon les instructions du dossier de production et du manuel de poste et/ou des consignes orales ou écrites.	Travailler en sécurité : appliquer les consignes collectives et individuelles d'hygiène et de sécurité. Interpréter les informations données par les équipements du secteur de production (informations sonores, lumineuses, affichées). Assurer les dépotages de produits chimiques.	Justifier les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement relatives au secteur de production. Citer les principaux équipements et matériels de sécurité. Expliquer les règles de sécurité liées au stockage et à la manutention des produits et des matières manipulées. Enoncer la réglementation liée au dépotage et au transport des produits.	Matériels et équipements de sécurité du système de production identifiés et opérationnels. Les zones de rangement sont respectées. Les règles de sécurité sont appliquées (activés de manutention et destockage).
(*) Qualité sécurité-santé-environnement.				
2. Conduite du système de production.	Surveiller et conduire en mode normal. Conduite en mode normal, selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste et/ou des consignes	Conduire le secteur de production : Cuisson/épuración/lavage, blanchiment, presse-pâte, conditionnement, évaporation, caustification, chaudière, énergie et utilitaires. Vérifier et contrôler rapidement la conformité des flux entrants et des énergies dans son secteur de production (quantité, qualité,	Expliquer : - le fonctionnement de chaque équipement du secteur de production ; - les caractéristiques du produit en sortie de ce secteur (relation	Règles d'hygiène et de sécurité respectées. Le process amont n'est pas perturbé et l'aval est alimenté en continu, conformément aux exigences de quantité, de

	orales ou écrites.	caractéristiques requises) bois, pâte, eau, produits chimiques, vapeur... Relier les vues d'écran au terrain (nommer, localiser les équipements, vérifier l'exactitude des informations fournies par l'outil de supervision).	produit-procédé) ; - l'influence des paramètres de réglage sur la marche des équipements et la qualité de la pâte. Lire et décoder les indicateurs de production en continu concernant le secteur.	qualité. Paramètres de production ajustés en cas de dérive ou de non-conformité du produit. Documents de suivi de production et de contrôle renseignés conformément aux procédures.
		Suivre l'évolution des indicateurs de production (qualitatifs et quantitatifs).	Décrire les asservissements et les boucles de régulation du secteur de production.	
		Ajuster les paramètres de réglage selon les spécifications du dossier de production.	Définir les principales caractéristiques de la pâte demandées par le client.	
		Faire la tournée pour vérifier les points de contrôle associés au fonctionnement du secteur. Alerter et rendre compte en cas d'anomalie constatée. Respecter les règles d'hygiène et de sécurité attachées au secteur.	Expliquer le contenu des supports de suivi qualité à remplir. Expliquer les indicateurs de productivité et les objectifs à atteindre. Expliquer les consignes de sécurité en mode normal.	
		Surveiller le produit en sortie du secteur : Identifier les moyens de contrôle du produit, suivre les mesures (autocontrôle, contrôle en ligne, contrôle laboratoire) et vérifier leur régularité.		
		Identifier les défauts et informer le conducteur des causes possibles et des actions envisagées. En cas de dérive ou de non-conformité du produit, ajuster les paramètres de production relatifs aux caractéristiques du produit.		
		Respecter les règles de sécurité attachées au produit en cours de fabrication. Renseigner oralement sur le fonctionnement du secteur de production.		
		Renseigner les documents de production et les supports de suivi qualité. Utiliser les outils de communication mis à sa disposition sur son poste.		
	Conduire en mode dégradé. Conduite en mode dégradé selon les instructions du document de production et du manuel de poste.	Appliquer et mettre en oeuvre les règles de conduite en mode dégradé en respectant les consignes d'hygiène et de sécurité.	Expliquer les règles de marche en mode dégradé et les consignes de sécurité associées.	Règles de conduite en marche dégradé respectées. Consignes d'hygiène et de sécurité respectées.
		Analyser les dérives de paramètres de conduite ou de fonctionnement des installations et proposer des mesures correctives.	Utiliser les outils conventionnels d'analyse des états (observation terrain, relevés de production...).	Mesures correctives prises : ajustement de paramètres, arrêt du système.
		Conduire une partie de l'installation en manuel. Intervenir pour rétablir la production en continu.	Expliquer le fonctionnement des boucles de régulation du secteur de productions.	
	Démarrer et arrêter le secteur de production. Mise en oeuvre de la procédure marche-arrêt selon les indications du manuel de poste et du dossier machine.	En cas d'urgence, arrêter immédiatement le secteur de production. Anticiper les conséquences d'un arrêt sur les process amont et aval.	Expliquer la procédure d'arrêt d'urgence. Décrire les procédures de démarrage et d'arrêt du secteur de production.	Procédures de démarrage et d'arrêt respectées selon les procédures, dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité.
		Informé le conducteur ou le contremaître du déroulement de l'arrêt ou du démarrage.	Justifier l'ordre des actions à mener lors d'un démarrage et lors d'un arrêt.	Le secteur de production est opérationnel (produit en continu si alimenté). Les zones du secteur sont propres et rangées.
		Effectuer les opérations de démarrage après arrêt long, arrêt court, arrêt lié à un changement de fabrication, en respectant les règles d'hygiène et de sécurité. Effectuer les opérations d'arrêt du secteur.		
3. Réglages, mise en production.	S'informer des conditions de production Surveiller et conduire en	Prendre en compte et transmettre les consignes de l'agent précédent ou suivant. Suivre l'évolution des indicateurs de	Lire et décoder l'ordre de fabrication et expliquer les spécifications de la pâte	Equipement conformes aux exigences de la fiche de production. Principe de

	<p>mode normal</p> <p>Respecter les consignes QSSE</p> <p>Prise de poste sans changement de production selon les indications du document de réglage, du dossier machine et du manuel de poste.</p>	<p>production (qualitatifs et quantitatifs).</p> <p>Ajuster les paramètres de réglage selon les spécifications du dossier de production.</p> <p>Appliquer et mettre en oeuvre les procédures d'hygiène, d'environnement et de sécurité liées à la production en cours.</p>	<p>fabriquée : conséquences sur le secteur de production, et contraintes des autres secteurs.</p> <p>Expliquer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'incidence d'un changement de fabrication sur le fonctionnement du secteur ; - les principes de réglage standards et les dérives les plus courantes ; - leur influence sur la productivité et sur la qualité produit. <p>Connaître les consignes d'hygiène, de sécurité et d'environnement relatives au poste de travail.</p> <p>Décrire oralement une situation de changement de production avec le vocabulaire adéquat.</p>	<p>réglages respectés.</p> <p>Consignes de production respectées.</p> <p>Mesures correctives proposées et justifiées en cas de dérive des paramètres.</p> <p>Consignes d'hygiène, sécurité et d'environnement respectées.</p> <p>Compte rendu oral en termes clairs et compréhensibles pour un expert métier.</p>
	<p>Changer de production</p> <p>Lancement d'une production ou changement de production complexe (impliquant un arrêt de production).</p>	<p>Réaliser les réglages du secteur de production nécessaires à l'atteinte de caractéristiques produit dans le respect de l'ordre de fabrication, des procédures.</p> <p>Respecter les consignes d'hygiène, d'environnement et de sécurité.</p> <p>Rendre compte de ses actions au contremaître.</p> <p>Renseigner oralement sur les conditions de production.</p>		
<p>4. Entretien et maintenance des systèmes et matériels conduits.</p>	<p>Assurer l'entretien des équipements.</p> <p>Opération de maintenance de premier niveau planifiée (opération d'entretien) selon les documents de maintenance disponibles.</p>	<p>Mettre les installations du secteur de production en conformité avec l'état préconisé pour l'entretien. Réaliser la maintenance de premier niveau (opérations d'entretien, nettoyage technique) selon les procédures en vigueur.</p>	<p>Décrire la technologie des installations mises en oeuvre sur le secteur de production (notion de mécanique, électrotechnique, pneumatique, hydraulique).</p> <p>Connaître le fonctionnement des périphériques et accessoires utilisés.</p> <p>Expliquer l'importance d'un bon entretien (maintenance) sur la productivité et les caractéristiques de la pâte.</p> <p>Décoder les consignes et procédures à respecter lors d'un arrêt.</p> <p>Expliquer le processus de consignation et déconsignation.</p>	<p>Etat de l'installation permettant la maintenance préconisée. Maintenance de premier niveau réalisée.</p>
	<p>Analyser un dysfonctionnement.</p> <p>Communiquer.</p> <p>Dysfonctionnement entraînant un arrêt ou la nécessité de changer de production.</p>	<p>Constater les anomalies de fonctionnement et les décrire dans leur ordre chronologique.</p> <p>Communiquer avec le service maintenance sur la situation et l'assister dans son intervention.</p>		<p>Description précise et pertinente du dysfonctionnement.</p> <p>Participation à l'analyse du problème.</p>
		<p>Participer aux actions d'amélioration relatives à la fiabilité, à la productivité et à la qualité.</p>		<p>Propositions d'actions correctives et d'axes d'amélioration.</p>
	<p>Assurer l'entretien des équipements.</p> <p>Lors d'un arrêt, participation à une opération de maintenance avec l'aide d'intervenants et selon les consignes en vigueur.</p>	<p>Mettre les installations du secteur de production conforme à l'état préconisé pour l'intervention.</p> <p>Respecter le système de consignations.</p>		<p>Respect des règles de consignation.</p> <p>Nettoyages techniques réalisés selon des consignes.</p>
		<p>Contrôler l'état des installations en arrêt et signaler toute usure ou défaillance.</p>		<p>Opérations de maintenance demandées correctement effectuées.</p>
		<p>Participer aux changements d'équipements selon les demandes du service maintenance.</p> <p>Exécuter les opérations selon les demandes du</p>		

		contremaître (nettoyages techniques).		
	Assurer l'entretien des équipements. En permanence au cours des activités selon les indications du manuel de poste.	Vérifier l'état du poste de travail, rangement et propreté. Maintenir le poste de travail et son environnement en état selon les consignes affichées.	Connaître les consignes d'hygiène et de sécurité relatives au poste de travail et à son environnement.	Poste de travail rangé et propre. Informations claires et exploitables transmises au bon interlocuteur.
		Rendre compte sur les anomalies détectées sur les installations, les capteurs, les détecteurs, l'outil de supervision.	Expliquer l'organisation fonctionnelle des services production et maintenance.	Documents de maintenance renseignés et exploitables.
		Transmettre des informations oralement. Renseigner les documents prescrits.	Citer les points de surveillance des installations du secteur de production, des capteurs, des détecteurs et de l'outil de supervision.	

4. Préévaluation

La pré-évaluation peut être proposée au candidat pour l'orienter vers une formation ou une reconnaissance de ses acquis professionnels en vue de l'obtention du CQP. Elle est alors composée d'un entretien et d'un test des connaissances. Pour présenter ce CQP par la voie de la reconnaissance de l'expérience, le candidat devra impérativement justifier d'une expérience de 1 an en tant qu'opérateur de fabrication de pâte chimique à papier.

5. Epreuve de certification

Les résultats aux épreuves sont soumis aux coefficients suivants :

ÉPREUVE	COEFFICIENT	NOTE MOYENNE
Théorique	1	/4
Pratique	1	/4
	Moyenne globale	/4

Les candidats réussissent aux épreuves et reçoivent le CQP avec une moyenne supérieure ou égale à 2 dans chacune des épreuves.

De plus, avec une moyenne globale supérieure à 3, les candidats se voient attribuer une mention « Bien » au CQP et les candidats réussissant avec une moyenne globale supérieure à 3,5 se voient attribuer une mention « Très Bien ».

La durée des épreuves est limitée à 2 heures pour l'épreuve pratique et à 1 h 30 pour l'épreuve théorique (dont 1/2 heure de préparation).

Epreuve théorique

L'épreuve théorique permet l'évaluation des connaissances et du raisonnement de l'opérateur de fabrication de pâte chimique à papier.

Les conditions de déroulement de l'épreuve :

1. A partir des éléments suivants :

- dossier de production utilisé lors de l'épreuve pratique ;
- une vue d'écran concernant le secteur de production du candidat ;
- une procédure d'arrêt ou de démarrage rédigée par le candidat (grandes étapes) ;
- une consigne HSE (ou QSSE) lié au secteur de production du candidat ;
- un support de suivi qualité.

2. Le candidat sera amené à :

- décrire l'organisation fonctionnelle et technique des lignes fibres et énergie/régénération ;
- expliquer le processus de production de pâte et le rôle des différents ateliers (matières utilisées, caractéristiques produit, paramètres de conduite) ;
- expliquer, d'un point de vue technologique, le fonctionnement d'une boucle de régulation et de plusieurs équipements du secteur (pour le conditionnement : expliquer un des automatismes de son équipement et les moyens de contrôle) ;
- identifier un défaut dans le cours d'une production et expliquer les causes possibles et les actions pour y remédier ;
- présenter les étapes à suivre pour l'arrêt ou le démarrage et le processus de consignation-déconsignation ;
- décrire 1 ou 2 opération(s) d'entretien à laquelle (auxquelles) il a participé ;
- expliquer le contenu et le rôle d'un support de suivi qualité et d'une consigne HSE.

Grille d'évaluation

Les connaissances et le raisonnement sont évalués conformément à la matrice d'évaluation (cf. p. 135) par un groupe d'examinateurs.

COMPÉTENCE	ÉVALUATION DES CONNAISSANCES et du raisonnement (épreuve théorique)	NOTE
S'informer des conditions de production et communiquer	Expliquer l'organisation fonctionnelle des services fibres et régénération	/4
	Expliquer les procédés mis en oeuvre pour la production de pâte	/4
	Extraire et décoder les informations concernant le secteur dans le dossier de production	/4
	Citer les matières utilisées, les caractéristiques et leur influence sur la marche de la boucle de fabrication et la qualité de la pâte	/4
	Décrire les équipements composant le secteur de production avec le vocabulaire adéquat. Expliquer le rôle de ces équipements	/4
Surveiller et conduire en mode normal	Expliquer le fonctionnement de chaque équipement du secteur de production	/4

	Décrire et expliquer le fonctionnement des asservissements et des boucles de régulation du secteur de production	/4
	Expliquer les caractéristiques du produit en sortie de ce secteur (relation produit-procédé)	/4
	Définir les principes caractéristiques de la pâte demandées par le client	/4
	Expliquer l'influence des paramètres de réglage sur la marche machine et la qualité de la pâte	/4
	Identifier les défauts, expliquer leurs causes possibles et les actions pour y remédier	/4
	Expliquer les indicateurs de productivité et les objectifs à atteindre	/4
Préparer et réaliser un changement de fabrication	Expliquer l'incidence d'un changement de fabrication sur le fonctionnement du secteur	/4
	Expliquer les principes de réglage standards et les dérives les plus courantes	/4
Démarrer et arrêter le secteur de production	Décrire les procédures de démarrage et justifier l'ordre des actions à mener	/4
	Décrire les procédures d'arrêt et justifier l'ordre des actions à mener	/4
Assurer l'entretien des équipements	Expliquer l'importance d'un bon entretien (maintenance) sur la productivité et les caractéristiques de la pâte	/4
Analyser un dysfonctionnement	Décrire la technologie des installations mises en oeuvre sur le secteur de production (notions de mécanique, électrotechnique, pneumatique, hydraulique)	/4
	Connaître le fonctionnement des périphériques et accessoires utilisés	/4
Respecter les consignes QSSE	Expliquer le contenu des supports de suivi qualité à remplir	/4
	Expliquer les consignes d'hygiène, de sécurité et d'environnement en mode normal	/4
	Expliquer le processus de consignation et déconsignation	/4

Epreuve pratique

L'épreuve pratique permet l'évaluation des compétences d'opérateur de fabrication de pâte chimique à papier.

Cuisson/épuration/lavage

Le candidat sera amené à :

- arrêter et démarrer les principaux équipements de l'atelier (respect des principes de régulation) ;
- assurer le bon déroulement de la cuisson du bois en adaptant les températures, débits et concentrations aux produits entrants et aux caractéristiques souhaitées ;
- citer les paramètres en mode normal sur la production de pâte en cours et expliquer l'incidence du changement de production sur les réglages des équipements ;
- réaliser les relevés et analyses (titrage liqueur blanche, mesure de Kappa, concentration et titre de liqueur noire) ;
- décrire une vue d'écran du système de supervision et la relier au terrain (lors de la tournée) ;
- assurer le bon déroulement de l'épuration et du lavage (mesure de la concentration de la pâte, vérification de la propreté de la pâte écrue, mesure du pH des filtrats) ;
- suivre les indicateurs de production, après stabilisation, et renseigner oralement sur les conditions de production ;
- contrôler la pâte, suivre les mesures effectuées (contrôle en ligne et contrôle labo) et valider sa conformité ;
- détecter les dysfonctionnements et pannes des équipements pour établir un premier diagnostic et déclencher l'intervention de la maintenance ;
- remplir les bordereaux de production et renseigner les systèmes d'information ;
- montrer les points de surveillance des équipements ;
- citer et réaliser une opération de maintenance de premier niveau ;
- citer 3 situations à risque, le port des équipements de protection individuelle nécessaires et les sources d'information correspondantes ;
- expliquer la procédure d'arrêt d'urgence ;
- procéder à un rapport oral de sa production.

Blanchiment

Le candidat sera amené à :

- arrêter et démarrer les principaux équipements de l'atelier (respect des principes de régulation) ;
- assurer le bon déroulement des phases du blanchiment en ajustant les paramètres de fonctionnement du blanchiment (débit, température, pH) ;
- citer les paramètres en mode normal sur la production en cours et expliquer l'incidence du changement de production sur les réglages des équipements ;
- réaliser les relevés et analyses (contrôle des concentrations de pâte, de produits chimiques pH, et contrôle de la blancheur de la pâte) ;
- décrire une vue d'écran du système de supervision et la relier au terrain (lors de la tournée) ;
- détecter les dysfonctionnements et pannes des équipements pour établir un premier diagnostic et déclencher l'intervention de la maintenance ;
- remplir les bordereaux de production et renseigner les systèmes d'information ;
- montrer les points de surveillance des équipements après stabilisation de la production ;
- citer et réaliser une opération de maintenance de premier niveau ;
- citer 3 situations à risque, le port des équipements de protection individuelle nécessaires et les sources d'information correspondantes ;
- expliquer la procédure d'arrêt d'urgence ;
- procéder à un rapport oral de sa production ;

Conduite de presse-pâte

Le candidat sera amené à :

- assurer le démarrage et l'arrêt du presse-pâte (respect des boucles de régulation du presse-pâte) ;
- assurer l'engagement des presses et du séchoir en cas de démarrage ou de casse (réglage des pissettes de rognure en partie humide pour créer la pointe) ;
- assurer les réglages de la partie humide en fonction du cahier des charges (réglages des équipements pour maintenir la stabilité du process et la régularité du produit fini) ;
- détecter les dysfonctionnements et pannes des équipements pour établir un premier diagnostic et déclencher l'intervention de la maintenance ;
- expliquer les changements d'habillage du presse-pâte (toiles de formation et feutres de presse) ;
- citer les paramètres en mode normal sur la fabrication en cours et expliquer l'incidence du changement de fabrication sur les réglages du presse-pâte ;
- réaliser les contrôles (qualitatifs et quantitatifs) ;
- décrire une vue d'écran du système de supervision et la relier au terrain (lors de la tournée) ;

- remplir les bordereaux de production et renseigner les systèmes d'information ;
- montrer les points de surveillance des équipements après stabilisation de la production ;
- citer et réaliser une opération de maintenance de premier niveau ;
- citer 3 situations à risque, le port des équipements de protection individuelle nécessaires et les sources d'information correspondantes ;
- expliquer la procédure d'arrêt d'urgence ;
- procéder à un rapport oral de sa production.

Conditionnement

Le candidat sera amené à :

- assurer le bon fonctionnement de la mise en balle de la pâte ;
- contrôler la coupeuse (réglage vitesse et bourrage coupeuse) ;
- contrôler la fosse pulpeur (courroie, état, eau) ;
- contrôler le circuit de distribution des feuilles (blocage de contacteur sur la chaîne) à la presse (emballage de la pâte dans les feuilles de « macule ») ;
- contrôler les cerceuses des balles de pâte, changer les bobines de fil, nettoyer les culasses (limaille) ;
- contrôler le gerbeur ;
- assurer le passage de la feuille en cas de démarrage ou de casse (engager la feuille dans le séchoir) ;
- détecter les dysfonctionnements et pannes des équipements pour établir un premier diagnostic et déclencher une intervention de la maintenance ;
- vérifier rapidement la conformité des balles de pâte (quantité, qualité, caractéristiques) ;
- remplir les bordereaux de production et renseigner les systèmes d'information ;
- montrer les points de surveillance des équipements ;
- citer et réaliser une opération de maintenance de premier niveau ;
- citer 3 situations à risque, le port des équipements de protection individuelle nécessaires et les sources d'information correspondantes ;
- expliquer la procédure d'arrêt d'urgence ;
- procéder à un rapport oral de sa production.

Evaporation

Le candidat sera amené à :

- assurer l'arrêt et le démarrage des installations (évaporateurs, pompes, etc.) ;
- assurer le bon déroulement de l'évaporation (contrôle des paramètres des évaporateurs : densité entrée-sortie, pressions) ;
- réaliser des analyses (mesures de densité, concentration) ;
- décrire une vue d'écran du système de supervision et la relier au terrain (lors de la tournée) ;
- détecter les dysfonctionnements et pannes des équipements pour établir un premier diagnostic et déclencher une intervention de la maintenance ;
- remplir les bordereaux de production et renseigner les systèmes d'information ;
- montrer les points de surveillance des équipements ;
- citer et réaliser une opération de maintenance du premier niveau ;
- citer 3 situations à risque, le port des équipements de protection individuelle nécessaires et les sources d'information correspondantes ;
- expliquer la procédure d'arrêt d'urgence ;
- procéder à un rapport oral de sa production.

Caustification

Le candidat sera amené à :

- assurer l'arrêt et le démarrage des installations ;
- assurer le bon déroulement de la caustification et de la régénération de chaux (contrôle des paramètres) ;
- effectuer le titrage de la liqueur blanche et liqueur verte ;
- contrôler la densité des liqueurs ;
- régler la production de chaux ;
- analyser la qualité de la chaux ;
- décrire une vue d'écran du système de supervision et la relier au terrain (lors de la tournée) ;
- détecter les dysfonctionnements et pannes des équipements pour établir un premier diagnostic et déclencher une intervention de la maintenance ;
- remplir les bordereaux de production et renseigner les systèmes d'information ;
- montrer les points de surveillance des équipements ;
- citer et réaliser une opération de maintenance du premier niveau ;
- citer 3 situations à risque, le port des équipements de protection individuelle nécessaires et les sources d'information correspondantes ;
- expliquer la procédure d'arrêt d'urgence ;
- procéder à un rapport oral de sa production.

Conduite chaudière

Le candidat sera amené à :

- assurer le bon fonctionnement de la chaudière ;
- contrôler les paramètres de conduite de la chaudière (débits d'air, débit des liqueurs, poussières, températures) ;
- effectuer les mesures de contrôle de la densité des liqueurs ;
- analyser la liqueur verte ;
- générer de la vapeur (produire de la vapeur d'eau, mesurer les restes en O₂, la concentration de silice, le pH, la conductivité) ;
- décrire une vue d'écran du système de supervision et la relier au terrain (lors de la tournée) ;
- détecter les dysfonctionnements et pannes des équipements pour établir un premier diagnostic et déclencher une intervention de la maintenance ;
- remplir les bordereaux de production et renseigner les systèmes d'information ;
- montrer les points de surveillance des équipements ;
- citer et réaliser une opération de maintenance du premier niveau ;
- respecter les normes environnementales (rejets gazeux, conduite des électro-filtres) ;
- citer 3 situations à risque, le port des équipements de protection individuelle nécessaires et les sources d'information correspondantes ;
- expliquer la procédure d'arrêt d'urgence ;
- procéder à un rapport oral de sa production.

Production d'énergie et d'utilitaires

Le candidat sera amené à :

- assurer l'arrêt et le démarrage des turbines à vapeur ;
- coupler et découpler les turbo-alternateurs ;
- coupler et découpler du réseau électrique ;
- générer de l'électricité ;
- générer différents types d'eau (produire de l'eau déminéralisée) ;
- générer différents types de vapeur (BP, HP...) ;
- réaliser les analyses (mesures de pH, TA, TAC, TAOH, TH, conductivité) ;
- générer de l'air comprimé ;
- ajuster les paramètres de conduite des installations ;
- surveiller et nettoyer les équipements (filtres, batteries, échangeuses d'ions) ;
- détecter les dysfonctionnements et pannes des équipements pour établir un premier diagnostic et déclencher une intervention de la maintenance ;
- remplir les bordereaux de production et renseigner les systèmes d'information ;
- montrer les points de surveillance des équipements ;
- citer et réaliser une opération de maintenance de premier niveau ;
- citer 3 situations à risque, le port des équipements de protection individuelle nécessaires et les sources d'informations correspondantes ;
- expliquer la procédure d'arrêt d'urgence ;
- procéder à un rapport oral de sa production.

COMPÉTENCE	ÉVALUATION DES CONNAISSANCES (épreuve pratique)	NOTE
S'informer des conditions de production et communiquer	Prendre en compte et transmettre les consignes du contremaître et de l'agent précédent ou suivant	/4
	Rechercher et prendre en compte l'ensemble des informations concernant la production en cours	/4
	Renseigner oralement sur les conditions de production	/4
	Renseigner les documents de production et les supports de suivi qualité	/4
	Alerter et rendre compte en cas d'anomalie constatée	/4
	Transmettre des informations relatives à l'entretien des équipements oralement. Renseigner les documents prescrits.	/4
	Lire, comprendre et reformuler une consigne	4/
Surveiller et conduire le secteur de production	Vérifier et contrôler rapidement la conformité des flux entrants et des énergies dans son secteur de production (quantité, qualité, caractéristiques requises) - bois, pâte, eau, produits chimiques, vapeur...	/4
	Relier les vues d'écran au terrain (nommer, localiser les équipements, vérifier l'exactitude des informations fournies par l'outil de supervision)	/4
	Suivre l'évolution des indicateurs de production (qualitatifs et quantitatifs)	/4
	Ajuster les paramètres de réglage selon les spécifications du dossier de production	/4
	Faire la tournée pour vérifier les points de contrôle associés au fonctionnement du secteur	/4
	Identifier les moyens de contrôle du produit, suivre les mesures (autocontrôle, contrôle en ligne contrôle laboratoire) et vérifier leur régularité	/4
	Identifier les défauts et informer le contremaître des causes possibles et des actions envisagées	/4
	En cas de dérive ou de non-conformité du produit, ajuster les paramètres de production relatifs aux caractéristiques du produit	/4
	Analyser les dérives de paramètres de conduite ou de fonctionnement des installations et proposer des mesures correctives	/4
	Appliquer et mettre en oeuvre les règles de conduite en mode dégradé en respectant les consignes d'hygiène et de sécurité	/4
	Conduire une partie de l'installation en manuel	/4
	Intervenir pour rétablir la production en continu	/4
	Préparer et réaliser un changement de fabrication	Préparer les installations du secteur de production en vue du changement de fabrication (vidange et nettoyage des circuits)
Réaliser les réglages du secteur de production nécessaires à l'atteinte de caractéristiques produit dans le respect de l'ordre de fabrication, des procédures		/4
Démarrer et arrêter le secteur de production	Effectuer les opérations de démarrage en concertation avec le conducteur après arrêt long, arrêt court, arrêt lié à un changement de fabrication, en respectant les règles d'hygiène et de sécurité	/4
	Informé le contremaître du déroulement du démarrage	/4
	Anticiper les conséquences d'un arrêt sur les process amont et aval	/4
	Effectuer les opérations d'arrêt du secteur	/4
	En cas d'urgence, arrêter immédiatement le secteur de production	/4
Assurer l'entretien des équipements	Maintenir le poste de travail et son environnement en état, rangement et propreté	/4
	Réaliser la maintenance de premier niveau (opérations d'entretien, nettoyage technique) selon les procédures en vigueur	/4
	Contrôler l'état des installations en arrêt et signaler toute usure ou défaillance	/4

	Rendre compte des anomalies détectées sur les installations, les capteurs, les détecteurs, l'outil de supervision	/4
	Mettre les installations du secteur de production en conformité avec l'état préconisé pour l'entretien	/4
	Exécuter les opérations selon les demandes du contremaître (nettoyages techniques)	/4
	Participer aux changements d'équipement selon les demandes du service maintenance	/4
Analyser un dysfonctionnement	Détecter les anomalies de fonctionnement et les décrire dans leur ordre chronologique	/4
	Communiquer avec le service maintenance sur la situation et l'assister dans son intervention	/4
	Participer aux actions d'amélioration relatives à la fiabilité, à la productivité et à la qualité	/4
Respecter les consignes QSEE	Travailler en sécurité : appliquer les consignes individuelles et collectives	/4
	Interpréter les informations données par les équipements du secteur de production (informations sonores, lumineuses, affichées)	/4
	Identifier les risques principaux et expliquer les consignes sécurité et environnement	/4
	Respecter la réglementation liée au dépotage et transport des produits	/4
	Stocker et utiliser les produits chimiques ou autres matières conformément aux règles en vigueur	/4
	Appliquer et mettre en oeuvre les procédures d'hygiène, d'environnement et de sécurité liées à la production en cours	/4
	Respecter le système de consignations	/4

Grille d'évaluation

Les compétences sont évaluées conformément à la matrice d'évaluation ci-dessous par :

- un groupe d'examineurs pour les compétences sur caractère maigre ;
 - un ou plusieurs évaluateurs de l'entreprise du candidat pour les compétences sur caractère gras (compétences nécessitant une observation prolongée).
- Le niveau professionnel du candidat est qualifié sur chaque épreuve.

Matrice d'évaluation

NOTE attribuée	1	2	3	4
Performance associée	Réussit partiellement	Réussit complètement et justifie par l'application de consignes et procédures	Réussit complètement et justifie ses choix par l'expérience	Réussit complètement et justifie ses choix par le raisonnement

6. Formation

Durée de la formation jusqu'à 900 heures en fonction de la formation initiale, de l'expérience et des acquis professionnels du candidat.

7. Délivrance de la certification

Les candidats ayant réussi aux épreuves recevront un certificat de qualification professionnelle d'opérateur de fabrication de pâte chimique à papier signé par le représentant de la fédération concernée et par l'IRFIP (cf. annexe). Dans le même temps, un certificat de qualification professionnelle interindustries de conducteur d'équipement industriel leur sera remis.

Annexe

Modèle de certificat de qualification professionnelle

Images non reproduites - voir BO conventions collectives 2007-30

Accord professionnel du 20 novembre 2002 relatif aux modalités d'organisation des commissions paritaires dans le cadre des conventions collectives portant sur le papier carton

Texte de base

Modalités d'organisation des commissions paritaires dans le cadre des conventions collectives portant sur le papier carton

L'union des industries papetières pour les affaires sociales,

La fédération chimie énergie CFDT ;

La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC ;

Le syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier CFE-CGC ;

La fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication CGT ;

La fédération Force ouvrière papier-carton,

UNIDIS Maison des industries des papiers et cartons 23-25, rue d'Aumale 75009 Paris, par lettre du 26 octobre 2012 (BO n°2012-48) :

La procédure de dénonciation sera effective le 1er novembre 2012. Cette date marquera ainsi le départ du délai de préavis de 3 mois prévu par le code du travail.

En vigueur étendu

Objet

Le présent accord a pour objet d'arrêter les modalités d'organisation des commissions paritaires, conformément aux dispositions des conventions collectives.
Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de :

- la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers-cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;

- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;

- la convention collective nationale des ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;

- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 21 décembre 1972.

Publicité. - Date d'entrée en vigueur

Le texte du présent avenant fera l'objet de la même publicité que les conventions collectives nationales. Il sera déposé à la direction départementale du travail et l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

Le présent accord pourra être dénoncé, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail, avec un préavis de 3 mois.

Le présent accord ne remet pas en cause les éventuels accords et usages d'entreprises plus favorables existants sur ce sujet.
Dispositions

Commissions paritaires.

Article 1 En vigueur étendu

Une commission paritaire est composée de 8 représentants (y compris le ou les représentants fédéraux) désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative signataire de la présente convention, et d'un nombre au plus égal de représentants désignés par l'union des industries papetières pour les affaires sociales.

Réunions préparatoires.

Article 2 En vigueur étendu

A l'occasion de la tenue d'une commission paritaire, chaque organisation syndicale de salariés représentative signataire de la présente convention, aura la faculté d'organiser une réunion dite " préparatoire ".

A ces réunions préparatoires pourront être convoqués des salariés représentant les entreprises, à raison d'un représentant par entreprise au sein de laquelle l'organisation syndicale de salariés concernée est représentative.

Groupes de travail paritaires restreints.

Article 3 En vigueur étendu

En vue de préparer les négociations devant être conduites en commission paritaire, des groupes de travail paritaires restreints pourront se réunir, d'un commun accord entre le secrétaire général de l'union des industries papetières pour les affaires sociales et les représentants fédéraux des organisations syndicales de salariés également signataires de la même convention.

Ces groupes de travail seront composés de 3 représentants (y compris le ou les représentants fédéraux) désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative, et d'un nombre au plus égal de représentants désignés par l'union des industries papetières pour les affaires sociales.

Ces groupes de travail paritaires restreints ne pourront pas se substituer à la négociation. Ils auront pour but de permettre aux différentes parties d'expliquer leurs points de vue respectifs.

Indemnisation du temps.

Article 4 En vigueur étendu

Le temps de travail perdu par des salariés désignés pour participer à un groupe de travail paritaire restreint, à une réunion préparatoire ou à une commission paritaire, sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Frais de déplacement.

Article 5 En vigueur étendu

Les frais de déplacement et d'hébergement indispensables des salariés désignés pour participer à un groupe de travail paritaire restreint, à une réunion préparatoire ou à une commission paritaire, seront remboursés par l'employeur ; les bases et les modalités seront fixées par accord au sein de l'entreprise. Ils ne pourront être globalement inférieurs aux bases retenues pour les administrateurs des caisses de sécurité sociale.

Fait à Paris, le 20 novembre 2002.

Textes Attachés

Dénonciation par lettre du 26 octobre 2012 d'UNIDIS de l'accord du 20 novembre 2002

[En vigueur](#)

Paris, le 26 octobre 2012.
UNIDIS
Maison des industries des papiers et cartons
23-25, rue d'Aumale
75009 Paris

Monsieur le secrétaire fédéral,

Comme annoncé ce matin à l'occasion de notre rencontre paritaire, nous vous confirmons la dénonciation, par la présente, de l'accord professionnel du 20 novembre 2002 relatif aux modalités d'organisation des commissions paritaires.

La procédure de dénonciation sera effective le 1er novembre 2012. Cette date marquera ainsi le départ du délai de préavis de 3 mois prévu par le code du travail.

Nous réitérons notre proposition à avancer sereinement dans la négociation en cours sur les raisons d'être, les moyens et le financement du dialogue social de branche. Nous ne doutons pas que les prochains mois nous permettront de trouver une issue positive à des propositions essentielles pour le devenir du dialogue social et le maintien de sa qualité.

Nous vous prions de recevoir, cher Monsieur, nos respectueuses salutations.

Le président.

Accord du 19 février 2015 relatif à l'organisation des réunions paritaires

UNIDIS.

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des discussions paritaires engagées depuis 2012 sur la raison d'être du dialogue social et de son financement et de l'accord à durée déterminée du 6 février 2014. En tout état de cause, les parties signataires s'engagent à commencer les discussions paritaires, au premier semestre de l'année 2015, sur le financement des moyens du dialogue social.

Il fait suite à la dénonciation, par la partie patronale, de l'accord du 20 novembre 2002.

Les parties signataires se fixent pour ambition de s'entendre, à terme, sur un projet global inter-secteurs papiers-cartons.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

1.1. Commission paritaire de négociation

Les commissions paritaires de négociation sont composées d'un nombre maximum de représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau du champ conventionnel considéré et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale.

Le nombre maximum de représentants salariés est fixé à six (comprenant le responsable ou coordinateur fédéral) par organisation syndicale représentative de salariés.

Le nombre de commissions paritaires est fonction d'un calendrier annuel arrêté paritairement.

1.2. Réunions préparatoires

En vue de la tenue des sessions de négociation paritaire sur un sujet donné, il est prévu la possibilité pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national, d'organiser des réunions dites préparatoires.

Ces réunions auront pour objectif de définir les mandats utiles à l'entrée en négociation et utiles à la finalisation de cette dernière.

En tout état de cause, les réunions préparatoires seront déclenchées à l'initiative des parties prenantes à la négociation et se situeront idéalement en début et en fin de négociation.

A ces réunions préparatoires pourront être convoqués des salariés représentant les organisations syndicales représentatives au niveau conventionnel, à raison d'un représentant par entreprise et par organisation syndicale, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

Le nombre de participants par réunion préparatoire est limité à 60 personnes par organisation syndicale de salariés.

1.3. Groupes de travail paritaires restreints

En vue de préparer les négociations devant être conduites en réunion paritaire de négociation, des groupes de travail paritaires restreints pourront être réunis d'un commun accord entre la délégation patronale et les représentants fédéraux des organisations syndicales représentatives de salariés.

Ces groupes de travail sont composés, sauf circonstance exceptionnelle, de 3 représentants (incluant le responsable ou coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. Une réunion préparatoire composée des membres du groupe de travail pourra être organisée en préalable sur une demi-journée.

Ces groupes de travail ne pourront pas se substituer à la négociation ; ils permettent aux différentes parties d'échanger leur point de vue avant qu'un texte ne soit formalisé.

Article 2 En vigueur étendu

2.1. Garantie d'indemnisation des rémunérations

La participation de salariés à une réunion paritaire de négociation, à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail paritaire ne peut entraîner une perte de rémunération. En conséquence, le salarié bénéficiera, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien du salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé. Il est entendu que le salarié ne pourra en aucun cas subir un préjudice financier découlant de sa participation à une des réunions prévues dans le présent texte.

2.2. Remboursement des frais de déplacement

Les frais de déplacement et d'hébergement indispensables aux salariés désignés pour participer à une réunion paritaire de négociation, à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail paritaire sont remboursés par l'entreprise sur la base de justificatifs. Le cas échéant, celle-ci pourra se référer à minima au barème de remboursement fixé pour les administrateurs de l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons (en annexe au présent accord).

Article 3 En vigueur étendu

Les demandes d'autorisation d'absence pour participer aux réunions paritaires, à un groupe de travail restreint ou aux réunions préparatoires doivent être adressées dans un délai raisonnable qui ne nuit pas à la bonne marche de l'entreprise et doivent être accompagnées d'un document officiel d'invitation à participer auxdites réunions.

La délégation patronale est à l'initiative de l'organisation des réunions paritaires. Sauf circonstance exceptionnelle, les convocations sont adressées aux organisations syndicales représentatives de salariés au moins 3 semaines avant la date prévue de la rencontre. Les organisations syndicales de salariés sont à l'initiative de l'organisation des réunions préparatoires, ces dernières devant nécessairement être rattachées à l'organisation d'une réunion paritaire.

Par principe, les temps de trajet pour se rendre aux réunions ou aux groupes de travail ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Les entreprises tiendront toutefois compte de la situation des salariés désignés à participer aux réunions nationales au regard des règles régissant les temps de repos journalier et hebdomadaire, notamment pour les salariés en équipe.

Les accidents éventuellement subis lors des réunions prévues ci-dessus, ainsi que les trajets pour s'y rendre, entraîneront l'application des règles conventionnelles et/ou d'entreprise relatives à l'indemnisation des accidents de travail et de trajet.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur de manière rétroactive à compter du 1er janvier 2015.

Le présent accord est signé dans le cadre du champ d'application des conventions collectives :

- n° 3011 (idcc 700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons et celluloses ;

- n° 3068 (idcc 707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons et de la pellicule cellulosique ;

- n° 3242 (idcc 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers-cartons et celluloses ;

- n° 3250 (idcc 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers-cartons et industries connexes.

Il fait l'objet de la même procédure de publicité que les conventions collectives précitées.

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Il est entendu que les présentes dispositions ne peuvent remettre en cause les avantages plus favorables existant dans les entreprises.

Accord professionnel du 20 septembre 1996 du secteur papiers, cartons pour l'affectation d'un montant de Formapap à l'Agefal aux CFA (Centres de formation des apprentis)

Texte de base

Affectation d'un montant de Formapap à l'Agefal aux CFA (Centres de formation des apprentis)

Le syndicat général des fabricants et transformateurs de pâtes, papiers et cartons de France ;
Copacel ;
Le groupement français des fabricants de produits à usage unique pour l'hygiène, la santé et l'essuyage (Group'Hygiène) ;
La fédération nationale des transformateurs de papier ;
La fédération des syndicats de fabricants d'articles de papeterie ;
La fédération française du cartonnage ;
La fédération du commerce des papiers et cartons de France,

La fédération C.G.T.-F.O. du papier-carton cellulose ;
La fédération unifiée des industries chimiques (F.U.C.) C.F.D.T., section papier-carton ;
La fédération des travailleurs et des industries du Livre, du papier et de la communication (Filpac) C.G.T. ;
La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle C.F.T.C. ;
Le syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (Fibopa) C.F.E.-C.G.C.,

En vigueur non étendu

1° Conformément à la décision du conseil d'administration de l'Agefal du 10 juin 1996, les organisations signataires décident d'affecter le montant versé par FORMAPAP à l'Agefal, en application de l'article 3 de la loi du 4 août 1996, aux CFA qui pourront être identifiés comme accueillant des apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage avec une entreprise de la branche papetière.

2° Les versements seront effectués aux différents CFA en fonction de leurs demandes et au prorata du nombre d'apprentis.

Chaque CFA est tenu de fournir un justificatif de l'utilisation des sommes reçues.

L'application et le suivi de cette opération seront soumis au conseil d'administration de FORMAPAP.

3° L'Agefal compensera les débits résultant des versements effectués aux CFA dans la limite du montant que lui aura versé FORMAPAP.

Accord professionnel du 21 juin 2006 portant création de 3 CQP

Texte de base

Accord professionnel du 21 juin 2006

Association française des distributeurs de papiers (AFDP) ;
Fédération des articles de papeterie ;
Fédération française du cartonnage ;
Union des industries papetières pour les affaires sociales (UNIPAS).

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

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale formation intersecteurs papiers-cartons, réunie le 21 juin 2006, décide de créer les certificats de qualification professionnelle suivants :

- conducteur de machine papier-carton (annexe I) ;
- concepteur en emballages : design et industrialisation (annexe II) ;
- technico-commercial en packaging et façonnages papetiers (annexe III).

Annexe I

Conducteur de machine papier-carton

1. Circonstances de la création de la certification.

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la réflexion globale sur la gestion des emplois et des compétences dans la filière papier-carton, ce document fait la synthèse des travaux d'organismes de formation, des attentes d'industriels et des orientations générales définies par les fédérations professionnelles de la filière papier-carton (cf. " Position des fédérations professionnelles de l'intersecteurs papier-carton sur les certificats de qualification professionnelle du 22 novembre 2005 ").

Ces travaux ont consisté en :

1. La création de deux projets de CQP de la production par un groupe de travail animé par l'école industrielle de Rouen avec plusieurs entreprises ayant exprimé leurs besoins sur la construction d'outils nécessaires à leur gestion des compétences.
2. Une étude détaillée de l'évolution des besoins des entreprises de la production à travers une enquête (seize usines se sont exprimées), suivie de l'analyse d'emplois de conducteurs dans plusieurs structures papetières grâce à l'appui des DRH de ces entreprises.
3. La synthèse de ces travaux réalisée par l'institut pour la recherche et la formation dans l'industrie du papier-carton (IRFIP) en relation avec l'école industrielle de Rouen (EIR) sur la base du CQPI conducteur d'équipement industriel et conformément au guide méthodologique de création des CQP pour la filière papier-carton.

Liens avec les certifications et diplômes existants

Le CQP de conducteur de machine papier-carton a été repéré comme l'un des principaux CQP requis pour l'industrie de la production de papier-carton. En effet, le métier de conducteur de machine à papier est un des métiers phares de l'industrie papetière. Il est le plus souvent responsable de l'ensemble de la ligne de production et se démarque ainsi des opérateurs de production chargés de la préparation de pâte, du séchage, du couchage et du bobinage.

Les compétences mises en oeuvre par le conducteur de machine à papier comprennent celles d'un conducteur d'équipement industriel. Le référentiel de conducteur machine à papier a donc été rédigé sur la base du CQPI de conducteur d'équipement industriel et complété par les compétences spécifiques du métier.

Dans ce sens, le titulaire du CQP "Conducteur de machine à papier" est de fait titulaire du certificat de qualification professionnelle de l'industrie (CQPI) correspondant.

2. Description de la qualification ciblée.

En vigueur non étendu

Intitulé du certificat

CONDUCTEUR DE MACHINE PAPIER-CARTON

Le conducteur de machine à papier-carton effectue les opérations de conduite et de réglage avec les opérateurs de production, afin d'obtenir une production de papier-carton conforme aux prescriptions du cahier des charges client, aux standards de productivité, en respectant les consignes qualité, sécurité, environnement. Lors des arrêts, le conducteur de machine à papier participe à différentes opérations d'entretien et de changement d'habillage.

Relations professionnelles le plus souvent constatées :

(schéma non reproduit)

Fiches Rome les plus proches :

Conducteur de machine à papier code ROME 45321.

Exerce la conduite des machines à papier et à carton. Surveille et règle des installations lourdes et complexes, automatiques, le plus fréquemment informatisées. Procède aux changements des " habillages " (feutres, toiles ..).

Conditions d'exercice les plus fréquentes :

Le travail s'effectue en atelier et est le plus souvent posté en continu (5 x 8).

Le conducteur de machine à papier doit maintenir une attention soutenue et prolongée pendant le processus de fabrication. Il doit anticiper les dysfonctionnements et y réagir efficacement en collaboration avec les opérateurs de production. Il s'adapte à l'évolution constante des machines et installations, aux nouvelles technologies et veille dans toutes ses activités à la qualité des produits et à la conformité des processus en garantissant la sécurité.

Qualités requises :

INTITULÉ	DÉFINITION RETENUE
Rigueur	Est méthodique et impliqué dans le bon fonctionnement des appareils qui sont sous sa responsabilité
Sens de la sécurité	Est attentif aux risques liés à l'activité : sens du danger
Esprit d'équipe	Est à l'écoute des autres et favorise la communication en établissant des relations de qualité

3. Référentiel des compétences.

En vigueur non étendu

Référentiel de compétences pour le métier de conducteur de machine papier-carton

DOMAINE d'activités	SITUATION caractéristique Condition de mise en oeuvre Type de situation	CAPACITÉ ATTENDUE comprenant savoir-faire et comportement professionnel	SAVOIR THÉORIQUE	OBJECTIF à ATTEINDRE Résultats attendu et observable
1				

Approvisionnement et préparation des installations	S'informer des conditions de production A la prise de poste, poursuite d'une production selon les indications du dossier de production et des consignes orales ou écrites	Rechercher et prendre en compte l'ensemble des informations concernant la production en cours (process amont compris) Prendre en compte les consignes du conducteur précédent Lors de la prise de poste de l'opérateur suivant, transmettre les consignes	Décrire les équipements composant les circuits d'eau, les circuits de pâte, la partie humide avec le vocabulaire adéquat Expliquer le principe du process amont et ses contraintes Expliquer le principe du process aval et ses contraintes Citer les matières utilisées, leurs moyens de contrôle et leur influence sur la marche machine et la qualité produit	Historique de la production pris en compte et renseigné en fin de faction (rapport, bordereaux de production, données informatiques) Données de production décodées Pas d'erreur d'approvisionnement Flux d'entrée identifiés et conformes aux prescriptions (en quantité et en qualité)
	Préparer un changement de fabrication Préparer un changement de fabrication selon les indications du dossier de production et/ou des consignes orales et écrites	Vérifier et contrôler rapidement la conformité des flux entrants dans le système de production (quantité, qualité, caractéristiques requises) - pâte, eau, produits chimiques, vapeur...	Extraire et décoder les informations concernant les paramètres de réglages dans le dossier de production Analyser et décoder les vues d'écran associées à la machine à papier	Equipements décrits et conformes aux exigences de la fiche de production
		Préparer et conditionner l'installation en partie humide S'assurer de la présence des moyens de contrôle nécessaires à la vérification de la conformité de la production Anticiper les conséquences du changement de fabrication sur le process aval (sécherie, station d'épuration, coucheuse...) Identifier les risques principaux et expliquer les consignes sécurité et environnement Informer son équipe des conditions de changement de fabrication	Lire, comprendre et reformuler une consigne	
	Respecter les consignes QSSE* En cours d'activité, selon les instructions du dossier production et du manuel de poste et/ou des consignes orales ou écrites	Travailler en sécurité : appliquer les consignes individuelles et collectives d'hygiène et de sécurité	Justifier les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement relatives aux productions sur machine à papier	Matériels et équipements de sécurité du système de production identifiés et opérationnels
		Interpréter les informations données par les équipements qui y sont rattachés (informations sonores, lumineuses, affichées)	Citer les principaux équipements et matériels de sécurité	Les zones de rangement sont respectées
		Stocker correctement, sur les lieux prévus à cet effet, les produits et matières premières avant utilisation	Expliquer les règles de sécurité liées au stockage et à la manutention des produits et des matières manipulées	Les règles de sécurité sont appliquées (activités de manutention et de stockage) Le procédé aval est alimenté en continu
2				
Conduite du système de production	Conduire la machine à papier en mode normal et produire en continu Conduite 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	Conduire le process : Relier les vues d'écran au terrain Suivre et ajuster les paramètres de réglage de la partie humide selon les spécifications du dossier de production Réaliser la tournée du conducteur pour vérifier les points de contrôle associés au fonctionnement du process	Expliquer : - les principes de fonctionnement du circuit court et de la partie humide - l'influence de leurs réglages sur la marche machine et la qualité du produit fini Lire et décoder les indicateurs de production en continu	Règles d'hygiène et de sécurité respectées Production assurée en continu, conforme aux exigences de quantité, de qualité et de délai Paramètres de production ajustés en cas de dérive ou de non-conformité du produit
		Alerter et rendre compte en cas d'anomalie constatée	Décrire les boucles de régulation du système de production	Documents de suivi de production et de contrôle renseignés conformément aux procédures
		Respecter les règles d'hygiène et de sécurité attachées au process	Extraire et décoder les informations concernant le produit fabriqué dans le dossier de production	
		Travailler en sécurité Gérer l'écoulement des flux matière	Définir les caractéristiques du papier ou du carton et leurs principes de mesure et de contrôle	
		Stocker, évacuer les effluents (eaux, pâte, cassés secs humides)	Expliquer les principes généraux du système qualité (les	

		conformément aux règles en vigueur	principaux outils et leurs applications : zones de conformité, supports de suivi) Utiliser les outils de communication mis à sa disposition sur son poste (fiches, clavier, terminal)	
		Surveiller le produit : Suivre les mesures et contrôles du produit avec les moyens mis à disposition (autocontrôle, contrôle en ligne, contrôle laboratoire) et vérifier leur régularité		
		Respecter les fréquences et procédures de validation	Expliquer les indicateurs de productivité et les objectifs à atteindre	
		Identifier les défauts, isoler ou repérer les bobines non conformes et informer le process aval En cas de dérive ou de non-conformité du produit, ajuster les paramètres de production relatifs aux caractéristiques du produit (cahier des charges) Alerter et rendre compte en cas d'anomalie constatée Respecter les règles de sécurité attachées au produit en cours de fabrication		
		Renseigner oralement sur le fonctionnement de la machine Renseigner par écrit les documents de production (quantité et qualité) Renseigner les supports de suivi qualité		
	Conduire la machine à papier en mode dégradé	Appliquer et mettre en oeuvre les règles de conduite en mode dégradé en respectant les consignes d'hygiène et de sécurité	Expliquer les règles de marche en mode dégradé	Règles de conduite en marche dégradée respectées
	Conduite en mode dégradé (production malgré un dysfonctionnement simple de la machine à papier : casses, vitesse réduite...) selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste	Analyser les dérives de paramètres de conduite ou de fonctionnement des installations et proposer des mesures correctives Conduire une partie de l'installation en manuel	Utiliser les outils conventionnels d'analyse des états (observation terrain, outils informatiques techniques, relevés de production...) Expliquer le fonctionnement des boucles de régulation du système de production	Consignes d'hygiène et de sécurité respectées Mesures correctives prises : ajustement de paramètres, mise en veille, arrêt du système
	Démarrer et arrêter la machine à papier	En cas d'urgence, arrêter tout ou une partie de la machine à papier	Expliquer les consignes de sécurité en mode normal et la procédure d'arrêt d'urgence	Procédures de démarrage et d'arrêt respectées selon les procédures, dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité
	Mise en oeuvre de la procédure marche/arrêt selon les indications du manuel de poste et du dossier machine	Anticiper les conséquences d'un arrêt sur les process amont et aval	Décrire les procédures de démarrage et d'arrêt de la machine à papier	Machine à papier fonctionnant en mode normal et produisant en continu
		Informers son équipe des conditions d'arrêt ou de démarrage	Justifier l'ordre des actions à mener lors d'un démarrage et lors d'un arrêt	Les zones autour de la machine sont propres et rangées
		Effectuer les opérations de démarrage après arrêt long, arrêt court, arrêt lié à un changement de fabrication selon les procédures, en respectant les règles d'hygiène et de sécurité Effectuer les opérations d'arrêt de la machine à papier Nettoyer les zones concernées		
3				

Réglages Mise en production Essais	S'informer des conditions de production Conduire la machine à papier en mode normal et produire en continu Respecter les consignes QSSE	Prendre en compte et transmettre les consignes du conducteur précédent ou suivant	Lire et décoder l'ordre de fabrication (ou la fiche d'essai) et expliquer les spécifications du produit fabriqué (avantages/inconvénients pour la productivité, utilisation par le client...)	Equipements conformes aux exigences de la fiche de production Principes de réglage respectés
	Prise de poste sans changement de production selon les indications du document de réglage, du dossier machine et du manuel de poste	Suivre et ajuster les paramètres de réglage de la partie humide selon les spécifications du dossier de production Appliquer et mettre en oeuvre les procédures d'hygiène, d'environnement et de sécurité liées à la production en cours	Expliquer : - l'incidence d'un changement de fabrication sur le fonctionnement de la machine à papier et le rôle de chaque opérateur	Atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs, définis dans la fiche de production et dans le cahier des charges, en limitant la refonte Mesures correctives prises et justifiées en cas de dérive courante des réglages
	Changer de production Lancement d'une production ou changement de production complexe (impliquant un arrêt de production)	Réaliser les réglages de la partie humide nécessaires à l'atteinte de caractéristiques produit (cahier des charges) dans le respect des procédures et des consignes d'hygiène, d'environnement et de sécurité	- les interactions des différents paramètres de réglage - les principes de réglage standards - leur influence sur la machinabilité et sur la qualité produit	Consignes d'hygiène, de sécurité et d'environnement respectées Compte rendu établi en termes clairs et compréhensibles
	Changement de production simple (en continu Réalisation d'un essai selon les instructions fournies et à l'aide du document de réglage, du dossier machine et du manuel de poste	Contrôler et orienter les actions des opérateurs de production A partir de documents préétablis, établir un compte rendu d'essai ou participer à la rédaction d'un bilan d'essai	Connaître les consignes d'hygiène, de sécurité et d'environnement relatives au poste de travail Rédiger un compte rendu	
4				
Entretien et maintenance des systèmes et matériels conduits	Assurer l'entretien des équipements Opération de maintenance de premier niveau planifiée (opération d'entretien) selon les documents de maintenance disponibles	Mettre l'installation en conformité avec l'état préconisé pour l'entretien Réaliser la maintenance de premier niveau (opérations d'entretien, nettoyage technique) selon les procédures en vigueur	Décrire la technologie des installations mises en oeuvre (notions de mécanique, électrotechnique, pneumatique, hydraulique) Expliquer le rôle des habillages en partie humide, leurs caractéristiques et les contrôles à réaliser	Etat de l'installation permettant la maintenance préconisée Maintenance de premier niveau réalisée
	Analyser un dysfonctionnement Communiquer Dysfonctionnement entraînant une non-production	Détecter le dysfonctionnement (ou panne), établir un prédiagnostic pour l'encadrement	Décrire les circuits d'habillage en partie humide Expliquer les procédures de démontage et de montage en justifiant l'ordre des actions	Analyse pertinente Rapport sur le cahier de production précisant l'origine du problème et les actions envisagées
		Communiquer avec le service maintenance sur la situation et l'assister dans son intervention	Connaître le fonctionnement des périphériques et accessoires utilisés	Propositions d'actions correctives et d'axes d'amélioration
		Participer aux actions d'amélioration relatives à la fiabilité, à la productivité et à la qualité	Expliquer l'importance d'un bon entretien (maintenance) sur la machinabilité et les caractéristiques du papier	
	Assurer l'entretien des équipements et les changements d'habillage	Mettre l'installation conforme à l'état préconisé pour l'intervention (consignations)	Décoder les consignes et procédures à respecter Expliquer le processus de consignation et déconsignation	Installation correctement consignée Changement d'habillage effectué dans les délais prévus
	Lors d'un arrêt, participation à une opération de maintenance avec l'aide d'intervenants et selon les consignes en vigueur	Contrôler l'état des installations en arrêt et signaler toute usure ou défaillance		Nettoyages techniques réalisés selon les consignes
		Assurer les changements d'habillages (feutres et toiles) avec l'aide des opérateurs de production		Opérations de maintenance demandées correctement effectuées
		Exécuter les opérations nécessaires selon les demandes du service maintenance Réaliser les nettoyages techniques		
	Assurer l'entretien des équipements En permanence au cours des activités selon les indications du manuel de poste	Vérifier l'état du poste de travail, rangement et propreté Intervenir et maintenir le poste de travail et son environnement en état selon les consignes affichées	Connaître les consignes d'hygiène et de sécurité relatives au poste de travail et à son environnement	Poste de travail rangé et propre Informations claires et exploitables transmises au bon interlocuteur

		Rendre compte, informer le service maintenance sur les anomalies détectées sur les installations, les capteurs, les détecteurs, l'outil de supervision Transmettre des informations oralement, par écrit, avec support informatique Renseigner les documents prescrits	S'exprimer clairement et distinctement à l'oral et à l'écrit Citer les points de surveillance des installations, des capteurs, des détecteurs et de l'outil de supervision	Documents de maintenance renseignés et exploitables
* Qualité Sécurité Santé Environnement				

4. Pré-évaluation.

En vigueur non étendu

La pré-évaluation peut être proposée au candidat pour l'orienter vers une formation ou une reconnaissance de ses acquis professionnels en vue de l'obtention du CQP. Elle est alors composée d'un entretien et d'un test des connaissances. Pour présenter ce CQP par la voie de la reconnaissance de l'expérience, le candidat devra impérativement justifier d'une expérience de 3 ans en tant qu'opérateur de production sur machine à papier.

5. Epreuve de certification.

En vigueur non étendu

Les résultats aux épreuves sont soumis aux coefficients suivants :

ÉPREUVE	COEFFICIENT	NOTE MOYENNE
Théorique	1	/4
Pratique	2	/4
	Moyenne globale	/4

Les candidats réussissent aux épreuves et reçoivent le CQP avec une moyenne supérieure ou égale à 2 dans chacune des épreuves.

De plus, avec une moyenne globale supérieure à 3 les candidats se voient attribuer une mention " Bien " au CQP et les candidats réussissant avec une moyenne globale supérieure à 3,5 se voient attribuer une mention " Très Bien ". Les félicitations du jury peuvent être décernées aux candidats dont les résultats dans un domaine ont été remarquables.

La durée des épreuves est limitée à 4 heures pour l'épreuve pratique et à 1 heure pour l'épreuve théorique.

Epreuve théorique

L'épreuve théorique permet l'évaluation des connaissances et du raisonnement du conducteur de machine à papier-carton.

Elle se déroule en salle, dans les conditions suivantes :

1. Sur la base d'un rapport écrit, le candidat explique :

- le produit : les clients, le contrôle ;
- le procédé : son fonctionnement, le contrôle des flux entrants (pâte, eau, vapeur, adjuvants...) ;
- le métier de conducteur de machine à papier ;
- le métier amont, le métier aval ;
- la conduite : les étapes du démarrage, les principes de conduite ;
- la maintenance : un changement d'habillage ;
- la méthode de résolution de problème sur un cas concret de dysfonctionnement : formulation du problème, causes possibles, solutions proposées.

2. Sur la base de l'épreuve pratique, le candidat est amené à faire :

- une restitution de l'épreuve pratique (changement de commande) : influence des paramètres de réglages sur le produit, sur la machinabilité, interactions entre eux ou avec la production amont (pâte, station d'épuration, chaudière) et/ou aval (bobineuse), rapport réalisé à l'attention du contremaître ;
- une explication d'une procédure sécurité.

Grille d'évaluation :

COMPÉTENCE	ÉVALUATION DES CONNAISSANCES et du raisonnement (épreuve théorique)	NOTE
S'informer des conditions de production et communiquer	Décrire les équipements composant les circuits d'eaux, les circuits de pâte, la partie humide avec le vocabulaire adéquat	/4
	Expliquer le principe du process amont et ses contraintes	/4
	Expliquer le principe du process aval et ses contraintes	/4
	Extraire et décoder les informations dans le dossier de production	/4
	Interpréter les vues d'écran associées à la conduite de la machine à papier	/4
	S'exprimer clairement et distinctement à l'oral et à l'écrit	/4
	Lire, comprendre et reformuler une consigne	/4
	Rédiger un rapport de production	/4
	Utiliser les outils de communication mis à sa disposition sur son poste (fiches, clavier, terminal)	/4
Conduire la machine à papier et produire en continu	Expliquer les principes de fonctionnement du circuit court et de la partie humide	/4
	Expliquer l'influence de leurs réglages sur la marche machine et la qualité du produit fini	/4
	Lire et décoder les indicateurs de production en continu	/4
	Expliquer les indicateurs de productivité et les objectifs à atteindre	/4
	Décrire les boucles de régulation du système de production	/4
	Définir les caractéristiques du papier ou du carton et leurs principes de mesure et de contrôles	/4
	Mode dégradé :	
	Expliquer les règles de marche en mode dégradé	/4
	Utiliser les outils conventionnels d'analyse des états (observation terrain, outils informatiques techniques, relevés de production...)	/4
Préparer et réaliser un changement de fabrication	Lire et décoder l'ordre de fabrication (ou la fiche d'essai) et expliquer les spécifications du produit fabriqué (avantages/inconvénients pour la productivité, utilisation par le client...)	/4
	Citer les matières utilisées, leurs moyens de contrôle et leur influence sur la marche machine et la qualité produit	/4
	Expliquer : l'incidence d'un changement de fabrication sur le fonctionnement de la machine à papier et le rôle de chaque opérateur	/4
	Expliquer les interactions des différents paramètres de réglages	/4
	Expliquer les principes de réglage standards	/4
	Expliquer leur influence sur la machinabilité et sur la qualité produit	/4
	Expliquer les consignes de sécurité et la procédure d'arrêt d'urgence	/4
	Décrire les procédures de démarrage et d'arrêt de la machine à papier	/4
	Justifier l'ordre des actions à mener lors d'un démarrage et lors d'un arrêt	/4
Démarrer et arrêter la machine à papier	Expliquer l'importance d'un bon entretien (maintenance) sur la machinabilité et les caractéristiques du papier	/4
	Décoder les consignes et procédures à respecter	/4
	Expliquer le fonctionnement des périphériques et accessoires utilisés	/4
Assurer l'entretien des équipements et les changements d'habillage	Expliquer le rôle des habillages en partie humide, leurs caractéristiques et les contrôles à réaliser	/4
	Décrire les circuits d'habillage en partie humide	/4
	Expliquer les procédures de démontage et de montage en justifiant l'ordre des actions	/4
Analyser un dysfonctionnement		/4

	Décrire la technologie des installations mises en oeuvre (notions de mécanique, électrotechnique, pneumatique, hydraulique)	
	Citer les points de surveillance des installations, des capteurs, des détecteurs et de l'outil de supervision	/4
	Face à un exemple de dysfonctionnement, expliquer sa démarche pour identifier la cause et proposer des solutions	/4
Respecter les consignes QSSE	Expliquer les principes généraux du système qualité (les principaux outils et leurs applications : zones de conformité, supports de suivi...)	/4
	Expliquer les consignes d'hygiène, de sécurité et d'environnement relatives au poste de travail et aux productions sur machine à papier	/4
	Citer les principaux équipements et matériels de sécurité	/4
	Expliquer les règles de sécurité liées au stockage et à la manutention des produits et des matières manipulées	/4
	Expliquer le processus de consignation et déconsignation	/4

Epreuve pratique

L'épreuve pratique permet l'évaluation des compétences de conducteur de machine à papier-carton.

Elle se déroule sur machine à papier en marche, dans les conditions suivantes :

Présence des opérateurs de production de son équipe.

Un changement de commande « simple » (sans arrêt de production) impliquant des changements de paramètres de conduite et de caractéristiques du produit.

Le candidat sera amené à :

- réaliser le changement de commande jusqu'à la mise au bon ;
- décrire une vue d'écran du système de supervision et la relier au terrain (lors de la tournée) ;
- citer les paramètres en mode normal sur la fabrication en cours et décrire les dérives les plus courantes ;
- contrôler le produit et valider sa conformité ;
- remplir les bordereaux de production et renseigner les système d'information ;
- réaliser la tournée après stabilisation de la production ;
- citer 3 situations à risque et le port des équipements de protection individuelle nécessaires ;
- expliquer la procédure d'arrêt d'urgence ;
- procéder à un rapport écrit et oral de sa production.

Grille d'évaluation :

Les compétences sont évaluées conformément à la matrice d'évaluation par :

- un groupe d'examineurs pour les compétences sur fond blanc ;
- un ou plusieurs évaluateurs de l'entreprise du candidat pour les compétences sur fond gris (compétences nécessitant une observation prolongée).

COMPÉTENCE	ÉVALUATION DES CONNAISSANCES (épreuve pratique)	NOTE
S'informer des conditions de production et communiquer	Prendre en compte les consignes du conducteur précédent	/4
	Rechercher l'ensemble des informations concernant la production en cours (process amont et aval compris)	/4
	Renseigner oralement sur le fonctionnement de la machine	/4
	Renseigner par écrit les documents de production	/4
	Renseigner les supports de suivi qualité	/4
	Contrôler et orienter les actions des opérateurs de production	/4
	Rendre compte, informer le service maintenance sur les anomalies détectées sur les installations, les capteurs, les détecteurs, l'outil de supervision	/4
	Assister l'équipe de maintenance dans son intervention	/4

	A partir de documents préétablis, établir un compte rendu d'essai ou participer à la rédaction d'un bilan d'essai	/4
	Lors de la prise de poste de l'opérateur suivant, transmettre les consignes	/4
Conduire la machine à papier et produire en continu	Conduire le process :	
	Relier les vues d'écran au terrain	/4
	Suivre et ajuster les paramètres de réglage de la partie humide selon les spécifications du dossier de production	/4
	Réaliser la tournée du conducteur pour vérifier les points de contrôle associés au fonctionnement du process	/4
	Travailler en sécurité	/4
	Gérer l'écoulement des flux matière : stocker, évacuer les effluents (eaux, pâte, cassés secs humides) conformément aux règles en vigueur	/4
	Surveiller le produit :	
	Suivre les mesures et contrôles du produit avec les moyens mis à disposition (auto-contrôle, contrôle en ligne, contrôle laboratoire) et vérifier leur régularité	/4
	Respecter les fréquences et procédures de validation	/4
	Identifier les défauts, isoler ou repérer les bobines non conformes et informer le process aval	/4
	En cas de dérive ou de non-conformité du produit, ajuster les paramètres de production relatifs aux caractéristiques du produit (cahier des charges)	/4
	Alerter et rendre compte en cas d'anomalie constatée	/4
	Mode dégradé :	
	Appliquer et mettre en oeuvre les règles de conduite en mode dégradé en respectant les consignes d'hygiène et de sécurité	/4
	Analyser les dérives de paramètres de conduite ou de fonctionnement des installations et proposer des mesures correctives	/4
	Conduire une partie de l'installation en manuel	/4
Préparer et réaliser un changement de fabrication	Préparer :	
	Vérifier et contrôler rapidement la conformité des flux entrant dans le système de production (quantité, qualité, caractéristiques requises), pâte, eau, produits chimiques, vapeur...	/4
	Préparer et conditionner l'installation en partie humide	/4
	S'assurer de la présence des moyens de contrôle de la conformité de la production	/4
	Anticiper les conséquences du changement de fabrication sur le process aval (sécherie, station d'épuration, coucheuse...)	/4
	Informer son équipe des conditions de changement de fabrication et faire respecter les consignes d'hygiène, de sécurité et d'environnement associées	/4
	Réaliser :	
	Régler les paramètres de la partie humide nécessaires à l'atteinte des caractéristiques produit (cahier des charges) dans le respect des procédures et des consignes d'hygiène, d'environnement et de sécurité	/4
Démarrer et arrêter la machine à papier	Informé son équipe des conditions de démarrage	/4
	Effectuer les opérations de démarrage après arrêt long, arrêt court, arrêt lié à un changement de fabrication selon les procédures en respectant les règles d'hygiène et de sécurité	/4
	Anticiper les conséquences d'un arrêt sur les process amont et aval	/4
	Effectuer les opérations d'arrêt de la machine à papier avec les opérateurs de production	/4
	En cas d'urgence, arrêter tout ou une partie de la machine à papier	/4
		/4

Assurer l'entretien des équipements et les changements d'habillage	Mettre l'installation en conformité avec l'état préconisé pour l'entretien (consignations)	
	Réaliser la maintenance de premier niveau (opérations d'entretien, nettoyage technique) selon les procédures en vigueur	/4
	Contrôler l'état des installations en arrêt et signaler toute usure ou défaillance	/4
	Assurer les changements d'habillage (feutres et toiles) avec l'aide des opérateurs de production	/4
	Réaliser les nettoyages techniques	/4
	Exécuter les opérations nécessaires selon les demandes du service maintenance	/4
	Maintenir le poste de travail et son environnement en état selon les consignes affichées	/4
Analyser un dysfonctionnement	Détecter le dysfonctionnement (ou panne)	/4
	Etablir un prédiagnostic pour l'encadrement	/4
	Participer aux actions d'amélioration relatives à la fiabilité, à la productivité et à la qualité	/4
Respecter les consignes QSSE	Travailler en sécurité : appliquer les consignes individuelles et collectives d'hygiène, de sécurité, d'environnement	
	Interpréter les informations données par les équipements qui y sont rattachés (informations sonores, lumineuses, affichées)	/4
	Stocker correctement, sur les lieux prévus à cet effet, les produits, matières premières avant utilisation	/4

Le niveau professionnel du candidat est qualifié sur chaque épreuve.

Matrice d'évaluation :

NOTE attribuée	1	2	3	4
Performance associée	Réussit partiellement	Réussit complètement et justifie par l'application de consignes et procédures	Réussit complètement et justifie ses choix par l'expérience	Réussit complètement et justifie ses choix par le raisonnement

6. Formation.

[En vigueur non étendu](#)

Durée de la formation jusqu'à 900 heures en fonction de la formation initiale, de l'expérience et des acquis professionnels du candidat.

7. Délivrance de la certification.

[En vigueur non étendu](#)

Les candidats ayant réussi aux épreuves recevront un certificat de qualification professionnelle de conducteur de machine papier-carton signé par le représentant de la fédération concernée et par l'IRFIP (cf. page suivante). Dans le même temps, un certificat de qualification professionnelle inter-industries de conducteur d'équipement industriel leur sera remis.

Annexe

[En vigueur non étendu](#)

Modèle de certificat de qualification professionnelle

(non reproduit)

Annexe II

Concepteur en emballages : design et industrialisation

1. Circonstances de la création de la certification.

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la réflexion globale sur la gestion des emplois et des compétences dans la filière papier-carton, plusieurs étapes ont permis l'élaboration du présent document :

1. Une étude détaillée de l'évolution des besoins des entreprises de la transformation à travers une enquête à laquelle 49 usines ont répondu.
2. La conception du référentiel de concepteur en emballages avec une double vision " compétences " et " techniques ".
3. La mise en place d'un groupe de travail composé de 8 entreprises chargées d'amender et de valider le présent document.

Liens avec les certifications et diplômes existants :

Ce CQP, qui existe depuis le 11 avril 2003, a été revu pour l'adapter aux nouvelles exigences de la démarche CQP.

2. Description de la qualification ciblée.

En vigueur non étendu

Intitulé du certificat

CONCEPTEUR EN EMBALLAGES

Le concepteur d'emballages conçoit un emballage (et/ou un présentoir - PLV) en adaptant des concepts existants ou en inventant de nouveaux concepts volumiques et graphiques. Il prend en compte les impératifs marketing et techniques du client. En appui au service commercial, il conçoit et réalise des maquettes abouties de l'emballage. Il le présente en clientèle par exemple sous forme de book. Il est chargé d'adapter la création aux moyens de fabrication de l'entreprise. Il choisit le type de matériel, d'outils et éventuellement de matériaux et de sous-traitance. Il doit également concevoir et préparer les outils de fabrication.

Suivant les entreprises, ces tâches sont attribuées au seul bureau d'études ou subdivisées en bureau d'études et bureau des méthodes.

Relations professionnelles le plus souvent constatées :

(schéma non reproduit)

Fiches ROME les plus proches :

Designer industriel code ROME 21121.

Crée de nouvelles formes de produits (matières, procédés, systèmes, formes, impressions) destinés à être fabriqués en série et parfois à l'unité.

Conçoit ces produits en s'appuyant sur une analyse pluridisciplinaire et en tenant compte de contraintes techniques de fabrication. Peut être chargé de tout ou partie de la conception, ou participer au suivi de la fabrication du produit.

Conditions d'exercice les plus fréquentes :

Le travail s'effectue en atelier séparé de la production. L'équipement est composé de matériel informatique évolué. Le concepteur doit faire preuve de créativité, s'adapter à des demandes variées et contradictoires, s'adapter à de nouvelles technologies et veiller dans toutes ses activités à tenir compte des matériels et procédures de l'entreprise.

Qualités requises :

INTITULÉ	DÉFINITION RETENUE
Créativité / curiosité	Développe des concepts originaux
Réactivité	S'adapte rapidement aux changements d'option du client
Méthode/rigueur	Intègre des contraintes nombreuses (dimensionnelles, mécaniques et techniques) relatives à l'emballage
Précision / dextérité	Réalise minutieusement des maquettes et des modèles
Esprit d'équipe	Entretient des relations efficaces et de qualité avec son entourage professionnel
Persuasion	Valorise les avantages techniques et esthétiques des projets en clientèle
Analyse / synthèse	Repère les caractéristiques techniques et esthétiques que devra présenter l'emballage

3. Référentiel des compétences.

En vigueur non étendu

COMPÉTENCE	SAVOIR-FAIRE	SAVOIR	SAVOIR-ÊTRE/QUALITÉ
Pratiquer les techniques volumiques	Lire un plan Se représenter les objets dans l'espace Pratiquer les techniques volumiques Maquettage, pliage, découpe, jonctions... Utiliser les logiciels de CFAO dédiés à la conception des outils de production Utiliser les matériels d'essai : tables à découper	Connaître les techniques volumiques Connaître les référentiels existants : FEFCO, ECMA Connaître les principaux jalons de l'histoire de l'emballage Maîtriser les outils impliqués dans l'entreprise Maîtriser les concepts volumiques de base (fonds, couvercle, jonctions...)	Dextérité Patience Créativité Curiosité Rigueur
Pratiquer les techniques graphiques	Pratiquer les techniques graphiques Dessin, peinture, croquis, dessin technique... Utiliser les logiciels de DAO, PAO, traitement d'images dédiés Utiliser les matériels d'essai : machines à éprouve Mettre en page Optimiser l'utilisation des nuanciers	Connaître les techniques graphiques Connaître les règles graphiques et de mise en page Connaître les principaux jalons de l'histoire de l'emballage Connaître la couleur et les phénomènes chromatiques	Dextérité Patience Créativité Curiosité Rigueur
Concevoir des projets réalisables et commercialisables	Adapter la création aux nécessités techniques Adapter la création aux impératifs marketing Adapter la création aux impératifs économiques (production au moindre coût)	Connaître la résistance des matériaux Connaître les process et consommables impliqués dans l'entreprise	Créativité Esprit de synthèse
	Adapter la création aux contraintes de sécurité et de préservation de l'environnement	Connaître les techniques de mécanisation Connaître les règles élémentaires de marketing	
	Appliquer des méthodes de diagnostic et de résolution des défauts	Connaître la législation environnementale	
		Connaître la législation sur l'éco-emballage Connaître les labels et signalétiques	
Etablir un cahier des charges	Transcrire la demande client en cahier des charges en hiérarchisant les priorités	Connaître les contraintes des emballages en fonction de leur utilisation, stockage, transport...	Curiosité Rigueur Esprit d'analyse
Communiquer sur la création avec le client et avec le service production de l'entreprise	Mettre en oeuvre les techniques de communication Conduire un entretien d'analyse de besoins Conseiller le client Rédiger un rapport Utiliser un ou plusieurs logiciels de traitement de texte et de présentation d'exposés Réaliser un book de présentation	Maîtriser la langue française écrite et orale	Courtoisie Politesse Ecoute Bonne présentation Maîtrise de soi
Organiser son travail	Respecter les délais Appliquer les consignes de sécurité Utiliser un ou plusieurs logiciels de traitement de texte, tableurs Gérer et chiffrer un projet	Connaître les systèmes qualité Connaître les consignes sécurité de l'entreprise	Maîtrise de soi Rigueur

4. Pré-évaluation.

En vigueur non étendu

La pré-évaluation est destinée à orienter les candidats au CQP. Elle est composée d'un entretien et d'un test des connaissances qui permettent d'orienter les candidats vers une formation ou une reconnaissance de ses acquis professionnels. Le candidat pourra passer directement les épreuves visant la délivrance du CQP si ses acquis le permettent, sinon il sera invité à suivre une formation adaptée à ses compétences professionnelles.

Pour présenter ce CQP par la voie de la reconnaissance de l'expérience, le candidat devra impérativement justifier d'une expérience de 3 ans.

5. Epreuve de certification.

En vigueur non étendu

Les connaissances du candidat sont évaluées sous la forme d'une épreuve sur document.

Les compétences du candidat sont évaluées sous forme d'une épreuve pratique.

Les résultats aux épreuves sont soumis aux coefficients suivants :

ÉPREUVE	COEFFICIENT	NOTE MOYENNE
Théorique	1	/4

Pratique	3	/4
	Moyenne globale	/4

Les candidats réussissent aux épreuves et reçoivent le CQP avec une moyenne supérieure ou égale à 2. De plus, avec une moyenne globale supérieure à 3, les candidats se voient attribuer une mention " Bien " au CQP et les candidats réussissant avec une moyenne globale supérieure à 3,5 se voient attribuer une mention " Très bien ".

Les épreuves s'organisent sur 3 jours pour l'épreuve pratique dont 1 heure pour l'épreuve théorique.

Epreuve théorique

L'épreuve théorique constitue l'évaluation des connaissances de concepteur en emballages.

COMPÉTENCE	ÉVALUATION des connaissances (épreuve théorique)	COEFFICIENT	NOTE
Pratiquer les techniques volumiques	Calculer des aires et volumes, des retraits aux plis, des structures de fonds automatiques et semi-automatiques, des encliquetages et des structures de couvercles.	2	/4
	Sélectionner la caisse finale correspondant à un plan. Citer et décrire les différentes familles du FEFCO et ECMA.		
Pratiquer les techniques graphiques	Critiquer et corriger des exemples de visuels ou de mises en page. Définir la couleur et les phénomènes chromatiques.	2	/4
Concevoir des projets réalisables et commercialisables	Définir les principales notions de toxicité, d'alimentarité, de résistances chimiques et de résistance des matériaux. Définir les grands axes de la législation environnementale et de l'éco-emballage.	2	/4
Organiser son travail	Définir les principes normatifs de sécurité et de qualité dans l'entreprise.		
Etablir un cahier des charges	Définir les éléments composant un cahier des charges.	1	/4

Epreuve pratique

L'épreuve pratique constitue l'évaluation des savoir-faire de concepteur en emballages.

COMPÉTENCE	ÉVALUATION des connaissances (épreuve pratique)	COEFFICIENT	NOTE
Pratiquer les techniques volumiques	Dessiner à main levée le plan de l'emballage avec les cotations Réaliser une maquette d'emballage Concevoir par CFAO les outils de production en justifiant les choix en fonction des outils de l'entreprise et de leurs contraintes Utiliser pour ce faire une table à découper	2	/4
Pratiquer les techniques graphiques	Réaliser les croquis de l'emballage à concevoir, les rough des visuels et le visuel finalisé Dessiner un logo en DAO Retravailler une image à l'aide d'un logiciel dédié	2	/4
	Faire un tirage des épreuves Faire la mise en page d'un manuel d'utilisation		
Concevoir des projets réalisables et commercialisables Organiser son travail	D'après un cahier des charges, concevoir un emballage (graphisme et volume) et justifier ses options en fonction de l'environnement technique, commercial, et des contraintes économiques, écologiques et de sécurité	2	/4
Etablir un cahier des charges	Transcrire la demande d'un client en cahier des charges en hiérarchisant les priorités	1	/4
Communiquer sur la création avec le client et avec le service production de l'entreprise	Présenter un projet par un book et une pré-AO Rédiger un rapport sur les contraintes techniques de fabrication en atelier	1	/4

Le niveau professionnel du candidat est qualifié sur chaque épreuve. Le CQP sera délivré aux candidats dont le niveau général moyen est supérieur ou égal à 2.

Matrice d'évaluation de l'épreuve pratique :

NOTE attribuée	1	2	3	4
Performance associée	Réussit partiellement	Réussit complètement après essai	Réussit complètement sans hésitation	Réussit complètement et justifie ses choix

Déroulement de l'épreuve pratique :

L'épreuve pratique se déroule sur une période de 3 jours qui comprennent :

1re demi-journée : jeu de rôle avec examinateur représentant un client qui demande un emballage pour un produit spécifique. Le client devra indiquer globalement les contraintes liées au produit (valeur ajoutée, propriétés, fragilités, conditions d'utilisation...), le type de production, les contraintes liées à la chaîne logistique (mécanisation, livraison), le tirage. L'évaluateur doit se munir d'un exemplaire du produit à emballer (et d'un cahier des charges type qui servira de référence à l'évaluation).

Le candidat devra :

- mener l'entretien (technique de communication) ;
- poser les bonnes questions (ne pas laisser des éléments importants dans l'ombre) ;
- intégrer dans sa création les contraintes logistiques et de mécanisation ;
- rédiger un cahier des charges qui sera comparé avec le cahier des charges type afférent au produit.

2e et 3e demi-journée : le candidat devra concevoir un projet conforme au cahier des charges préalablement établi en tenant compte de contraintes techniques de matériel et de matériaux imposées (pour simuler les conditions de production de l'entreprise). Il peut s'y conformer ou s'en dégager en faisant appel à la sous-traitance (en tenant compte bien sûr des impératifs économiques qui lui sont communiqués).

Le candidat devra :

- remettre son projet d'emballage en volume maqueté et comprenant des visuels graphiques réalisés à main levée ;
- justifier de ses choix qu'ils soient techniques, esthétiques, conceptuels, chromatiques ou en relation avec les normes ;
- réaliser un projet pertinent par rapport aux contraintes techniques de l'entreprise, par rapport à la fonction de l'emballage, par rapport aux normes en vigueur et par rapport aux grandes règles du marketing et qui tienne compte des propriétés des matériaux impliqués ;
- proposer des visuels qui devront être réalisables en fonction de la technique d'impression proposée ;
- réaliser un projet utilisant ou développant les concepts volumiques standards ;
- produire une maquette propre suivant les règles de plis, de découpes, et d'esthétique ;
- choisir les couleurs de l'emballage en fonction de leur symbolique mais également des possibilités de reproductibilité technique ;
- dessiner dans une technique graphique de son choix des visuels bien composés et bien réalisés.

4e demi-journée : le candidat devra finaliser les éléments graphiques avec des logiciels à sa disposition (PAO, DAO, et traitement d'images). Ces éléments graphiques devront comprendre des dessins et des images de type photographique et texte. Le candidat devra finaliser les plans de découpe sur logiciel de CFAO en respectant les cotisations avec contrainte de retrait au pli.

Le candidat devra :

- réaliser des documents informatiques graphiques destinés aux clicheteurs pour fabriquer des outils d'impression ;
- réaliser des documents informatiques volumiques destinés aux formistes qui seront chargés de fabriquer des outils de découpe.

5e demi-journée : le candidat devra réaliser un book ou une présentation assistée par ordinateur (Powerpoint par exemple) destinée à promouvoir le projet.

Le candidat devra :

- remettre un book ou une présentation assistée par ordinateur qui mette en relief et justifie les choix faits pour son projet (avantages esthétiques, techniques et mécaniques). Le book comprendra une définition de l'usage de l'emballage (rappel de la demande), une description de la façon dont le concept a été développé (phases de conception), illustrations du concept (schémas, dessins, photos).

6e demi-journée : le candidat doit présenter le projet à un client sous forme de jeu de rôle en utilisant la présentation ou le book qu'il a préparé précédemment.

Le candidat devra :

- rappeler au client le contexte et l'objet de la demande en démontrant la pertinence de son analyse du besoin client ;
- présenter le cheminement de sa recherche en démontrant la pertinence du concept développé ;
- séduire le client par l'originalité du concept et son esthétique.

6. Formation.

En vigueur non étendu

Durée de la formation jusqu'à 900 heures en fonction de la formation initiale, de l'expérience et des acquis professionnels du candidat.

7. Délivrance de la certification.

En vigueur non étendu

Les candidats ayant réussi aux épreuves recevront un certificat de qualification professionnelle de concepteur en emballages signé par le représentant de la fédération concernée et par l'IRFIP (cf. annexe).

En vigueur non étendu

ANNEXE I

Modèle de certificat de qualification professionnelle

(schéma non reproduit)

Annexe III

Certificat de qualification professionnelle

Technico-commercial en packaging et façonnages papetiers (étiquettes, articles de papeterie, sacs)

1. Circonstances de la création de la certification.

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la réflexion globale sur la gestion des emplois et des compétences dans la filière papier-carton, plusieurs étapes ont permis l'élaboration du présent document :

1. Une étude détaillée de l'évolution des besoins des entreprises de la transformation à travers une enquête à laquelle 49 usines ont répondu.
2. La conception du référentiel de technico-commercial en packaging et façonnages papetiers avec une double vision " compétences " et " techniques ".
3. La mise en place d'un groupe de travail composé de 8 entreprises chargées d'amender et de valider le présent document.

Liens avec les certifications et diplômes existants :

Ce CQP, qui existe depuis le 29 mai 2002, a été revu pour l'adapter aux nouvelles exigences de la démarche CQP.

2. Description de la qualification ciblée.

En vigueur non étendu

Intitulé du certificat

TECHNICO-COMMERCIAL EN PACKAGING
ET FAÇONNAGES PAPETIERS
(ÉTIQUETTES, ARTICLES DE PAPETERIE, SACS)

Le technico-commercial en packaging et façonnages papetiers démarcher les clients et les prospects ou répond à leurs demandes. Il prospecte l'ensemble du marché potentiel en cohérence avec la stratégie de l'entreprise. Il prend rendez-vous, analyse les besoins en présentiel ou par téléphone. Il suggère des solutions techniques, réalise des cahiers des charges. Il intègre les contraintes de délais et de coûts imposées par son entreprise. Il propose un devis au client, réunit les documents nécessaires au bureau d'études, la production et l'administration des ventes. Il conclut la vente. Il s'assure de la satisfaction client et, en cas de litige, se comporte en médiateur afin de fidéliser le client.

Relations professionnelles le plus souvent constatées :

(schéma non reproduit)

Fiches ROME les plus proches :

Technico-commercial code ROME 53311.

Prospecte l'ensemble du marché potentiel (fichiers clients et clients virtuels). Vend des produits industriels (biens d'équipement ..) plutôt standardisés ou des produits adaptables aux différents besoins des clients. Lance ou répond aux appels d'offre pour obtenir des contrats concernant la réalisation de projets industriels particuliers. L'activité implique une collaboration étroite avec les différents services de l'établissement ou des entreprises clientes ainsi qu'un contact permanent avec les clients.

Conditions d'exercice les plus fréquentes :

Le technico-commercial est constamment en déplacement. Il est lié à l'entreprise par téléphone, télécopie/mail. Il passe des appels téléphoniques depuis le bureau. Il doit garantir la meilleure relation possible avec les clients et se faire l'écho de ses attentes auprès de tous les services de l'entreprise.

Qualités requises :

INTITULÉ	DÉFINITION RETENUE
Créativité / curiosité	Développe des concepts originaux
Réactivité	S'adapte rapidement aux changements d'option du client
Méthode/rigueur	Intègre des contraintes nombreuses (dimensionnelles, mécaniques et techniques) relatives à l'emballage
Précision / dextérité	Réalise minutieusement des maquettes et des modèles
Esprit d'équipe	Entretient des relations efficaces et de qualité avec son entourage professionnel
Persuasion	Valorise les avantages techniques et esthétiques des projets en clientèle
Analyse / synthèse	Repère les caractéristiques techniques et esthétiques que devra présenter l'emballage

3. Référentiel des compétences.

En vigueur non étendu

COMPÉTENCE	SAVOIR-FAIRE	SAVOIR	SAVOIR-ÊTRE/QUALITÉ
Pratiquer les techniques volumiques	Lire un plan Se représenter les objets dans l'espace Pratiquer les techniques volumiques Maquettage, pliage, découpe, jonctions... Utiliser les logiciels de CFAO dédiés à la conception des outils de production Utiliser les matériels d'essai : tables à découper	Connaître les techniques volumiques Connaître les référentiels existants : FEFCO, ECMA Connaître les principaux jalons de l'histoire de l'emballage Maîtriser les outils impliqués dans l'entreprise Maîtriser les concepts volumiques de base (fonds, couvercle, jonctions...)	Dextérité Patience Créativité Curiosité Rigueur
Pratiquer les techniques graphiques	Pratiquer les techniques graphiques Dessin, peinture, croquis, dessin technique... Utiliser les logiciels de DAO, PAO, traitement d'images dédiés Utiliser les matériels d'essai : machines à éprouve Mettre en page Optimiser l'utilisation des nuanciers	Connaître les techniques graphiques Connaître les règles graphiques et de mise en page Connaître les principaux jalons de l'histoire de l'emballage Connaître la couleur et les phénomènes chromatiques	Dextérité Patience Créativité Curiosité Rigueur
Concevoir des projets réalisables et commercialisables	Adapter la création aux nécessités techniques Adapter la création aux impératifs marketing Adapter la création aux impératifs économiques (production au moindre coût)	Connaître la résistance des matériaux Connaître les process et consommables impliqués dans l'entreprise	Créativité Esprit de synthèse
	Adapter la création aux contraintes de sécurité et de préservation de l'environnement	Connaître les techniques de mécanisation Connaître les règles élémentaires de marketing	
	Appliquer des méthodes de diagnostic et de résolution des défauts	Connaître la législation environnementale	
		Connaître la législation sur l'éco-emballage Connaître les labels et signalétiques	
Etablir un cahier des charges	Transcrire la demande client en cahier des charges en hiérarchisant les priorités	Connaître les contraintes des emballages en fonction de leur utilisation, stockage, transport...	Curiosité Rigueur Esprit d'analyse
Communiquer sur la création avec le client et avec le service production de l'entreprise	Mettre en oeuvre les techniques de communication Conduire un entretien d'analyse de besoins Conseiller le client Rédiger un rapport Utiliser un ou plusieurs logiciels de traitement de texte et de présentation d'exposés Réaliser un book de présentation	Maîtriser la langue française écrite et orale	Courtoisie Politesse Ecoute Bonne présentation Maîtrise de soi
Organiser son travail	Respecter les délais Appliquer les consignes de sécurité Utiliser un ou plusieurs logiciels de traitement de texte, tableurs Gérer et chiffrer un projet	Connaître les systèmes qualité Connaître les consignes sécurité de l'entreprise	Maîtrise de soi Rigueur

4. Pré-évaluation.

En vigueur non étendu

La pré-évaluation est destinée à orienter les candidats au CQP. Elle est composée d'un entretien et d'un test des connaissances qui permettent d'orienter les candidats vers une formation ou une reconnaissance de ses acquis professionnels. Le candidat pourra passer directement les épreuves visant la délivrance du CQP si ses acquis le permettent, sinon il sera invité à suivre une formation adaptée à ses compétences professionnelles. Pour présenter ce CQP par la voie de la reconnaissance de l'expérience, le candidat devra impérativement justifier d'une expérience de 3 ans.

5. Epreuve de certification.

En vigueur non étendu

Les connaissances du candidat sont évaluées sous la forme d'une épreuve sur document.

Les compétences du candidat sont évaluées sous forme d'une épreuve pratique.

Les résultats aux épreuves sont soumis aux coefficients suivants :

ÉPREUVE	COEFFICIENT	NOTE MOYENNE
Théorique	2	/4
Pratique	3	/4
	Moyenne globale	/4

Les candidats réussissent aux épreuves et reçoivent le CQP avec une moyenne supérieure ou égale à 2. De plus, avec une moyenne globale supérieure à 3 les candidats se voient attribuer une mention " Bien " au CQP et les candidats réussissant avec une moyenne globale supérieure à 3,5 se voient attribuer une mention " Très bien ".

La durée des épreuves est limitée à une journée où se répartissent les épreuves théorique et pratique selon plusieurs phases détaillées.

Epreuve théorique

L'épreuve théorique constitue l'évaluation des connaissances de technico-commercial.

COMPÉTENCE	ÉVALUATION des connaissances (épreuve pratique)	COEFFICIENT	NOTE
Pratiquer les techniques volumiques	Dessiner à main levée le plan de l'emballage avec les cotations Réaliser une maquette d'emballage Concevoir par CFAO les outils de production en justifiant les choix en fonction des outils de l'entreprise et de leurs contraintes Utiliser pour ce faire une table à découper	2	/4
Pratiquer les techniques graphiques	Réaliser les croquis de l'emballage à concevoir, les rough des visuels et le visuel finalisé Dessiner un logo en DAO Retravailler une image à l'aide d'un logiciel dédié	2	/4
	Faire un tirage des épreuves Faire la mise en page d'un manuel d'utilisation		
Concevoir des projets réalisables et commercialisables Organiser son travail	D'après un cahier des charges, concevoir un emballage (graphisme et volume) et justifier ses options en fonction de l'environnement technique, commercial, et des contraintes économiques, écologiques et de sécurité	2	/4
Etablir un cahier des charges	Transcrire la demande d'un client en cahier des charges en hiérarchisant les priorités	1	/4
Communiquer sur la création avec le client et avec le service production de l'entreprise	Présenter un projet par un book et une pré-AO Rédiger un rapport sur les contraintes techniques de fabrication en atelier	1	/4

Epreuve pratique

L'épreuve pratique comprend l'évaluation des savoir-faire de technico-commercial.

COMPÉTENCES	ÉVALUATION des connaissances (épreuve sur document)	COEFFICIENT	NOTE
Etablir un plan de prospection et de fidélisation	Prendre la parole en public. Réaliser une étude commerciale.	2	/4

Analyser les besoins techniques des clients	Se documenter sur les produits clients.	2	/4
	Questionner le client et reformuler pour mieux connaître ses produits. Transcrire la demande client en cahier des charges.		
Proposer des solutions d'emballage au client	Réaliser des croquis simples à main levée. Réaliser un rapport technique documenté.	1	/4
Négocier une offre	Utiliser les techniques de vente. Justifier son prix et ses délais. Répondre aux objections. Gérer les situations de conflit. Faire un geste commercial (remise, avoir...)	3	/4
Compétences transversales associées (évaluation parallèle aux différentes épreuves)	Utiliser un ou plusieurs logiciels de traitement de texte, tableurs, et de présentation d'exposés.	1	/4

Le niveau professionnel du candidat est qualifié sur chaque épreuve. Le CQP sera délivré aux candidats dont le niveau général moyen est supérieur ou égal à 2.

Les notes attribuées à chaque critère d'évaluation sont de même valeur. Les coefficients ne s'appliquent qu'aux compétences elles-mêmes.

Matrice d'évaluation de l'épreuve pratique :

NOTE attribuée	1	2	3	4
Performance associée.	Réussit partiellement.	Réussit avec hésitation.	Réussit sans hésitation.	Réussit complètement et justifie ses choix.

Déroulement des épreuves de certification :

L'épreuve pratique et l'épreuve sur document se déroulent sur une journée en suivant la chronologie indiquée par les numéros qui précèdent chaque phase des épreuves.

Matin :

1. Le candidat se voit remettre 2 produits transformés déjà créés et il a pour tâche de construire un plan de prospection et un argumentaire de vente pour chacune sous forme de présentation assistée par ordinateur (établir 2 offres de prospection - sur document : 3 heures - préalable à la phase 3).

2. Le candidat se voit remettre un dossier besoin clients (produit à étiqueter, emballer...) et il a pour tâche de proposer une solution (analyser les besoins/proposer des solutions produits) - sur document : 1 heure - préalable à la phase 4).

Après-midi :

3. Dans le prolongement de la préparation des 2 plans de prospection (phase 1), le candidat présente ses plans d'action commerciaux à un directeur commercial (dont le rôle est joué par un examinateur) en appréciant lui-même la viabilité de ses plans à partir d'indices fournis dans l'épreuve écrite (établir un plan de prospection - pratique : 30 minutes).

4. Dans le prolongement de la phase 2, le candidat interroge le client pour approfondir son analyse du besoin. Ensuite, il réalise un rapport technique documenté en vue de proposer une solution produit (analyser les besoins/proposer des solutions produits - pratique : 30 minutes d'entretien + 1 heure de préparation du rapport technique).

5. Dans le prolongement de la phase 4, le candidat doit établir une offre (argumentaire, chiffrage, délais...); on lui aura fourni les informations concernant la capacité de production de l'entreprise et on lui aura précisé les quantités souhaitées par le client (négocier une offre - sur document : 1 h 30).

6. Dans le prolongement de la phase 5, le candidat présente son offre à un client, il justifie son prix et ses délais, répond aux objections (négocier une offre - pratique : 30 minutes).

NB : Les compétences transversales seront évaluées au vu de l'ensemble des épreuves.

6. Formation.

[En vigueur non étendu](#)

Durée de la formation jusqu'à 900 heures en fonction de la formation initiale, de l'expérience et des acquis professionnels du candidat.

7. Délivrance de la certification.

[En vigueur non étendu](#)

Les candidats ayant réussi aux épreuves recevront un certificat de qualification professionnelle d'agent de technico-commercial en packaging et façonnages papetiers signé par le représentant de la fédération concernée et par l'IRFIP (cf. annexe).

[En vigueur non étendu](#)

ANNEXE
Modèle

(non reproduit)

Fait à Paris, le 21 juin 2006.

Accord professionnel du 22 novembre 2006 relatif aux salaires

Texte de base

Textes Salaires

Avenant n° 1 du 5 février 2008 relatif aux salaires minima pour l'année 2008

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Union des industries papetières pour les affaires sociales (UNIPAS).

Fédération chimie énergie (FCE) CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le pouvoir d'achat, l'évolution des minima salariaux, le tassement des salaires intermédiaires observé ces dernières années, la reconnaissance des compétences mises en oeuvre dans le travail constituent une préoccupation forte et légitime des salariés et de leurs représentants.

Cette préoccupation est partagée par la partie patronale.

Cette dernière souhaite rappeler que l'entreprise, qui aux côtés des salariés participe au développement économique de la nation, est également sujette aux déséquilibres de l'économie et aux fluctuations des marchés.

Cette situation invite à une attitude responsable visant, d'une part, à préserver et assurer la compétitivité et la pérennité des sites industriels papetiers français et, d'autre part, à maintenir des niveaux de salaires minima rétribuant justement les capacités des salariés qui sont des contributions directes à la performance des entreprises.

Dans ce contexte, les parties signataires décident de revaloriser les minima conventionnels en veillant à limiter et à corriger de manière progressive le phénomène de tassement de la grille des minima mensuels OEDTAM.

La partie patronale appelle en outre à des discussions de fond sur la rétribution du travail qui, en règle générale, ne se limite pas au seul versement du salaire mensuel de base. Elle souhaite une meilleure prise en considération, dans les discussions conventionnelles futures, de la réalité économique des rémunérations et des avantages accessoires dont peuvent bénéficier les salariés. Elle rappelle, en ce sens, l'existence de formes concurrentes au salaire mensuel de base qui participent directement au coût salarial global de l'entreprise.

Article 1

En vigueur étendu

Les salaires mensuels minima conventionnels visés à l'article 1er de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1er février 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
125	1 281
130	1 298
135	1 310
140	1 322
150	1 343
160	1 364
170	1 389
185	1 419
195	1 449
215	1 584
235	1 725
260	1 900
285	2 075
315	2 290
350	2 540

Afin de limiter le phénomène de tassement de la grille de rémunération, les parties signataires demandent aux entreprises de tendre progressivement à l'application de la grille de rémunération qui suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
125	1 281
130	1 303
135	1 318
140	1 339
150	1 360
160	1 381
170	1 411
185	1 441
195	1 471
215	1 611
235	1 751
260	1 904
285	2 079
315	2 294
350	2 544

Cette grille servira de base à la négociation annuelle de branche 2008 (1). Il est entendu que le coefficient 125 tiendra compte de l'évolution du SMIC en 2008.

(1) Date prévue le 30 septembre 2008.

Article 2
En vigueur étendu

La valeur du point 100 ingénieurs et cadres visée à l'article 2 de l'accord du 22 novembre 2006 est revalorisée à 772 €.

La partie patronale s'engage à réunir un groupe technique paritaire au plus tard le 1er juillet 2008 pour étudier la problématique de la définition des salaires minima conventionnels ingénieurs et cadres.

En outre, les partenaires confirment leur volonté d'engager un travail de fond sur le système de classifications professionnelles des ingénieurs et cadres.

Article 3
En vigueur étendu

Les garanties annuelles de rémunération visées à l'article 3 de l'accord du 22 novembre 2006 sont revalorisées comme suit :

- 15 833 € pour les salariés ressortissant au champ d'application des conventions collectives OEDTAM ;
- 23 855 € pour les salariés ressortissant au champ d'application des conventions collectives ingénieurs et cadres.

Article 4
En vigueur étendu

Il est inséré après l'article 3 de l'accord du 22 novembre 2006 un nouvel article 4 intitulé « Application des salaires mensuels minima conventionnels » rédigé comme suit :

« Les salaires mensuels minima conventionnels constituent une base de référence servant à éclairer les politiques de rémunération des entreprises qui conservent toute liberté en la matière dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. Si aucun salarié ne peut être rémunéré en deçà des minima conventionnels, les parties signataires rappellent qu'il est souhaitable que les salaires d'entreprise n'évoluent pas uniquement en fonction de la seule progression des salaires minima conventionnels.

En ce sens, tout salarié dont la rémunération aura été strictement égale, durant 5 années consécutives de travail effectif, au minima conventionnel correspondant à son coefficient pourra demander à bénéficier d'un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d'échanger sur les raisons objectives ayant conduit à cette situation. Ils étudieront en outre les possibilités de progression salariale compte tenu à la fois du contexte économique de l'entreprise et des capacités professionnelles du salarié. »

Par voie de conséquence liée à l'insertion de ce nouvel article, les articles 4 et 5 de l'accord du 22 novembre 2006 deviennent les articles 5 et 6.

Article 5
En vigueur étendu

Les dates d'applications au 1er octobre 2006 des dispositions de l'accord du 22 novembre 2006 sont modifiées avec des dates d'application au 1er février 2008.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que l'accord du 22 novembre 2006.

Avenant n° 2 du 30 septembre 2008 à l'accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er octobre 2008 et au 1er janvier 2009

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 18 mai 2009, art. 1er)

Union des industries papetières pour les affaires sociales (UNIPAS).

Fédération chimie, énergie CFTD ;

Fédération française de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

Fédération du papier-carton FO.

Article 1

En vigueur étendu

Les salaires mensuels minima conventionnels OEDTAM visés à l'article 1er de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE à compter du 1er octobre 2008	SALAIRE à compter du 1er janvier 2009
125	1 322	1 322
130	1 324	1 344
135	1 342	1 366
140	1 365	1 390
150	1 387	1 414
160	1 410	1 438
170	1 441	1 470
185	1 472	1 502
195	1 503	1 534
215	1 643	1 674
235	1 783	1 814
260	1 936	1 967
285	2 111	2 142
315	2 326	2 360
350	2 576	2 610

Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point 100 ingénieurs et cadres visée à l'article 2 de l'accord du 22 novembre 2006 est portée :

- à 785 € à compter du 1er octobre 2008 ;

- à 787 € à compter du 1er janvier 2009.

Article 3

En vigueur étendu

Les garanties annuelles de rémunération visées à l'article 3 de l'accord du 22 novembre 2006 sont revalorisées comme suit pour l'année 2009 :

- 16 340 € pour les salariés ressortissant au champ d'application des conventions collectives OEDTAM ;

- 24 318 € pour les salariés ressortissant au champ d'application des conventions collectives Ingénieurs et cadres.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se revoir le 22 octobre 2008 afin de poursuivre les échanges sur le système de rémunération conventionnelle des ingénieurs et des cadres.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Avenant n° 5 du 14 octobre 2011 à l'accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er octobre 2011

L'UNIPAS,

La CFTC ;

La FPC FO,

Article 1er
En vigueur étendu

Les salaires mensuels minima conventionnels des OETAM visés à l'article 1er de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1er octobre 2011 :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Salaire minimum
I	1	125	1 365
	2	130	1 391
	3	135	1 413
II	1	140	1 438
	2	150	1 462
	3	160	1 486
III	1	170	1 519
	2	185	1 551
	3	195	1 584
IV	1	215	1 726
	2	235	1 869
	3	260	2 025
V	1	285	2 205
	2	315	2 429
	3	350	2 686

Article 2
En vigueur étendu

La valeur du point 100 ingénieurs et cadres visée à l'article 2 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est portée à 809 € à compter du 1er octobre 2011.

Article 3
En vigueur étendu

Les garanties annuelles de rémunération visées à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisées comme suit pour l'année 2011 :

- 16 905 € pour les salariés ressortissant du champ d'application des conventions collectives OETAM ;
- 24 986 € pour les salariés ressortissant du champ d'application des conventions collectives ingénieurs et cadres.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- de la convention collective nationale des OETAM de la production des papiers-cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- de la convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers-cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons et des industries connexes du 21 décembre 1972.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Avenant n° 6 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 26 octobre 2012, art. 1er)

L'UNIDIS,

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO papier-carton,

Article 1er
En vigueur étendu

Salaire mensuel minimum conventionnel (SMMC)

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1er de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit :

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	Salaire minimum mensuel conventionnel (au 1er mai 2012)	Salaire minimum mensuel conventionnel (au 1er septembre 2012)	Salaire minimum mensuel conventionnel (au 1er décembre 2012)
I	1	125	1 400	1 400	1 400
	2	130	1 412	1 416	1 419
	3	135	1 434	1 438	1 441
II	1	140	1 460	1 464	1 467
	2	150	1 484	1 488	1 491
	3	160	1 508	1 513	1 516
III	1	170	1 542	1 546	1 549
	2	185	1 574	1 579	1 582
	3	195	1 608	1 613	1 616
IV	1	215	1 752	1 757	1 761
	2	235	1 897	1 903	1 906

	3	260	2 055	2 061	2 066
V	1	285	2 238	2 245	2 249
	2	315	2 465	2 473	2 478
	3	350	2 726	2 734	2 740

Garanties annuelles de rémunération

La garantie annuelle de rémunération OETAM visée à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est revalorisée comme suit pour l'année 2012 : 17 304 € pour les salariés ressortissant au champ d'application des conventions collectives OETAM.

Article 2
En vigueur étendu

L'article 2 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est complété par les dispositions suivantes :

« Le mode de calcul des minima conventionnels applicables aux ingénieurs et cadres a été révisé par l'accord professionnel du 13 décembre 2010 relatif à la classification ingénieurs et cadres. Cet accord prévoit un délai de transposition s'étendant jusqu'au 31 décembre 2012.

Les salaires minima des ingénieurs et cadres sont fixés comme suit pour l'année 2012 :

(En euros.)

Niveau	Rémunération annuelle minimale (RAM)	Rémunération mensuelle 80 % de la RAM	Rémunération mensuelle 70 % de la RAM (2)
A débutant (1)	26 520	1 768	
A non débutant	36 400	2 427	2 123
B	42 840	2 856	2 499
C	56 100	3 740	3 273

(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.
(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. : cadres commerciaux) et paragraphe 5.2 de l'accord du 13 décembre 2010.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- de la convention collective nationale OETAM de la production des papiers-cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- de la convention collective nationale OETAM de la transformation des papiers-cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers- cartons et industries connexes du 21 décembre 1972.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Un avenant de cohérence à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification des ingénieurs et cadres est signé concomitamment.

Avenant n° 7 du 6 février 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

L'UNIDIS,

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO papiers-cartons,

Article 1er
En vigueur étendu

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1er de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit, à compter du 1er février 2014 :

Salaires mensuels minima conventionnels (SMMC)

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	SMMC (au 1er mars 2014)
I	1	125	1 446
	2	130	1 457
	3	135	1 469
II	1	140	1 489
	2	150	1 509
	3	160	1 534
III	1	170	1 568
	2	185	1 601
	3	195	1 635
IV	1	215	1 782
	2	235	1 929
	3	260	2 091
V	1	285	2 276
	2	315	2 508
	3	350	2 773

Garanties annuelles de rémunération

La garantie annuelle de rémunération OETAM visée à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est revalorisée comme suit pour l'année 2014 : 17 560 € pour les salariés ressortant au champ d'application des conventions collectives OETAM.

Article 2
En vigueur étendu

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2014.

(En euros.)

Niveau	Proposition RAM 2013	Rémunération mensuelle 80 %	Rémunération mensuelle 70 % (2)
Débutant (1) moins de 2 ans d'ancienneté	26 838	1 789	
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	30 000	2 000	
A	37 600	2 507	2 193
B	43 354	2 890	2 529
C	56 773	3 785	3 312

(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.

(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. : cadres commerciaux) et paragraphe 5.2 de l'accord du 13 décembre 2010.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- de la convention collective nationale OETAM de la production des papiers-cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (idcc 1492) ;
- de la convention collective nationale OETAM de la transformation des papiers-cartons et industries connexes du 16 février 1988 (idcc 1495) ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons et celluloses du 4 décembre 1972 (idcc 700) ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons industries connexes du 21 décembre 1972 (idcc 707).

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Un avenant de cohérence à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification des ingénieurs et cadres est signé concomitamment.

Article 5

En vigueur étendu

Par la signature du présent avenant, la partie patronale s'engage à :

- ouvrir une négociation paritaire intersecteurs papiers-cartons sur la mise en place d'une couverture conventionnelle frais de santé à l'occasion des discussions paritaires qui s'ouvriront sur le sujet dans la branche industries du cartonnage et articles de papeterie ;
- ouvrir une discussion paritaire sur la prise en compte et la valorisation de l'ancienneté dans le parcours professionnel des salariés ; cette discussion ayant pour objectif de pallier le gel de la base du calcul de la prime d'ancienneté maintenu depuis 2001 ;
- poursuivre la négociation sur le travail de nuit, et ce à l'issue de la remise du rapport Virvilles et de la publication des arrêtés et décrets d'application de la loi visant la prise en compte de la pénibilité du travail.

Accord professionnel du 27 avril 1999 relatif à l'emploi, à la réduction et à l'aménagement du temps de travail (production et transformation de pâtes, papiers, cartons)

Texte de base

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail (production et transformation de pâtes, papiers, cartons)

Union des industries papetières pour les affaires sociales (UNIPAS).

FILPAC CGT ;
Fédération Force ouvrière papier-carton cellulose.

L'union des industries papetières pour les affaires sociales (UNIPAS), 154, boulevard Haussmann, 75008 Paris, par lettre du 27 février 2009 (BO n°2009-13)

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires, tenant compte des dispositions prévues par la loi du 13 juin 1998, incitent les entreprises à étudier et à négocier les possibilités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Elles considèrent que la réduction du temps de travail doit être accompagnée de mesures d'aménagement et d'organisation du temps de travail, afin de conforter, voire développer l'emploi dans la branche professionnelle avec la préoccupation constante de l'amélioration de la compétitivité des entreprises.

Dans cette optique, leur objectif, par le présent accord, est de tracer le cadre dans lequel pourront évoluer les dispositifs adaptés à chaque situation, en recherchant des effets favorables sur les conditions de travail, l'emploi et la diminution des emplois précaires.

Le contexte actuel de très forte concurrence internationale dans lequel évoluent les entreprises de la profession les obligent à veiller à préserver leur compétitivité.

L'application de l'accord peut être l'occasion pour les entreprises, en modifiant leur organisation de travail, d'augmenter le temps d'utilisation des matériels.

Dans l'attente de la mise en place par l'Etat d'éventuelles mesures particulières qui permettraient de mieux répondre à la demande des salariés qui souhaitent limiter une durée de carrière professionnelle déjà longue et créer les conditions favorisant l'embauche de jeunes, les parties signataires manifestent le souhait que soient renouvelés les dispositifs existants tels que PRP et/ou ARPE, ainsi que l'élargissement de cette dernière mesure aux salariés totalisant 160 trimestres validés, quel que soit leur âge. Elles demandent à leurs confédérations d'intervenir dans ce sens.

En outre, les parties signataires conviennent de se rencontrer ultérieurement afin d'examiner la situation des salariés postés en fin de carrière.

Chapitre Ier : Réduction du temps de travail.

En vigueur étendu

La diversité des technologies utilisées dans l'industrie papetière (process, manufacture...) induit des types d'organisation et des horaires de travail qui peuvent être très différents d'une entreprise à l'autre et d'un salarié à l'autre selon sa fonction et/ou sa mission.

Compte tenu des implications éventuelles sur les conditions de travail de certains postes, les aménagements envisagés donneront lieu à une consultation des institutions représentatives du personnel.

Les parties signataires incitent donc les entreprises à rechercher, à leur niveau, des solutions favorables à l'emploi, aux conditions de travail, au maintien et au développement de leur compétitivité, et ainsi créer les conditions permettant la réduction du temps de travail avec la volonté de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Les articles ci-après ont pour but de préciser les modalités de décompte de la durée légale du travail, que ce soit sur la semaine, sur un cycle ou sur l'année, conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de procéder à l'examen des effets de la réduction du temps de travail, sur les salaires minima conventionnels à l'occasion de la prochaine négociation annuelle de branche dont la date sera convenue entre les signataires.

Article 1er : Durée légale du travail En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de 20 salariés et plus, et au 1er janvier 2002 pour les autres.

Article 2 : Modalités En vigueur étendu

La mise en oeuvre de la réduction d'horaire pour adapter l'horaire du travail à la durée légale sera négociée au niveau de chaque entreprise ou établissement quel que soit le mode de décompte de l'horaire. La réduction se fera en réduisant l'horaire journalier et/ou hebdomadaire de travail et/ou en octroyant un nombre de jours de repos pris de façon collective ou individuelle ou en combinant ces différentes possibilités.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les modalités d'attribution des jours de repos doivent aboutir à faire effectuer à un salarié à temps plein 1 645 heures de travail effectif sur une année, sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles d'ordre national ou local.

Lorsque la réduction de l'horaire effectif de travail se fait par l'attribution de journées entières de repos, les dates de prise de ces jours sont fixées à l'avance, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, pour moitié au moins en fonction des souhaits des salariés et pour moitié au plus à l'initiative de l'employeur.

Les entreprises dont une partie du personnel effectue déjà 1 645 heures de travail effectif sur l'année, suivant des cycles continus pour tenir compte des contraintes spécifiques des fonctionnaires, examineront les possibilités offertes par les dispositions du présent accord et notamment celles du chapitre II. Ces dispositions pourront les inciter à mettre en place de nouvelles organisations, en vue de faire bénéficier ces salariés d'un aménagement de leur temps de travail ayant un effet positif sur l'emploi et les conditions de travail, sans pour autant augmenter les coûts et nuire à leur compétitivité.

Les entreprises examineront les conditions de rémunération de base des salariés embauchés après la mise en oeuvre de l'accord de réduction du temps de travail dans leur entreprise. Elles veilleront à ce que celles-ci se trouvent en harmonie avec celles des salariés de même qualification et compétences déjà présents dans l'entreprise à cette date, dans un délai de 2 ans maximum, soit, au plus tard, le 31 décembre 2001 (ou 31 décembre 2003 pour les entreprises de moins de 20 salariés), sauf dispositions législatives spécifiques plus favorables aux salariés.

Le nombre de jours de repos qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourra, conformément à la loi, être affecté à un compte épargne-temps sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Ce nombre ne pourra pas représenter plus d'un tiers du temps dégagé par la réduction du temps de travail effectif.
NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Les deuxième et quatrième alinéas du chapitre Ier sont étendus sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Les deuxième et quatrième alinéas du chapitre Ier sont étendus sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

Article 3 : Heures supplémentaires En vigueur étendu

Du fait de la réduction du nombre d'heures normales de travail effectif sur l'année, il est important pour les entreprises de trouver les solutions d'organisation du travail leur permettant de maintenir leur capacité de production. Ceci peut les amener à recourir aux heures supplémentaires.

A compter de l'année civile 2000, ou 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés, ou à compter de la date de mise en application de l'accord dans l'entreprise ou l'établissement, le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine ou sur le cycle est fixé à 130 heures, auquel pourra s'ajouter un second contingent de 50 heures après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel.

Ce deuxième contingent pourra être modifié par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord, il sera diminué de 40 % en 2 ans à compter de l'an 2001 ou 2003 pour les entreprises de moins de 20 salariés. Les parties signataires conviennent de se revoir, après cette date, pour envisager sa disparition totale au 31 décembre 2005.

En cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année (comme prévu au chapitre II), un contingent unique d'heures supplémentaires est fixé par an et par salarié à 130 heures. Il pourra être fixé à un niveau inférieur, par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel.

Les heures supplémentaires sont les heures accomplies à la demande de l'employeur à partir de la 36e heure de travail effectif dans le cas d'un décompte hebdomadaire du temps de travail.

En cas de décompte de la durée légale du travail sur tout ou partie de l'année, comme prévu au chapitre II, les heures excédentaires qui ont la nature d'heures supplémentaires sont définies à l'article 6 du chapitre II.

Les heures supplémentaires peuvent également être incluses dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues à l'article 4 du chapitre Ier du présent accord.

Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations par un repos compensateur équivalent pourra être prévu par accord d'entreprise ou d'établissement.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en place de ce repos compensateur est subordonnée à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette mise en place peut être instituée par l'employeur avec l'accord écrit du salarié concerné.

Article 4 : Modalités spécifiques au personnel d'encadrement En vigueur étendu

La législation sur la durée du travail et cet accord concernent l'ensemble des salariés.

Néanmoins, le rôle dévolu à certains membres du personnel d'encadrement fait que leurs heures de présence ne peuvent être fixées d'une façon aussi rigide que pour les autres salariés parce qu'elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail, à des impératifs d'activité et / ou parce que ces salariés disposent d'une certaine autonomie dans la répartition de leur temps de travail.

Il est donc nécessaire de prévoir des formes de rémunération permettant de rendre l'organisation du travail compatible avec leurs fonctions. A ce titre, deux types de forfait peuvent être proposés, l'employeur devant recueillir l'accord exprès du salarié.

Forfait assis sur un horaire déterminé :

Pour les salariés auxquels ce forfait sera proposé, le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération forfaitaire.

La rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel annualisé correspondant au coefficient de l'intéressé pour la durée légale, majoré des heures supplémentaires fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et comprises dans le forfait.

Le nombre d'heures de travail effectif excédant la durée légale du travail doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le premier contingent annuel d'heures supplémentaires (130 heures) prévu à l'article 3, alinéa 2, du chapitre Ier.

Si le temps de travail effectif annuel, sur lequel a été déterminée la rémunération forfaitaire, a été dépassé en accord avec l'employeur, les heures excédentaires donneront lieu à un temps de repos, de formation ou d'avantages équivalents dans un délai à convenir entre l'employeur et le salarié.

Le choix et les conditions de ce forfait devront être prévus au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant.

Un contrôle régulier de la durée du travail sera mis en place pour les salariés avec lesquels ce forfait a été convenu (par exemple : feuille de présence, badge ..) (1)

Forfait sans référence horaire :

Les parties signataires conviennent de revoir celles des dispositions de ce forfait qui se trouveraient en contradiction avec les textes législatifs à venir.

Ce forfait doit être réservé aux membres de l'encadrement dont la nature des fonctions et le haut niveau de responsabilité impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur temps de travail, et pour lesquels toute référence à un horaire est exclue. Les sujétions résultant des responsabilités qu'ils assument et des contraintes de leur organisation de travail sont prises en compte dans la fixation de leur rémunération et impliquent l'absence de référence horaire.

En outre, les membres de l'encadrement dont la rémunération intègre un élément variable individuel, fonction de leurs résultats et tenant compte de leur activité spécifique, notamment les personnels se déplaçant régulièrement à l'extérieur de leur site d'affectation comme, par exemple, les commerciaux, relèvent normalement du forfait sans référence horaire.

Leur contrat de travail ou son avenant doit définir la fonction ou la mission qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction ou de cette mission.

Le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail. Toutefois, le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Ces salariés bénéficieront d'une semaine de repos à laquelle s'ajouteront 3 jours de formation interne ou externe, ou, en accord avec l'employeur, d'avantages d'une autre nature.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le paragraphe relatif au forfait sans référence horaire de l'article 4 du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail. NOTA : (1) Arrêté du 16 mai 2000 art. 1: est supprimée l'exclusion (arrêté du 4 août 1999 JORF 8 août 1999) du paragraphe relatif au forfait assis sur un horaire déterminé de l'article 4 du chapitre Ier. Sont ajoutés les quatrième et cinquième alinéas suivants : - la dénomination de cadre n'est pas suffisante à elle seule à fonder valablement la conclusion des conventions de forfait visées au paragraphe relatif au forfait assis sur un horaire déterminé de l'article 4 du chapitre Ier, le bien-fondé de celles-ci devant reposer sur une analyse objective des fonctions réellement exercées par le salarié, indépendamment de la volonté manifestée par celui-ci de conclure une telle convention et quel que soit le niveau de classement desdites fonctions déterminé en application des conventions ou des accords conventionnels ; - le paragraphe relatif au forfait assis sur un horaire déterminé de l'article 4 du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application des points 1 et 2 de l'article L. 212-15-3 du code du travail, lesquels font obstacle, lorsque l'autonomie dans les fonctions exercées d'un salarié n'est pas telle que la durée du temps de travail de l'intéressé ne puisse pas être prédéterminée, à la conclusion d'une convention de forfait horaire sur l'année.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le paragraphe relatif au forfait sans référence horaire de l'article 4 du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

NOTA : (1) Arrêté du 16 mai 2000 art. 1: est supprimée l'exclusion (arrêté du 4 août 1999 JORF 8 août 1999) du paragraphe relatif au forfait assis sur un horaire déterminé de l'article 4 du chapitre Ier

Sont ajoutés les quatrième et cinquième alinéas suivants :

- la dénomination de cadre n'est pas suffisante à elle seule à fonder valablement la conclusion des conventions de forfait visées au paragraphe relatif au forfait assis sur un horaire déterminé de l'article 4 du chapitre Ier, le bien-fondé de celles-ci devant reposer sur une analyse objective des fonctions réellement exercées

par le salarié, indépendamment de la volonté manifestée par celui-ci de conclure une telle convention et quel que soit le niveau de classement desdites fonctions déterminé en application des conventions ou des accords conventionnels ;

- le paragraphe relatif au forfait assis sur un horaire déterminé de l'article 4 du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application des points 1 et 2 de l'article L. 212-15-3 du code du travail, lesquels font obstacle, lorsque l'autonomie dans les fonctions exercées d'un salarié n'est pas telle que la durée du temps de travail de l'intéressé ne puisse pas être prédéterminée, à la conclusion d'une convention de forfait horaire sur l'année.

Chapitre II : Organisation du temps de travail

En vigueur étendu

Indépendamment des dispositions de l'accord de 1982 relatives à la modulation de la durée du travail, le recours à l'introduction dans une entreprise ou un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité, doit être négocié avec les délégués syndicaux, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

En l'absence de délégués syndicaux, il pourra être fait recours à la procédure de mandatement telle que prévue au III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, qu'elle ait lieu avec les délégués syndicaux ou dans le cadre du mandatement, les entreprises ou établissements qui n'auraient pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, décompter le temps de travail selon le régime ci-dessous. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

Article 1er : Période de décompte de l'horaire

En vigueur étendu

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut faire l'objet d'une modulation par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire fixé dans l'entreprise de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement dans le cadre de la modulation adoptée.

Celle-ci peut être établie sur tout ou partie de l'année à condition que, sur la période de décompte choisie, la durée hebdomadaire du travail n'excède pas en moyenne par semaine travaillée l'horaire visé ci-dessus.

Pour les salariés qui travaillent déjà 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année conformément à l'ordonnance du 16 janvier 1982 et auxquels sera appliquée cette organisation du travail, le nombre de postes effectivement travaillés doit être de 198 compte non tenu des jours fériés travaillés, sauf s'ils sont compensés par des repos payés.

Pour les autres salariés auxquels sera appliquée l'organisation du temps de travail sur la totalité de l'année, la durée du travail effectif prévue au chapitre Ier, article 2, alinéa 2, sera diminuée d'un nombre d'heures équivalent à 4 jours. Pour une organisation sur une période inférieure à l'année, elle sera diminuée d'un nombre d'heures équivalent à 1 jour par période de 3 mois.

Les entreprises mettront en place un décompte individuel du temps de travail sur tout ou partie de l'année et informeront chaque salarié sur ce décompte au moins 3 fois par an.

Article 2 : Programmation indicative annuelle

En vigueur étendu

La modulation est établie selon une programmation indicative annuelle au plus tard au cours des deux premiers mois de l'année.

La programmation des variations d'horaires est communiquée aux salariés avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, qui doit avoir lieu au moins 15 jours avant le début de cette période.

A la fin de chaque période, le chef d'entreprise ou son représentant remettra aux représentants du personnel, à la première réunion qui suivra, un constat détaillé en matière de durée et d'organisation des temps de travail, leur répartition et leur impact sur l'emploi.

Article 3 : Délai de prévenance des changements d'horaire

En vigueur étendu

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, d'au moins 4 jours ouvrables, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait, et sur lesquelles l'employeur devra consulter préalablement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Article 4 : Répartition des horaires - Limites maximale et minimale

En vigueur étendu

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance, la durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures. Pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels (à l'exception des modifications ou aménagements liés à des changements de fabrication), elle peut être augmentée de 2 heures et exceptionnellement pour le personnel de production en cas de travaux urgents, par exemple liés à des problèmes de sécurité ou d'environnement.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 46 heures par semaine. Toutefois, celle-ci pourra être portée à 48 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche ou d'une activité exceptionnelle.

La durée hebdomadaire ne peut être inférieure à 28 heures sur une semaine donnée.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne pourra pas excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Article 5 : Rémunération mensuelle En vigueur étendu

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail est lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de décompte de l'horaire, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire qui lui est appliqué.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ ou mise à la retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

Article 6 : Heures excédentaires sur la période de décompte En vigueur étendu

Dans le cas où l'horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif a été dépassé en moyenne sur la période de décompte, seules les heures effectuées au-delà de celui-ci ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément aux dispositions légales en vigueur, à une majoration de salaire. Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur dans les conditions prévues au chapitre 1er, article 3 du présent accord.

Article 7 : Chômage partiel en cours de période de décompte En vigueur étendu

Si, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de cette période de décompte, l'employeur, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués de personnel, le recours au chômage partiel pourra être décidé après information des salariés concernés.

Article 8 : Chômage partiel à la fin de la période de décompte En vigueur étendu

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises s'efforceront de recourir prioritairement aux dispositions de l'article précédent pour éviter cette situation.

Article 9 : Repos hebdomadaire En vigueur étendu

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures auquel s'ajoutent les 11 heures de repos journalier au chapitre III. La période minimale de repos visée ci-dessus comprend en principe le dimanche sauf dérogations.

Chapitre III : Repos quotidien

En vigueur étendu

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Ainsi, le temps de repos quotidien pourra exceptionnellement être réduit sans être inférieur à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes, tels que les gardiens, les surveillants, les concierges, les pompiers, etc.

Le temps de repos quotidien pourra également être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans les conditions particulières répertoriées ci-dessous :

- salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors des changements d'équipes ou lors de la mise en place de postes supplémentaires et ceci dans la limite de 18 fois sur 12 mois glissants et par salarié ;

- salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel ou bien les salariés devant effectuer des opérations de contrôle à intervalles réguliers, etc.

Le salarié dont le repos quotidien est ainsi réduit de 2 heures au plus bénéficie d'un temps de repos d'une durée égale au temps de repos supprimé, et attribué le lendemain ou dans un délai de convenir avec l'employeur.

Chapitre IV : Formation professionnelle.

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un instrument indispensable au maintien de l'emploi. Elle permet aux salariés d'adapter leurs compétences et d'améliorer leur qualification en vue de favoriser leur évolution et d'accompagner les mutations des métiers.

Lorsque le salarié bénéficie pendant le temps où il aurait travaillé d'une formation organisée par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation, le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif payé sur la base du salaire réel au taux normal, les heures dépassant la durée légale qui en découleraient ne sont pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires.

Lorsque la formation, à la demande du salarié, est acceptée par l'entreprise et incluse dans le cadre de son plan de formation et qu'elle a lieu en dehors du temps où le salarié aurait travaillé, ce temps n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

Pour les factionnaires qui sont amenés à effectuer une formation hors du temps pendant lequel ils auraient normalement travaillé, ce temps est assimilé à du temps de travail effectif et payé sur la base du salaire réel au taux normal.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le second alinéa du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application des articles L. 932-1, alinéa 3, L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail. Le troisième alinéa du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le second alinéa du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application des articles L. 932-1, alinéa 3, L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le troisième alinéa du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Chapitre V : Compte épargne-temps.

En vigueur étendu

[*La mise en oeuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, pourront après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel.

En l'absence de délégués syndicaux, ce régime, conformément à la réglementation en vigueur, peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou d'établissement ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer ce régime, conformément à la réglementation en vigueur, après information des salariés concernés.*] (1)

NOTA : (1) Chapitre exclu de l'extension par arrêté du 4 août 1999.

NOTA : (1) Chapitre exclu de l'extension par arrêté du 4 août 1999.

Chapitre VI : Application.

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'ajoutent à celles résultant des accords conventionnels antérieurs ayant le même objet et/ou s'y substituent dans certains cas, notamment à celles de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail au 1er février 1982.

Elles entreront en vigueur après parution de l'arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier de l'an 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins.

Toutefois les entreprises qui conclueront des accords à leur niveau avant la date de passage de la durée légale à 35 heures pourront s'appuyer sur les dispositions de cet accord.

Chapitre VII Suivi de l'accord

En vigueur étendu

Cet accord constitue un ensemble cohérent. Toutefois dans le cas où de nouveaux textes législatifs viendraient compléter ou modifier la loi du 13 juin 1998, d'ici au 1er janvier 2000, une réunion sera organisée pour vérifier la cohérence de l'accord avec ces nouvelles dispositions.

A l'issue de la première année suivant l'application de la loi sur la réduction du temps de travail, une commission paritaire comprenant deux représentants par organisation syndicale et des représentants de l'UNIPAS procédera à un examen des conditions de mise en place et d'application du présent accord.

Extrait de procès-verbal : (réunion paritaire du 17 mars 1999).

En vigueur étendu

Eléments de référence pour le calcul de la réduction du temps de travail de 39 heures à 35 heures
Chapitre Ier
Article 2
Modalités

A propos des 1 645 heures de temps de travail effectif telles qu'elles figurent à l'article 2 du chapitre Ier, il est rappelé les éléments de référence suivants pour le calcul de la réduction du temps de travail :

a) Dans le cas de l'ordonnance de 1982 fixant le temps de travail effectif à 39 heures par semaine, la durée annuelle du temps de travail effectif est de :
 $47,18 \text{ semaines} \times 39 \text{ heures} - 7,8 \text{ heures (1er mai)} = 1 832 \text{ heures}$;

b) Dans le cadre du présent accord fixant le temps de travail effectif à 35 heures par semaine, la durée annuelle du temps de travail effectif est de :
 $47,18 \text{ semaines} \times 35 \text{ heures} - 7 \text{ heures (1er mai)} = 1 645 \text{ heures}$,

soit une réduction du temps de travail annuel de 187 heures pour un salarié qui effectuerait 39 heures hebdomadaires de travail effectif rémunérées 169,65 heures dans le cadre de la mensualisation.

Extrait de procès-verbal
(réunion paritaire du 17 mars 1999)
Eléments de référence pour le calcul de la réduction
du temps de travail de 39 heures à 35 heures
Chapitre II
Article 1er
Alinéa 3. - Période de décompte de l'horaire

L'alinéa 3 doit s'interpréter de la façon suivante :

Pour les salariés qui travaillent déjà 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année, conformément à l'ordonnance du 16 janvier 1982, et auxquels sera appliquée cette organisation du travail, le nombre de postes effectivement travaillés doit être de 198 auxquels s'ajoutent les jours fériés travaillés, sauf s'ils donnent lieu à repos compensateurs payés.

Extrait de procès-verbal
(réunion paritaire du 17 mars 1999)

Les parties signataires sont convenues de se rencontrer dans le courant du deuxième semestre 1999 afin d'examiner les possibilités d'instauration d'un système conventionnel d'astreinte.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le premier extrait de procès-verbal de l'article 2 du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le premier extrait de procès-verbal de l'article 2 du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

Textes Attachés

Dénonciation par lettre du 27 février 2009 de l'UNIPAS de l'accord du 27 avril 1999

[En vigueur](#)

Paris, Le 27 février 2009.

L'union des industries papetières pour les affaires sociales (UNIPAS), 154, boulevard Haussmann, 75008 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex.

Madame, Monsieur,

Nous avons l'honneur de vous adresser ci-joint pour dépôt notre courrier de dénonciation de l'accord professionnel du 27 avril 1999 relatif à l'emploi, la réduction et l'aménagement du temps de travail, envoyé aux représentants des syndicats de salariés.

A cette fin, nous vous joignons un exemplaire original des 5 courriers envoyés le 17 février 2009, ainsi qu'une copie des avis de réception.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales de la production des papiers, cartons et celluloses (Ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise) et de la transformation des papiers, cartons et industries connexes (Ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise) JORF 27 mai 2000

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés du 6 mars 1989 portant extension des conventions collectives nationales du 20 janvier 1988 de la production des papiers, cartons et celluloses (Ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise) et du 16 février 1988 de la transformation des papiers, cartons et industries connexes (Ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise) ;
Vu l'accord du 27 avril 1999 (3 annexes) sur l'emploi, la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 juin 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales du 20 janvier 1988 de la production des papiers, cartons et celluloses (Ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise) et du 16 février 1988 de la transformation des papiers, cartons et industries connexes (Ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise), tel qu'étendu par les arrêtés du 6 mars 1989, les dispositions de l'accord du 27 avril 1999 (3 annexes) sur l'emploi, la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Le paragraphe relatif au forfait assis sur un horaire déterminé de l'article 4 du chapitre Ier est exclu de l'extension.

Le chapitre V est exclu de l'extension.

Les deuxième et quatrième alinéas ainsi que le premier extrait de procès-verbal de l'article 2 du chapitre Ier sont étendus sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

Le paragraphe relatif au forfait sans référence horaire de l'article 4 du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le second alinéa du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application des articles L. 932-1, alinéa 3, L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le troisième alinéa du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-15 en date du 21 mai 1999.

Arrêté portant extension d'un accord professionnel conclu dans le cadre des conventions collectives nationales du 20 janvier 1988 de la production des papiers, cartons et celluloses (Ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise) et du 16 février 1998 de la transformation des papiers, cartons et industries connexes (Ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise) JORF 27 mai 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'article 28, paragraphe 1, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;
Vu l'accord du 27 avril 1999 sur l'emploi, la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre des conventions collectives nationales du 20 janvier 1988 de la production des papiers, cartons et celluloses (ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise) et du 16 février 1998 de la transformation des papiers, cartons et industries connexes (ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise) ;
Vu l'arrêté du 4 août 1999 publié au Journal officiel du 8 août 1999 portant extension de l'accord susvisé ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 4 août 1999 portant extension de l'accord du 27 avril 1999 sur l'emploi, la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre des conventions collectives nationales du 20 janvier 1988 de la production des papiers, cartons et celluloses (ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise) et du 16 février 1998 de la transformation des papiers, cartons et industries connexes (ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise) est modifié comme suit :

Est supprimée l'exclusion du paragraphe relatif au forfait assis sur un horaire déterminé de l'article 4 du chapitre 1er ;

Sont ajoutés les quatrième et cinquième alinéas suivants :

- la dénomination de cadre n'est pas suffisante à elle seule à fonder valablement la conclusion des conventions de forfait visées au paragraphe relatif au forfait assis sur un horaire déterminé de l'article 4 du chapitre 1er, le bien-fondé de celles-ci devant reposer sur une analyse objective des fonctions réellement exercées par le salarié, indépendamment de la volonté manifestée par celui-ci de conclure une telle convention et quel que soit le niveau de classement desdites fonctions déterminé en application des conventions ou des accords conventionnels ;

- le paragraphe relatif au forfait assis sur un horaire déterminé de l'article 4 du chapitre 1er est étendu sous réserve de l'application des points 1 et 2 de l'article L. 212-15-3 du code du travail, lesquels font obstacle, lorsque l'autonomie dans les fonctions exercées d'un salarié n'est pas telle que la durée du temps de travail de l'intéressé ne puisse pas être prédéterminée, à la conclusion d'une convention de forfait horaire sur l'année.

Article 2

Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord susvisé.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Avenant du 11 juin 2012 relatif au CQP « Opérateur en maintenance industrielle »

Texte de base

CQP « Opérateur en maintenance industrielle »

La FFC ;

L'AFDPE ;

L'UNIDIS,

La FILPAC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FPC CGT-FO,

[En vigueur non étendu](#)

La commission paritaire nationale emploi formation intersecteurs papiers-cartons, réunie le lundi 11 juin 2012, décide de créer le certificat de qualification professionnelle suivant « Opérateur en maintenance industrielle ».

Annexe

[En vigueur non étendu](#)

Annexe

Opérateur en maintenance industrielle

1. Circonstances de la création de la certification

Dans le cadre de la réflexion globale sur la gestion des emplois et des compétences dans la filière papiers-cartons, ce document fait la synthèse des travaux d'organismes de formation, des attentes d'industriels et des orientations générales définies par les fédérations professionnelles de la filière papiers cartons (cf. « Position des fédérations professionnelles de l'intersecteurs papiers-cartons sur les certificats de qualification professionnelle du 22 novembre 2005 »).

Ces travaux ont consisté en :

1. La création d'un projet de CQP opérateur de maintenance par un groupe de travail animé par l'IRFIP avec les organisations syndicales représentatives des salariés de l'intersecteurs papiers- cartons.
2. La synthèse de ces travaux est réalisée par l'institut pour la recherche et la formation dans l'industrie du papiers-cartons (IRFIP) en relation avec l'EIR sur la base du CQPI opérateur en maintenance industrielle et conformément au guide méthodologique de création des CQP pour la filière papiers-cartons.

Liens avec les certifications et diplômes existants

Conformément à la position des fédérations, ce certificat correspond à un métier de la filière papiers-cartons et autorise, par ses modalités d'accès, la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

Le référentiel de l'opérateur en maintenance papetière a été rédigé sur la base du CQPI de l'opérateur en maintenance industrielle et complété par les compétences spécifiques du métier.

Dans ce sens, le titulaire du CQP de l'opérateur en maintenance papetière est de fait titulaire du certificat de qualification professionnelle de l'industrie (CQPI) correspondant.

2. Description de la qualification ciblée

Intitulé du certificat

L'industrie papetière est caractérisée par des mutations technologiques profondes et accélérées. Ainsi l'état d'esprit de l'opérateur en maintenance industrielle est de maîtriser au lieu de subir.

En effet, le maintien des équipements de production est un enjeu clé pour la productivité de nos unités de production de papier et de carton aussi bien que pour la qualité du produit. Par ailleurs, l'opérateur en maintenance est également garant de la sécurité des biens et des personnes.

La technologie des équipements actuels nécessite des compétences techniques pluridisciplinaires. En effet, les installations industrielles exploitent indifféremment et sans frontière évidente les technologies des domaines de la mécanique, de l'électricité et de l'électrotechnique, du contrôle mesure régulation (instrumentation), des automatismes et de l'informatique industrielle, du pneumatique et de l'hydraulique. L'opérateur en maintenance industrielle sera alors amené à réaliser des opérations de maintenance préventive et corrective dans tout ou partie de ces domaines afin de maintenir ou de rétablir l'outil de production dans un état spécifié dans des conditions économiques optimales.

Ainsi, le titulaire de la certification doit être capable de :

- agir dans le respect des règles QHSSE ;
- appliquer les procédures de maintenance préventives ;
- préparer l'organisation de l'intervention avec méthode ;
- réaliser une intervention en situation de dysfonctionnement ;
- faire un rapport d'intervention.

En conclusion, le profil de l'opérateur de maintenance est celui d'une personne de terrain, de contact et d'équipe, qui s'appuie sur de bonnes connaissances techniques, générales, ainsi que sur son expérience pour garantir la bonne marche des équipements industriels.

Fiches Rome les plus proches

Installation et maintenance d'équipement industriel et d'exploitation : code ROME : I1304.

Installation et maintenance d'automatisme : code Rome : I1302.

Maintenance et mécanique industrielle : code Rome : I1310.

Maintenance électrique : code Rome : I1309.

Conditions d'exercice les plus fréquentes

Le travail s'effectue en atelier et sur les installations du site. Le travail peut être en continu ou discontinu.

L'opérateur doit maintenir une attention soutenue et prolongée pendant ses interventions. Il doit réagir efficacement, veiller dans toutes ses activités à l'intégrité des produits et à la conformité des processus garantissant la qualité et la sécurité.

Qualités requises

Intitulé	Définition retenue
Sens de la sécurité	Mesure et respect des règles.
Esprit d'analyse et approche logique	Sens pratique et connaissance des méthodes d'analyse.
Rigueur	Application des procédures.
Technicité	Connaissance des différents domaines de la maintenance et intervention avec pragmatisme.
Esprit d'équipe	Partage des informations.
Curiosité	Disposition à se former et à occuper des postes différents.

Le candidat devra posséder les habilitations électriques nécessaires à l'exercice de ses activités. Il devra également avoir suivi une information sur la radioprotection lorsque son entreprise utilise des sources radioactives.

3. Référentiel des compétences

Le référentiel de l'opérateur en maintenance papetière est rédigé sur la base du CQPI « Opérateur en maintenance industrielle ».

Capacités/Compétences	Résultats attendus observables et/ou mesurables	Conditions de réalisation
Santé, sécurité, conditions de travail (QHSSE)	Respecter les consignes de QHSSE des personnes et des installations dans l'ensemble de ses activités.	Evaluation en situation réelle ou à partir d'une situation reconstituée et avis d'entreprise Les EPI sont mis à disposition
	Appliquer et respecter les consignes de sécurité définies. Inventorier les conditions de sécurité à mettre en oeuvre lors des interventions. Identifier les sources de dangers électriques, mécaniques, pneumatiques, hydrauliques, rayons ionisants et procès/procédé.	
	Comprendre les règles de bonnes pratiques et de prévention en matière de sécurité (circulation, gestes et postures, incendie, manutention, énergie résiduelle, etc.). Identifier les limites de ses interventions en fonction des habilitations. Consigner les installations dans le cadre des interventions.	
	S'assurer de l'efficacité du dispositif de mise en sécurité.	
Maintenance préventive	A partir des procédures et modes opératoires : Réaliser des opérations de maintenance de niveau 2 à 3 (AFNOR, à caractère préventif), de niveau 2 en autonomie ou de niveau 3 (sous la responsabilité d'un technicien, par exemple, ou lors d'un arrêt programmé) : - systématiques ou conditionnelles sous contrôle d'un technicien ; - sur des parties d'installations mécaniques, hydrauliques et/ou pneumatiques et électriques.	Evaluation en situation réelle ou à partir d'une situation reconstituée et avis d'entreprise
	Les différents contrôles sont réalisés conformément aux procédures et selon le planning prévu.	
	Les valeurs mesurées ou constats sont conformes à la réalité, tout écart par rapport aux valeurs standards est constaté et signalé.	
	Les actions (nettoyage, réglage, lubrification, changement de pièces) prévues ou nécessaires sont réalisées à l'aide des outillages adaptés. Le cas échéant l'alerte est donnée auprès du bon interlocuteur.	
Préparation de l'intervention préventive ou organisation de l'intervention curative	Analyser la situation et les anomalies d'une installation : Demander des informations complémentaires en fonction de l'analyse réalisée. Identifier les informations nécessaires à collecter pour ses interventions. Identifier et réunir la documentation technique nécessaire à l'intervention. Collecter les informations nécessaires à son intervention en se référant à la documentation technique mise à sa disposition (modes opératoires, schémas, plans, durée de l'intervention, etc.), en surveillant le bon fonctionnement des installations et en s'informant auprès des exploitants.	Evaluation en situation réelle ou à partir d'une situation reconstituée et avis d'entreprise
	Utiliser et respecter la documentation technique des installations et la base de données (fiches techniques, modes opératoires de maintenance et d'utilisation des installations, etc.). Utiliser un langage technique adapté.	
	Préparer les outillages nécessaires à ses interventions : - identifier les caractéristiques du bon fonctionnement des installations ; - identifier les outillages nécessaires à une intervention donnée ; - choisir et préparer les moyens nécessaires à ses interventions (outillages, appareils de mesure, manutention, etc.). Identifier les caractéristiques des pièces détachées. Choisir les pièces détachées en fonction des interventions à réaliser.	
Maintenance curative ou intervention	Diagnostiquer la ou les causes du dysfonctionnement ou de la panne constatées sur l'installation : Rechercher les informations relatives à la défaillance à partir de l'observation du fonctionnement et des symptômes. Emettre des hypothèses sur l'origine de la panne. Réaliser des mesures ou des contrôles pour vérifier le fonctionnement des éléments. Observer et mesurer avec les appareils adéquats. Vérifier du plus simple au plus complexe. Manipuler les organes de commande. Vérifier les conditions d'origine et de présence des différentes sources d'énergie. Identifier l'anomalie ou les éléments défectueux. Identifier les symptômes de la défaillance. Emettre le bon diagnostic.	Evaluation en situation réelle ou à partir d'une situation reconstituée et avis d'entreprise
	Evaluer la durée et les moyens nécessaires à son intervention : Prévoir, en fonction du diagnostic réalisé, les délais et les moyens nécessaires et disponibles pour l'intervention. Evaluer le niveau technique de l'intervention. Estimer la nature des opérations à effectuer et le degré de gravité du dysfonctionnement (caractère occasionnel, répétitif...).	
	Faire appel à un technicien ou à sa hiérarchie en cas de difficultés : Décider de son intervention ou faire appel à une assistance si nécessaire. En cas de dysfonctionnement grave ou ne relevant pas de son champ de compétence, alerter le	

	bon acteur.	
	<p>Effectuer les dépannages dans le respect des modes opératoires définis : Dans le respect des modes opératoires définis, interrompre les liaisons mécaniques, électriques et fluidiques de l'installation.</p> <p>Vérifier l'absence de risque avant intervention, et lorsque c'est nécessaire en concertation avec un hiérarchique ou un technicien (consignation effective de l'installation, balisage, information des utilisateurs....).</p> <p>Démonter et déposer les éléments mis en cause.</p> <p>Identifier parfaitement l'organe ou composant à remplacer et les éventuelles déconnexions mécaniques, électriques, pneumatiques ou hydrauliques nécessaires (liens entre l'équipement industriel et les documentations, plans, instructions).</p> <p>Réaliser méthodiquement le démontage, les déconnexions, le remontage et les reconnexions (consignation, vérification de l'absence d'énergies résiduelles avant démontage, ordre chronologique, repérages, utilisation de l'outillage adapté) et dans les délais d'intervention prévus.</p> <p>Confirmer son diagnostic.</p> <p>Décider du changement ou de la retouche des éléments mis en cause.</p> <p>Réaliser des retouches ou réglages de ces éléments.</p> <p>Changer, remonter et régler les éléments concernés par l'intervention.</p> <p>Effectuer correctement les montages, réglages, mesures et tests de fonctionnement prescrits conformément aux instructions, plans ou documentations.</p> <p>Rétablir les liaisons mécaniques, électriques et fluidiques de l'installation.</p>	
	<p>Remettre l'installation et le poste de travail en situation opérationnelle : Ajuster les réglages en fonction des écarts constatés.</p> <p>Remettre le poste de travail en situation opérationnelle et essai avec la production.</p> <p>Régler l'installation pour la rendre opérationnelle.</p>	
Compte rendu	<p>Rendre compte à sa hiérarchie et autres acteurs concernés de ses interventions (réparations réalisées, anomalies constatées, écart par rapport au planning de maintenance préventive, etc.).</p> <p>Renseigner les différents documents ou supports mis à sa disposition.</p> <p>Etablir le bilan de ses interventions (temps passé, incidents, etc.).</p> <p>Proposer des points d'amélioration (diminution des risques d'accidents, diminution des pannes, etc.).</p> <p>Identifier les principes d'une communication écrite et orale efficace.</p> <p>Le compte rendu/suivi d'intervention est correctement effectué :</p> <ul style="list-style-type: none"> - exhaustivité et justesse des informations données : dysfonctionnement, panne, temps, nature de l'intervention, interventions complémentaire... ; - langage technique adapté ; - solutions éventuelles proposées ; - exploitable par une tierce personne. 	Evaluation en situation réelle ou à partir d'une situation reconstituée et avis d'entreprise

4. Pré-évaluation

La pré-évaluation peut être proposée au candidat pour l'orienter vers une formation ou une reconnaissance de ses acquis professionnels en vue de l'obtention du CQP. Elle est alors composée d'un entretien et d'un test des connaissances. Pour présenter ce CQP par la voie de la reconnaissance de l'expérience, le candidat devra impérativement justifier d'une expérience d'au moins 2 ans en tant que technicien de maintenance.

5. Epreuve de certification

Les résultats aux épreuves sont soumis aux coefficients suivants :

Epreuve	Coefficient	Note moyenne
Connaissances	1	/4
Pratique	2	/4
Synthèse	1	/4
Moyenne globale		/4

Les candidats réussissent aux épreuves et reçoivent le CQP avec une moyenne supérieure ou égale à 2 en moyenne globale et dans les épreuves pratiques et de synthèse.

Epreuve de connaissances

Les conditions de déroulement de l'épreuve :

Cette épreuve se déroule en centre et comprend une série d'épreuves qui permettent de valider les connaissances techniques de l'opérateur en maintenance.

épreuve	Durée	Coefficient	Note moyenne
QCM papetier	1 heure	1	/4
Sciences	2 heures	2	/4
TP électrotechnique	4 heures	2	/4
TP régulation	4 heures	2	/4
Automatisme et informatique industrielle	3 heures	2	/4
Analyse fonctionnelle et structurelle	4 heures	2	/4
Moyenne globale			/4

Epreuve pratique

L'épreuve pratique permet l'évaluation des compétences du technicien en maintenance.

Le candidat sera amené à :

- réaliser un dépannage ou une réparation. Le candidat se voit confier une intervention pour laquelle le travail à effectuer est parfaitement défini. Il devra alors opérer de manière organisée dans un temps limité tout en respectant les consignes de sécurité ;
- effectuer un diagnostic. Le candidat est confronté à un dysfonctionnement dont il doit réaliser un diagnostic. Il s'agira là de vérifier les capacités d'observation, d'analyse et de réflexion face à une défaillance mettant en oeuvre le caractère polyvalent du métier ;
- certaines compétences seront évaluées par un évaluateur de l'entreprise du candidat pour les compétences sur fond gris (compétences nécessitant une observation prolongée).

Compétences	Evaluation des compétences (épreuve pratique)	Note
Santé, sécurité, conditions de travail (QHSSE)	Respecter les consignes de QHSSE des personnes et des installations dans l'ensemble de ses activités.	/4
	Appliquer et respecter les consignes de sécurité définies. Inventorier les conditions de sécurité à mettre en oeuvre lors des interventions. Identifier les sources de dangers électriques, mécaniques, pneumatiques, hydrauliques, rayons ionisants et process/procédé.	/4
	Comprendre les règles de bonnes pratiques et de prévention en matière de sécurité (circulation, gestes et postures, incendie, manutention, énergie résiduelle, etc.). Identifier les limites de ses interventions en fonction des habilitations. Consigner les installations dans le cadre des interventions.	/4
	S'assurer de l'efficacité du dispositif de mise en sécurité.	/4
Maintenance préventive	A partir des procédures et modes opératoires : Réaliser des opérations de maintenance de niveau 2 à 3 (AFNOR, à caractère préventif) : de niveau 2 en autonomie ou de niveau 3 (sous la responsabilité d'un technicien par exemple ou lors d'un arrêt programmé) : - systématique ou conditionnel sous contrôle d'un technicien ; - sur des parties d'installations : - mécaniques, hydrauliques ; - et/ou pneumatiques et électriques ; - de levage et d'élingage.	/4
	Les différents contrôles sont réalisés conformément aux procédures et selon le planning prévu.	/4
	Constater et signaler tout écart des valeurs mesurées ou constats conformes à la réalité, par rapport aux valeurs standards.	/4
	Réaliser les actions (nettoyage, réglage, lubrification, changement de pièces) prévues ou nécessaires à l'aide des outillages adaptés. Le cas échéant donner l'alerte auprès du bon interlocuteur.	/4
Préparation de l'intervention préventive ou organisation de l'intervention curative	Analyser la situation et les anomalies d'une installation : Demander des informations complémentaires en fonction de l'analyse réalisée. Identifier les informations nécessaires à collecter pour ces interventions. Identifier et réunir la documentation technique nécessaire à l'intervention. Collecter les informations nécessaires à son intervention en se référant à la documentation technique mise à sa disposition (modes opératoires, schémas, plans, durée de l'intervention, etc.), en surveillant le bon fonctionnement des installations et en s'informant auprès des exploitants.	/4
	Utiliser et respecter la documentation technique des installations et la base de données (fiches techniques, modes opératoires de maintenance et d'utilisation des installations, etc.). Utiliser un langage technique adapté.	/4
	Préparer les outillages nécessaires à ses interventions : - identifier les caractéristiques du bon fonctionnement des installations ; - identifier les outillages nécessaires à une intervention donnée ; - choisir et préparer les moyens nécessaires à ses interventions (outillages, appareils de mesure, manutention, etc.). Identifier les caractéristiques des pièces détachées. Choisir les pièces détachées en fonction des interventions à réaliser.	/4
Maintenance curative ou intervention	Diagnostiquer la ou les causes du dysfonctionnement ou de la panne constaté sur l'installation : Rechercher les informations relatives à la défaillance à partir de l'observation du fonctionnement et des symptômes.	/4

	<p>Emettre des hypothèses sur l'origine de la panne. Réaliser des mesures ou des contrôles pour vérifier le fonctionnement des éléments. Observer et mesurer avec les appareils adéquats. Vérifier du plus simple au plus complexe. Manipuler les organes de commande. Vérifier les conditions d'origine et de présence des différentes sources d'énergie. Identifier l'anomalie ou les éléments défectueux. Identifier les symptômes de la défaillance. Emettre le bon diagnostic.</p>	
	<p>Evaluer la durée et les moyens nécessaires à son intervention : Prévoir, en fonction du diagnostic réalisé, les délais et les moyens nécessaires et disponible pour l'intervention. Evaluer le niveau technique de l'intervention. Estimer la nature des opérations à effectuer et le degré de gravité du dysfonctionnement (caractère occasionnel, répétitif...).</p>	/4
	<p>Faire appel à un technicien ou à sa hiérarchie en cas de difficulté : Décider de son intervention ou faire appel à une assistance si nécessaire. En cas de dysfonctionnement grave ou ne relevant pas de son champ de compétence, alerter le bon acteur.</p>	/4
Compte rendu	<p>Rendre compte à sa hiérarchie et autres acteurs concernés de ses interventions (réparations réalisées, anomalies constatées, écart par rapport au planning de maintenance préventive, etc.).</p>	/4
	<p>Renseigner les différents documents ou supports mis à sa disposition. Etablir le bilan de ses interventions (temps passé, incidents, etc.).</p>	/4
	<p>Proposer des points d'amélioration (diminution des risques d'accidents, diminution des pannes, etc.).</p>	/4
	<p>Identifier les principes d'une communication écrite et orale efficace. Le compte rendu/suivi d'intervention est correctement effectué : - exhaustivité et justesse des informations données : dysfonctionnement, panne, temps, nature de l'intervention, interventions complémentaires... ; - langage technique adapté ; - solutions éventuelles proposées ; - exploitable par une tierce personne.</p>	/4

Epreuve de synthèse

L'épreuve de synthèse permet l'évaluation de « l'esprit maintenance » du candidat.

A partir d'un rapport préparé avant l'épreuve.

Le candidat sera amené à :

- décrire l'organisation fonctionnelle de son entreprise ;
- expliquer une intervention de dépannage : préparation, mise en sécurité, documents à remplir ;
- présenter la démarche pour des interventions à caractère essentiellement électrique, hydraulique et pneumatique et mécanique ;
- décrire le système de traçabilité et de capitalisation des interventions effectuées ;
- présenter des actions de progrès auxquelles il a participé.

Compétences	Evaluation des compétences (épreuve de synthèse)	Note
Organiser une intervention	<p>Le matériel et les pièces sont préparés avant intervention : L'identification des références des pièces est justifiée par rapport aux plans et/ou aux schémas. Les références des pièces sont conformes aux plans et/ou schémas ou leur remplacement par équivalence est vérifié et possible.</p>	/4
	<p>La zone d'intervention est mise en sécurité : Les risques chimiques et environnementaux du milieu papetier sont connus et les mesures nécessaires pour éviter tout risque de pollution sont prises.</p>	/4
Contrôler le bon fonctionnement d'une machine ou installation	<p>Les contrôles, mesures, tests sont réalisés sur une installation ou une machine : L'exploitation des résultats est pertinente (préconisations de remplacement ou de réglage, actions correctives...).</p>	/4
	<p>Les contrôles, mesures, tests, régulations électriques ou électroniques sont réalisés sur une installation ou une machine : L'exploitation des résultats est pertinente (constat d'absence de défauts, effets constatés, causes, actions nécessaires...).</p>	/4
	<p>Les contrôles, mesures, tests hydrauliques et/ou pneumatiques sont réalisés sur une installation ou une machine : L'exploitation des résultats est pertinente (constat d'absence de défauts, effets constatés, causes, actions nécessaires...).</p>	/4
Remplacer des pièces ou instruments défectueux	<p>Les éléments ou instruments mécaniques et/ou électriques défectueux sont remplacés à l'identique, ou à caractéristiques équivalentes en appliquant les règles de sécurité et les consignes : Le composant ou l'élément remplacé correspond aux prescriptions (constructeur, schéma, notice technique, nomenclature) ou son remplacement par un élément équivalent est argumenté.</p>	/4
		/4

	Les éléments hydrauliques ou pneumatiques défectueux sont remplacés à l'identique, ou à caractéristiques équivalentes en appliquant les règles de sécurité et les consignes : Le composant ou l'élément remplacé correspond aux prescriptions (constructeur, schéma, nomenclature...) ou son remplacement par un élément équivalent est argumenté.	
Suite à intervention, mettre en fonctionnement, monter en cadence, régler et effectuer les contrôles lors des essais	Les risques sécurité sont identifiés avant une mise en fonctionnement et les mesures appropriées sont prises (déconsignation dans les règles, information des utilisateurs, mise en sécurité, condamnation d'accès, etc). L'avis sur la possibilité de mise en service des fonctions testées est argumenté (justification à partir des essais et contrôles réalisés, avis des utilisateurs, d'experts...).	/4
Compte rendu	Rendre compte à sa hiérarchie et autres acteurs concernés de ses interventions (réparations réalisées, anomalies constatées, écart par rapport au planning de maintenance préventive, etc.).	/4
	Renseigner les différents documents ou supports mis à sa disposition. Etablir le bilan de ses interventions (temps passé, incidents, etc.).	/4

Le niveau professionnel du candidat est qualifié sur chaque épreuve.

Matrice d'évaluation :

Note attribuée	1	2	3	4
Performance associée	Réussit partiellement	Réussit complètement et justifie par l'application de consignes et procédures	Réussit complètement et justifie ses choix par l'expérience	Réussit complètement et justifie ses choix par le raisonnement

6. Formation

Durée de la formation de 300 heures à 1 600 heures en fonction de la formation initiale, de l'expérience et des acquis professionnels du candidat.

7. Délivrance de la certification

Les candidats ayant réussi aux épreuves recevront un certificat de qualification professionnelle d'opérateur en maintenance industrielle signé par le président de la CPNEF et par le directeur de la formation professionnelle et développement RH.

Dans le même temps, un certificat de qualification professionnelle interbranches d'opérateur en maintenance industrielle leur sera remis.

Avenant n° 3 du 9 février 2010 relatif aux salaires 2010

Texte de base

Salaires

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance, et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 11 avril 2011, art. 1er)

L'UNIPAS,

La FCE CFDT ;

La fédération française de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

La FPC FO,

Article 1er En vigueur étendu

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1er de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1er mars 2010 :

(En euros.)

Niveau	échelon	Coefficient	Salaire mensuel minimum conventionnel
	1	125	1 344
I	2	130	1 366
	3	135	1 388
	1	140	1 412
II	2	150	1 436
	3	160	1 460
	1	170	1 492
III	2	185	1 524
	3	195	1 556
	1	215	1 696
IV	2	235	1 836
	3	260	1 989

	1	285	2 166
V	2	315	2 386
	3	350	2 639

Article 2
En vigueur étendu

La valeur du point 100 ingénieurs et cadres visée à l'article 2 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est portée à 794 € à compter du 1er mars 2010.

Article 3
En vigueur étendu

Les garanties annuelles de rémunération visées à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisées comme suit pour l'année 2010 :

- 16 612 € pour les salariés ressortissant au champ d'application des conventions collectives OETAM ;
- 24 535 € pour les salariés ressortissant au champ d'application des conventions collectives ingénieurs et cadres.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- de la convention collective nationale OETAM de la production des papiers-cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- de la convention collective nationale OETAM de la transformation des papiers-cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons et des industries connexes du 21 décembre 1972.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Avenant n° 7 du 10 janvier 2007 relatif au champ d'intervention de l'OPCA FORMAPAP

Texte de base

Création d'un OPCA relevant des industries et du commerce des pâtes, papiers et cartons

Syndicat général des fabricants et transformateurs de pâtes, papiers et cartons de France ;

COPACEL ;

Groupement français des producteurs d'articles pour usages sanitaires et domestiques ;

Fédération nationale des transformateurs de papier ;

Fédération des syndicats de fabricants d'articles de papeterie ;

Fédération française du cartonnage ;

Fédération du commerce des papiers et cartons de France.

Fédération CGT-FO du papier-carton-cellulose ;

Fédération unifiée des industries chimiques (FUC-CFDT) section papier-carton ;

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (Filpac-CGT) ;

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois papier (Fibopa-CFE-CGC).

Dénomination et champ d'intervention

Article 1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 13 octobre 1995 BO conventions collectives 95-49, étendu par arrêté du 29 janvier 1996 JORF 8 février 1996.

Les organisations signataires conviennent de la création d'un organisme paritaire collecteur agréé (O.P.C.A.) qui prend le nom de Formapap, doté de la personnalité morale et constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 ; ses statuts figurent en annexe du présent accord. Cet organisme est compétent au plan national.

Son champ d'intervention professionnel concerne les entreprises relevant des conventions collectives suivantes :

- convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- convention collective nationale pour les ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses ;

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

5001 Fabrication de pâtes à papier.	21.1.A Fabrication de pâte à papier.
5002 Fabrication de papier et de carton.	21.1.C Fabrication de papier et de carton.
5003 Fabrication d'articles de papeterie.	21.2.G Fabrication d'articles de papeterie : - fabrication de papier à lettres en boîte, blocs, cartes de visite, de faire-part, etc. ; - fabrication d'enveloppes et pochettes postales ; - fabrication de bobines pour machines de bureau, de listings et d'autres articles de papeterie.
	22.2.C Pour ce qui concerne : fabrication d'agendas, de cahiers, carnets, classeurs, registres, reliures à feuillets mobiles, façonnés comptables et de bureau divers.
	22.1.J Pour ce qui concerne : édition de calendriers, d'éphémérides et d'articles millésimés (sauf les calendriers d'art).
	25.2.G Pour ce qui concerne : fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matière plastique.
	21.2.B Pour ce qui concerne : fabrication d'articles de classement en carton et de boîtes de correspondance.
5004 Transformation du papier.	21.2.L Fabrication d'autres articles en papier ou en carton (étiquettes, filtres, etc.).
	21.2.J Fabrication de papiers peints.
	21.2.C Fabrication d'emballages en papier (sacs et sachets, sacs GC...).
	21.2.E Fabrication d'articles en papier à usage sanitaire ou domestique.
	17.5.E Pour ce qui concerne : fabrication d'articles non tissés par voie sèche et/ou humide à usage sanitaire et domestique.
18-09-94 Papiers héliographiques.	24.6.G Pour ce qui concerne : papiers héliographiques.
5006 Fabrication de carton ondulé et de produits en carton ondulé.	21.2.A Industrie du carton ondulé (notamment fabrication de carton ondulé et d'emballages en carton ondulé).
5007 Fabrication de cartonnages.	21.2.B Fabrication de cartonnages.
	21.2.A Pour ce qui concerne : fabrication d'emballages en carton ondulé.
	21.2.E Pour ce qui concerne : fabrication de vaisselle en papier carton.
	21.2.L Pour ce qui concerne : fabrication de tubes, mandrins et bobines en carton pour enroulement et fabrication d'articles moulés en pâte à papier.
	22.2.C Pour ce qui concerne : fabrication d'albums pour échantillonnages ou collections et des albums et cartonnages pour la photographie.
5110 Sérigraphie.	22.2.J Pour ce qui concerne : entreprises utilisant le procédé sérigraphique.
	22.2.C Pour ce qui concerne : entreprises utilisant le procédé sérigraphique.
5914 Commerce de papiers et cartons en l'état.	51.5.N Pour ce qui concerne : commerce de gros de papiers et cartons en l'état.

Il vise également les associations et groupements professionnels régis par les conventions collectives de la branche et classés sous les numéros de code NAP 7715, 8203, 9321 et 9723.

Il pourra, sous réserve de l'agrément de l'Etat, être complété par voie d'avenant en cas d'adhésion d'un autre secteur d'activité.

Article 1

En vigueur non étendu

Les organisations signataires conviennent de la création d'un organisme paritaire collecteur agréé (O.P.C.A.) qui prend le nom de Formapap, doté de la personnalité morale et constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 ; ses statuts figurent en annexe du présent accord. Cet organisme est compétent au plan national. Son champ d'intervention professionnel est le suivant.

5001 Fabrication de pâtes à papier.	21.1.A Fabrication de pâte à papier.
5002 Fabrication de papier et de carton.	21.1.C Fabrication de papier et de carton
5003 Fabrication d'articles de papeterie.	21.2.G Fabrication d'articles de papeterie : - fabrication de papier à lettres en boîte, blocs, cartes de visite, de faire-part, etc. ; - fabrication d'enveloppes et pochettes postales ; - fabrication de bobines pour machines de bureau, de listings et d'autres articles de papeterie. 22.2.C Pour ce qui concerne : fabrication d'agendas, de cahiers, carnets, classeurs, registres, reliures à feuillets mobiles, façonnés comptables et de bureau divers. 22.1.J Pour ce qui concerne : édition de calendriers, d'éphémérides et d'articles millésimés (sauf les calendriers d'art). 25.2.G Pour ce qui concerne : fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matière plastique. 21.2.B Pour ce qui concerne : fabrication d'articles de classement en carton et de boîtes de correspondance.
5004 Transformation du papier.	21.2.L Fabrication d'autres articles en papier ou en carton (étiquettes, filtres, etc.). 21.2.J Fabrication de papiers peints. 21.2.C Fabrication d'emballages en papier (sacs et sachets, sacs GC ...). 21.2.E Fabrication d'articles en papier à usage sanitaire ou domestique. 17.5.E Pour ce qui concerne : fabrication d'articles non tissés par voie sèche et/ou humide à usage sanitaire et domestique.
18-09-94 Papiers héliographiques.	24.6.G Pour ce qui concerne : papiers héliographiques.
5006 Fabrication de carton ondulé et de produits en carton ondulé.	21.2.A Industrie du carton ondulé (notamment fabrication de carton ondulé et d'emballages en carton ondulé).
5007 Fabrication de cartonnages.	21.2.B Fabrication de cartonnages. 21.2.A Pour ce qui concerne : fabrication d'emballages en carton ondulé. 21.2.E Pour ce qui concerne : fabrication de vaisselle en papier carton. 21.2.L Pour ce qui concerne : fabrication de tubes, mandrins et bobines en carton pour enroulement et fabrication d'articles moulés en pâte à papier. 22.2.C Pour ce qui concerne : fabrication d'albums pour échantillonnages ou collections et des albums et cartonnages pour la photographie.
5110 Sérigraphie.	22.2.J Pour ce qui concerne : entreprises utilisant le procédé sérigraphique. 22.2.C Pour ce qui concerne : entreprises utilisant le procédé sérigraphique.
5914 Commerce de papiers et cartons en l'état.	51.5.N Pour ce qui concerne : commerce de gros de papiers et cartons en l'état. 24.3.Z Fabrication de peinture et vernis pour ce qui concerne les instruments à écrire et les industries connexes ; 24.6.C Fabrication de colles et gélatines pour ce qui concerne les instruments à écrire et les industries

connexes ; 28.7.N Fabrication de petits articles métalliques pour ce qui concerne les instruments à écrire et les industries connexes ; 36.6.E Autres activités manufacturières non classées ailleurs pour ce qui concerne les instruments à écrire et les industries connexes ; 51.4.Q Commerce de gros de papeterie pour ce qui concerne les instruments à écrire et les industries connexes.

Il vise également les associations et groupements professionnels régis par les conventions collectives de la branche et classés sous les numéros de code NAP 7715, 8203, 9321 et 9723.

Son champ d'intervention professionnel concerne les entreprises relevant des conventions collectives suivantes :

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

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 6 décembre 2004 article 2 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 2 août 2005 JORF 12 août 2005.

Formapap a pour objet de :

1. Promouvoir une politique de formation professionnelle de branche en liaison avec la commission paritaire nationale formation inter-secteurs papiers-cartons instituée par l'accord professionnel du 29 mai 2002.
2. Développer une politique incitative :
 - l'insertion professionnelle des jeunes par les contrats de professionnalisation ;
 - d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats d'apprentissage ;
 - de formation professionnelle continue des salariés ;
3. Recevoir des entreprises ou des établissements ressortissant de son champ d'application les contributions suivantes :
 - à hauteur de 0,2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence, sous réserve des dispositions législatives, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage, calculés sur la base du montant des salaires payés pendant l'année de référence, et qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un versement direct à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA) (1) ou à un établissement visé à l'article L. 118-2-1 du code du travail (2) ;
 - les contributions des entreprises de 10 salariés et plus versées au titre de la formation professionnelle continue :
 - correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence pour assurer le financement notamment :
 - des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation reconnues prioritaires pour l'exercice du droit individuel à la formation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- des dépenses relatives aux missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- correspondant au solde des contributions dues au titre du plan de formation des entreprises, sous réserve du respect de l'obligation conventionnelle de versement de 0,5 % de la masse salariale brute à FORMAPAP, pour assurer le financement notamment (3) :
- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation ;
- de la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- plus généralement, des actions et moyens visés à l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
- la contribution de 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence 2004 et exigible en 2005 puis de 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence 2005 et exigible en 2006, due par les entreprises de moins de 10 salariés, pour assurer le financement ou la prise en charge notamment :
- à concurrence d'un minimum de 0,15 % :
- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- des actions de formation reconnues prioritaires pour l'exercice du droit individuel à la formation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- des dépenses relatives aux missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- à concurrence du solde des versements :
- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
- plus généralement, des actions et moyens visés à l'article 2-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.
- un montant de 0,5 % des salaires versant au calcul de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant 10 salariés ou plus, qui sera affecté au plan de formation, et l'intégralité des sommes non engagées au 31 décembre de l'année considérée, sous réserve des dispositions légales et réglementaires (4)

Les entreprises couvertes par le présent accord seront tenues de verser ces différentes contributions selon un échéancier fixé par le conseil d'administration de Formapap et dès 1995 ou dès le premier exercice où ces collectes seront autorisées par la réglementation ;

4. Rechercher tout financement pouvant contribuer à son objet ;

5. Mutualiser les contributions visées ci-dessus, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires ;

En application des articles L. 952-2 et R. 952-4 du code du travail, le conseil d'administration de l'OPCA-FORMAPAP ou une commission créée par le conseil d'administration à cet effet peut affecter les versements des employeurs occupant au minimum 10 salariés au financement des plans de formation présentés par les diverses entreprises adhérant à l'organisme, quelle que soit leur taille dans des conditions qu'il détermine.

Conformément au 2^e alinéa de l'article R. 952-4, FORMAPAP transmettra au ministre chargé de la formation professionnelle un document annuel permettant de suivre l'emploi des fonds collectés au titre de la contribution prévue à l'article L. 952-1.

6. Gérer et suivre de façon distincte au plan comptable les contributions collectées énumérées ci-dessus ;

7. Informer et sensibiliser :

- les centres de formation d'apprentis et les établissements visés à l'article L. 118-21-1 du code du travail sur les conditions de l'intervention financière de Formapap (5) ;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de FORMAPAP au titre de la professionnalisation ;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de Formapap, au titre de la contribution des entreprises employant moins de dix salariés, affectée au développement de la formation professionnelle continue ;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de Formapap, au titre de la contribution des entreprises employant dix salariés et plus, affectée au développement de la formation professionnelle continue.

8. Prendre en charge et financer :

- au plus tard au 1^{er} juillet de chaque année et selon les modalités fixées par son conseil d'administration, en relation avec la commission paritaire nationale formation intersecteurs papiers-cartons, les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis et des établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail dans la limite du plafond de 35 % fixée par les dispositions législatives et réglementaires (6) ;

- suivant les critères et les conditions de prise en charge définis par son conseil d'administration, les dépenses exposées par les entreprises au titre de la professionnalisation ;

- suivant les critères et les conditions de prise en charge définis par son conseil d'administration, les frais de fonctionnement des actions de formation continue mises en oeuvre par les entreprises de moins de 10 salariés et de 10 ou plus, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales imputables à ces actions ;

- suivant les critères et les conditions de prise en charge définis par son conseil d'administration, les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation ;

- suivant les critères et les conditions de prise en charge définis par son conseil d'administration, l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;

- suivant les critères et les conditions de prise en charge définis par son conseil d'administration, et sur proposition de la commission paritaire nationale formation intersecteurs papiers-cartons, le budget annuel de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications (7).

9. Prendre, dans un cadre territorial approprié, toute initiative pour assurer régionalement les actions nécessaires à la réalisation de son objet ;

10. Plus généralement, réaliser toutes les missions dévolues aux OPCA par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et autorisées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(1) Cette disposition résulte de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels. Néanmoins, il faudra tenir compte de la situation des entreprises et établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, au regard de la taxe d'apprentissage dont le montant est égal, dans ces départements, à 0,1 p. 100 du montant des salaires payés pendant l'année de référence.

(2) Dans le respect des dispositions réglementaires, l'entreprise peut demander à Formapap l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs C.F.A. ou à un établissement visé à l'article L. 118-2-1.

(3) Tired étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 918-7 du code du travail (arrêté du 2 août 2005, art. 1er).

(4) Tired étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail (arrêté du 29 janvier 1996, art. 1er).

(5) Tired exclu de l'extension (arrêté du 29 janvier 1996, art. 1er).

(6) Tired étendu sous réserve de l'application des dispositions du 4° de l'article R. 964-16-1 du code du travail, aux termes desquelles l'OPCA finance les dépenses de fonctionnement des centres de formation en alternance, dans les conditions du 6°, et dont le plafond ne peut être fixé par la commission paritaire nationale formation intersecteurs (arrêté du 2 août 2005, art. 1er).

(7) Tired étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail, aux termes desquelles les dépenses faites pour le financement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications s'effectuent dans la limite d'un plafond fixé par un arrêté ministériel du 21 février 2005 (arrêté du 2 août 2005, art. 1er).

NOTA : (1) Cette disposition résulte de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels. Néanmoins, il faudra tenir compte de la situation des entreprises et établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, au regard de la taxe d'apprentissage dont le montant est égal, dans ces départements, à 0,1 p. 100 du montant des salaires payés pendant l'année de référence.

(2) Dans le respect des dispositions réglementaires, l'entreprise peut demander à Formapap l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs C.F.A. ou à un établissement visé à l'article L. 118-2-1.

(3) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 29 janvier 1996.

Ancien article 4.

Arrêté du 2 août 2005 :

Le deuxième point (" de la prise en charge des frais de transport... ") du second alinéa (" correspondant au solde...) du premier tiret du paragraphe C de l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 918-7 du code du travail.

Le premier tiret du paragraphe G de l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 4° de l'article R. 964-16-1 du code du travail, aux termes desquelles l'OPCA finance les dépenses de fonctionnement des centres de formation en alternance, dans les conditions du 6°, et dont le plafond ne peut être fixé par la commission paritaire nationale formation intersecteurs.

Le paragraphe M de l'article 2 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail, aux termes desquelles les dépenses faites pour le financement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications s'effectuent dans la limite d'un plafond fixé par un arrêté ministériel du 21 février 2005.

Composition de l'association

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 6 décembre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 2 août 2005 JORF 12 août 2005.

Formapap se compose de membres actifs.

Les membres actifs sont :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national signataires du présent accord ;

- les organisations professionnelles signataires du présent accord.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation professionnelle est soumise à l'accord de la majorité des signataires initiaux.

Ancien article 4.
Ancien article 4.

Conseil d'administration

Article 4 **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 5 du 6 décembre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 2 août 2005 JORF 12 août 2005.
Le conseil d'administration paritaire de Formapap est composé de 2 collèges :

- a) collège des salariés : 10 membres titulaires et 5 membres suppléants représentant les organisations syndicales signataires ;
- b) collège des employeurs : 10 membres titulaires et 5 membres suppléants représentant les organisations professionnelles signataires.

Ancien article 5.
Ancien article 5.

Pouvoirs du conseil d'administration

Article 5 **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 5 du 6 décembre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 2 août 2005 JORF 12 août 2005.
Il a pour mission de :

- 1. Nommer le délégué général de l'O.P.C.A. ;
- 2. Fixer le budget de Formapap, et en particulier arrêter le montant des frais de gestion et d'information, incluant la participation financière destinée à permettre un bon fonctionnement du conseil d'administration ;
- 3. Assurer le contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;
- 4. Réaliser la consolidation financière des comptes et procéder à l'approbation du bilan et du compte de résultat ainsi consolidé ;
- 5. Procéder à la mutualisation des fonds et décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées, compte tenu des demandes de financement ;
- 6. a) Définir les conditions et les modalités dans lesquelles sont réalisés les versements aux CFA dans le cadre de la collecte du 0,2 % ;
b) Définir les critères permettant de décider des prises en charge en matière de professionnalisation, ainsi que les échéanciers et délais de versement des sommes dues aux entreprises ;
c) Définir les critères permettant de décider des prises en charge en matière du droit individuel à la formation ;
d) Arrêter, sur proposition de la commission paritaire nationale formation intersecteurs papiers-cartons, le budget annuel de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
e) Définir les critères permettant de décider des prises en charge de l'allocation de formation versée au salarié pour les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.
- 7. Etablir un programme d'études et de recherche pour la formation, préconiser et promouvoir des orientations pédagogiques.

Ancien article 6.
Ancien article 6.

Rôle du délégué général

Article 6 **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 5 du 6 décembre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 2 août 2005 JORF 12 août 2005.

Le délégué général assure la direction de Formapap selon les orientations et les décisions prises par le conseil d'administration.

Il rend compte de son action au conseil d'administration.

Il gère l'ensemble du personnel.

Il est habilité à recruter, à organiser le travail et à assurer l'autorité hiérarchique relevant de la responsabilité de l'employeur. Les questions concernant l'organisation interne de Formapap, la gestion de son personnel, ses méthodes de travail sont de sa compétence.

Ancien article 7.
Ancien article 7.

Article 6
En vigueur non étendu

Il a pour mission de :

1. Nommer le délégué général de l'O.P.C.A. ;
2. Fixer le budget de Formapap, et en particulier arrêter le montant des frais de gestion et d'information, incluant la participation financière destinée à permettre un bon fonctionnement du conseil d'administration ;
3. Assurer le contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;
4. Réaliser la consolidation financière des comptes et procéder à l'approbation du bilan et du compte de résultat ainsi consolidé ;
5. Procéder à la mutualisation des fonds et décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées, compte tenu des demandes de financement ;
6. a)*Définir les conditions et les modalités dans lesquelles sont réalisés les versements aux C.F.A. dans le cadre de la collecte du 0,2 p. 100 ;[* (1)
b) Arrêter les règles et priorités permettant de décider des prises en charge en matière de contrat d'insertion en alternance, ainsi que les échéanciers et délais de versement des sommes dues aux entreprises ;
c) Définir les critères et échéanciers au regard desquels sont examinées les demandes de finance présentées par les entreprises au titre du capital de temps de formation ;
d) Assurer les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière pour le financement des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation ; e) *Procéder à l'examen trimestriel de l'activité au titre du capital de temps de formation. Les membres du conseil d'administration de l'O.P.C.A. peuvent avoir accès, à leur demande, aux dossiers présentés*] (1) ;
7. Etablir un programme d'études et de recherche pour la formation, préconiser et promouvoir des orientations pédagogiques.

NOTA : (1) alinéas exclus de l'extension par arrêté du 29 janvier 1996 JORF 8 février 1996.

NOTA : (1) alinéas exclus de l'extension par arrêté du 29 janvier 1996 JORF 8 février 1996.

Structure technique de Formapap

Article 7
En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 6 décembre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 2 août 2005 JORF 12 août 2005.

Le conseil d'administration délègue à une structure technique interne à Formapap, sous la responsabilité du délégué général, la mise en oeuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Cette structure technique a ainsi pour fonction :

- de collecter les fonds visés à l'article 2 ;
- d'instruire, conformément aux règles et critères définis par le conseil d'administration, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre de la professionnalisation, de la contribution des entreprises employant moins de 10 salariés et de la contribution des entreprises employant 10 salariés ou plus ;
- d'effectuer les règlements des dossiers de demande de prise en charge ;
- de préparer les documents qui permettront au conseil d'administration, d'approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;
- d'informer et de sensibiliser les entreprises sur les conditions d'intervention financière de Formapap ;
- d'assurer la représentation territoriale visée à l'article 2-9. A cet effet, le délégué général propose au conseil d'administration la mise en place des opérateurs nécessaires qui agissent dans le cadre de conventions établies par le conseil d'administration. Le délégué général coordonne leur action.
- d'effectuer les règlements concernant les dépenses relatives aux missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ancien article 8.
Ancien article 8.

Date d'effet - Adhésion à l'accord

Article 8
En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 6 décembre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 2 août 2005 JORF 12 août 2005.

Le présent accord prend effet le 14 décembre 1994 et sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Toutefois, son entrée en vigueur est subordonnée à son agrément par le ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Toute organisation syndicale ou professionnelle pourra y adhérer ultérieurement ; la demande d'adhésion est adressée au président, qui en saisit le conseil d'administration de Formapap ; à défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1er janvier de l'année civile en cours.

Toute adhésion est notifiée au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris ainsi qu'à chacune des organisations signataires de la présente convention.

Ancien article 9.

Ancien article 9.

Annexe

En vigueur étendu

Ajouté par avenant n° 6 du 23 novembre 2005.

Dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA)

Voir avenant n° 6 du 23 novembre 2005.

Champ d'intervention de l'OPCA FORMAPAP

Union des industries papetières pour les affaires sociales (UNIPAS) ;

Association française des distributeurs de papiers (AFDP) ;

Fédération des articles de papeterie ;

Fédération française du cartonnage.

Fédération chimie-énergie (FCE) CFDT ;

Fédération française de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FILPAC-CGT ;

Fédération FO du papier-carton.

En vigueur non étendu

L'article 1er Dénomination et champ d'intervention » de l'accord professionnel du 14 décembre 1994 est complété :

après l'alinéa :

5914 Commerce de papiers et cartons en l'état. 51. 5.N Pour ce qui concerne : commerce de gros de papiers et cartons en l'état »,

par :

24. 3.Z Fabrication de peinture et vernis pour ce qui concerne les instruments à écrire et les industries connexes ;

24. 6.C Fabrication de colles et gélatines pour ce qui concerne les instruments à écrire et les industries connexes ;

28. 7.N Fabrication de petits articles métalliques pour ce qui concerne les instruments à écrire et les industries connexes ;

36. 6.E Autres activités manufacturières non classées ailleurs pour ce qui concerne les instruments à écrire et les industries connexes ;

51. 4.Q Commerce de gros de papeterie pour ce qui concerne les instruments à écrire et les industries connexes. »

Par voie de conséquence, le champ d'intervention de l'OPCA visé en fin de l'article 1er est complété du tiret suivant :

-Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes. »

Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord 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.

Textes Attachés

Accord du 14 décembre 1994 relatif au FORMAPAP : Statuts

Syndicat général des fabricants et transformateurs de pâtes, papiers et cartons de France ;
COPACEL ;
Groupement français des producteurs d'articles pour usages sanitaires et domestiques ;
Fédération nationale des transformateurs des papiers ;
Fédération des syndicats de fabricants d'articles de papeterie ;
Fédération française du cartonnage ;
Fédération du commerce des papiers et cartons de France.

Fédération CGT-FO du papier-carton-cellulose ;
Fédération unifiée des industries chimiques (FUC) CFDT, section papier-carton ;
Fédération des travailleurs des industries de livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ;
Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;
Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (FIBOPA) CGC.

Forme juridique

Article 1

En vigueur étendu

Il est formé entre les organisations signataires de l'accord professionnel du 14 décembre 1994 créant FORMAPAP une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Cette association a pour objet de promouvoir une politique incitative de formation dans les entreprises relevant du champ d'application de l'accord du 14 décembre 1994 et, à cet effet, de :

- définir une politique de formation professionnelle de branche et de la développer au niveau territorial approprié ;
- assurer la représentation auprès des pouvoirs publics et des instances de la formation professionnelle ;
- établir un programme d'étude et de recherche sur la formation ;
- préconiser et promouvoir des orientations pédagogiques ;
- informer les entreprises et les salariés sur les besoins et les moyens de la formation professionnelle.

A cet effet, elle collecte :

- les fonds de l'alternance ;
- une partie des sommes destinées au plan de formation ;
- les fonds destinés au capital temps ;
- la contribution des entreprises de moins de dix salariés ;
- les sommes non affectées par les entreprises au titre du quota apprentissage ;
- toutes autres ressources autorisées pour la réalisation de son objet.

Elle établit le budget correspondant à son programme d'actions qu'elle affecte conformément aux orientations de l'accord professionnel du 14 décembre 1994.

Elle contrôle l'utilisation de ces fonds.

Dénomination

Article 3

En vigueur étendu

L'association prend pour dénomination FORMAPAP.

Durée

Article 4 En vigueur étendu

Sa durée est celle de l'accord du 14 décembre 1994.

Siège social

Article 5 En vigueur étendu

Le siège de l'association est situé 154, boulevard Haussmann, 75008 Paris. Il pourra être modifié par décision du conseil d'administration.

Composition

Article 6 En vigueur étendu

L'association est composée :

- des organisations professionnelles signataires de l'accord du 14 décembre 1994, ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisation syndicales de salariés signataires de l'accord du 14 décembre 1994, ou qui y adhéreraient ultérieurement.

Conseil d'administration

Article 7 En vigueur étendu

FORMAPAP est administré par un conseil d'administration paritaire de 20 membres comprenant 2 collèges composé de :

a) Collège des salariés : 10 membres :

- 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés membres actifs de FORMAPAP.

b) Collège des employeurs : 10 membres :

- syndicat général des fabricants et transformateurs de pâtes, papiers et cartons de France : 3 ;
- Copacel : 1
- groupement français des producteurs d'articles pour usages sanitaires et domestiques : 1 ;
- fédération nationale des transformateurs de papier : 1 ;
- fédération des syndicats de fabricants d'articles de papeterie : 1 ;
- fédération française du cartonnage : 2 ;
- fédération du commerce des papiers et cartons de France : 1.

Chaque collège dispose, par ailleurs, de 5 membres suppléants.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans. Les administrateurs salariés sont indemnisés de leur perte de salaires. La participation aux réunions est assimilée à du temps de travail effectif et indemnisée comme tel. Le conseil d'administration décide des moyens nécessaires pour assurer son bon fonctionnement, celui du bureau et des commissions qu'il crée.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle patronale l'ayant désigné.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes à l'objet de l'accord du 14 décembre 1994 et des présents statuts et approuver les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet. Il nomme le délégué général à la majorité relative des suffrages positifs exprimés.

Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau, au président et au délégué général.

Le délégué général de FORMAPAP participe avec voix consultative aux réunions du conseil et du bureau et en assure le secrétariat.

Le conseil d'administration entend tout expert qui lui semble nécessaire.

Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements de Formapap. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Délibération du conseil d'administration

Article 8

En vigueur étendu

Le conseil se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire ; la convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les 2/3 des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après ; l'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présentés ou représentés.

Le vote a lieu à la majorité des administrateurs présents ou représentés.

Bureau

Article 9

En vigueur étendu

Sur présentation de chaque collège, qui détermine la composition de sa délégation au bureau, le conseil d'administration élit pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé de 10 membres, 5 issus de toutes les organisations syndicales de salariés signataires et 5 appartenant aux organisations professionnelles patronales signataires.

Le bureau est composé d'un président, d'un vice-président, d'un trésorier et d'un trésorier adjoint ainsi que de 6 autres membres. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président. Le vice-président appartient au même collège que celui du trésorier et le trésorier adjoint à celui du président. Le même équilibre est respecté pour les 6 autres membres du bureau.

Le règlement intérieur détermine les conditions dans lesquelles fonctionnera le bureau durant la période transitoire pendant laquelle l'agrément de FORMAPAP n'aura pas un plein effet.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance d'un poste, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle patronale l'ayant désigné.

Le bureau assure la gestion courante de FORMAPAP dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président et le délégué général assurent conjointement la régularité du fonctionnement de Formapap, conformément aux statuts et aux pouvoirs qui leur ont été délégués. Le président convoque et préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente FORMAPAP en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir au nom de Formapap tout compte en banque ou auprès de l'administration des postes. Il délègue tout ou partie de ses pouvoirs au délégué général ou à un ou plusieurs mandataires.

Le compte de gestion et le bilan sont soumis au trésorier avant les réunions du conseil auquel il présente les comptes.

Règlement intérieur

Article 10

En vigueur étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Celui-ci prévoit la constitution de commissions.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 14 décembre 1994, ni à celles des présents statuts.

Ressources et dépenses

Article 11

En vigueur étendu

Les ressources de FORMAPAP sont constituées des sommes qu'il recueille en application de l'accord du 14 novembre 1994.

Les dépenses de FORMAPAP sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses objectifs. A cet effet, il assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacements, de séjours des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances susceptibles d'être mises en place. Il détermine son budget.

Modification des statuts

Article 12 En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration de FORMAPAP réuni à cet effet en séance extraordinaire.

Les clauses des statuts ne peuvent être contraires aux dispositions de l'accord du 14 décembre 1994.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de FORMAPAP par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les deux mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, un mois à l'avance, par le président après avis du bureau de FORMAPAP ; la convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés ; au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil serait convoqué à nouveau dans un délai de quinze jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés ; les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 2/3 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Dissolution - Liquidation

Article 13 En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration de Formapap siégeant en séance extraordinaire, comme il est dit à l'article 12 ci-dessus.

En cas de dissolution de l'association, l'utilisation des sommes dont dispose Formapap sera celle qui est prévue par les dispositions légales en cas de cessation d'activité d'une association.

Annexe Avenant n° 6 du 23 novembre 2005 (1)

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

Fédération chimie-énergie FCE-CFDT ;

Fédération française de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FILPAC CGT ;

Fédération du papier-carton FO.

Annexe relative aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA)

En vigueur étendu

1. Priorités en matière de développement de l'apprentissage

Les industries des papiers et cartons ont souhaité développer qualitativement et quantitativement l'apprentissage, à travers une filière de formation complète que la branche a su mettre en place depuis de nombreuses années.

Elles réaffirment la volonté de poursuivre leur politique en ce sens afin de conforter l'offre de formation disponible sur l'ensemble du territoire et de favoriser, prioritairement, l'insertion professionnelle des jeunes sans qualification.

2. Organisme paritaire agréé et liste des centres de formation d'apprentis concernés

FORMAPAP est l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche des industries des papiers et cartons pour financer les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis, dans le cadre des contributions versées au titre de la professionnalisation.

La liste des centres de formation d'apprentis bénéficiaires d'un financement par FORMAPAP est arrêtée chaque année par son conseil d'administration.

3. Montant des contributions collectées

Le financement des centres de formation d'apprentis par FORMAPAP est assuré par une partie de la contribution formation professionnelle appelée " professionnalisation " dont sont redevables les entreprises en application des articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail.

En tout état de cause, le montant global destiné au financement des centres de formation d'apprentis ne peut excéder 35 % du montant de la contribution professionnalisation.

4. Modalités d'association des instances paritaires

L'attribution d'aides financières de FORMAPAP à des centres de formation d'apprentis au titre de la professionnalisation se décide dans le cadre de trois instances paritaires qui interviennent successivement :

- une commission technique paritaire examine l'ensemble des demandes adressées à FORMAPAP par les centres de formation d'apprentis sur la base d'un dossier type ;

- au vu de l'avis dudit comité, le bureau de FORMAPAP détermine, au regard des sommes disponibles pour l'exercice, les montants qui pourraient être attribués aux centres de formation d'apprentis demandeurs ;

- le conseil d'administration de FORMAPAP statue en dernier ressort sur les propositions présentées par le bureau et définit l'enveloppe accordée à chaque centre de formation d'apprentis.

5. Justifications des demandes présentées par les CFA et conditions d'utilisation des fonds

Les demandes de financement sont présentées sur la base d'un dossier type, complété par chaque centre de formation d'apprentis et accompagné d'un budget prévisionnel.

Chaque année, le bureau puis le conseil d'administration de FORMAPAP vérifient l'utilisation de la dotation attribuée pour l'exercice antérieur à chaque centre de formation d'apprentis sur la base des documents comptables qui leur auront été transmis à cet effet.

(1) Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques (arrêté du 13 octobre 2006, art. 1er).

Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques (arrêté du 13 octobre 2006, art. 1er).

Avenant n° 4 du 20 novembre 2002 à l'accord professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'un OPCA, relatif au taux de contribution (1)

UNIPAS, successeur du syndicat général des fabricants et transformateurs de pâtes, papiers et cartons de France ;

COPACEL ;

Group'Hygiène, successeur du groupement français des producteurs d'articles pour usages sanitaires et domestiques ;

Fédération nationale des transformateurs de papiers (FNTP) ;

Fédération des articles de papeterie, successeur de la fédération des syndicats de fabricants d'articles de papeterie ;

Fédération française du cartonnage ;

AFDP, successeur de la fédération du commerce des papiers et cartons de France.

Fédération CGT-FO du papier-carton cellulose ;

Fédération chimie-énergie (FCE) CFDT ;

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ;

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (FIBOPA) CFE-CGC.

En vigueur étendu

Considérant que depuis l'institution du versement à FORMAPAP de la contribution des entreprises employant moins de 10 salariés qui est affectée au développement de la formation professionnelle continue, celle-ci n'a cessé de se développer en leur sein comme l'atteste le nombre croissant de demandes de prise en charge traitées par l'OPCA ;

Considérant par ailleurs que l'intérêt pour la formation manifesté de plus en plus souvent par ces entreprises et leurs salariés laisse présager la poursuite et l'amplification de ce mouvement dans les prochaines années ;

Considérant enfin que le montant actuel de l'obligation ne permet déjà pas de répondre à l'ensemble des demandes formulées par les entreprises,

les parties signataires de l'accord professionnel du 14 décembre 1994 conviennent de ce qui suit :

NOTA : Arrêté du 8 avril 2003 art. 1 : Arrêté 2003-03-26 étendu à l'exception du secteur de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Article 1

En vigueur étendu

Le taux de la contribution versée à FORMAPAP par les entreprises de moins de 10 salariés, qui est affectée au développement de la formation professionnelle continue, est porté à 0,25 %.

NOTA : Arrêté du 8 avril 2003 art. 1 : Arrêté 2003-03-26 étendu à l'exception du secteur de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Article 2

En vigueur étendu

Le 7e alinéa de l'article 2.3 de l'accord professionnel du 14 décembre 1994 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

NOTA : Arrêté du 8 avril 2003 art. 1 : Arrêté 2003-03-26 étendu à l'exception du secteur de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Article 3

En vigueur étendu

Le taux de 0,25 % fixé à l'article 1er ci-dessus sera appliqué pour la première fois lors de la collecte effectuée le 28 février 2003 et assise sur les rémunérations versées en 2002.

NOTA : Arrêté du 8 avril 2003 art. 1 : Arrêté 2003-03-26 étendu à l'exception du secteur de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demanderont l'extension conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du code du travail, fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 novembre 2002.

(1) Texte étendu à l'exception du secteur de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques (arrêté du 4 avril 2003, art. 1er).

NOTA : Arrêté du 8 avril 2003 art. 1 : Arrêté 2003-03-26 étendu à l'exception du secteur de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques.

Avenant n° 5 du 6 décembre 2004 portant diverses modifications

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

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

En vigueur étendu

Les parties signataires de l'accord du 14 décembre 1994 portant création de FORMAPAP décident du présent avenant.

Article 1

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'apporter les corrections et précisions à l'accord professionnel modifié du 14 décembre 1994 rendues nécessaires par l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions sur la formation professionnelle.

Il fait plus particulièrement suite à la signature de l'accord professionnel inter-secteurs du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent des modifications qui suivent :

(voir l'accord du 14 décembre 1994).

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 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.

Il conserve à l'égard des entreprises et des salariés le même effet impératif que l'accord modifié du 14 décembre 1994.

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

Avenant à l'accord professionnel du 14 décembre 1994 relatif aux dépenses de fonctionnement des CFA Avenant n° 6 du 23 novembre 2005

Objet

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 964-16-1 du code du travail, les parties signataires de l'accord professionnel modifié du 14 décembre 1994 entendent préciser les conditions de financement des frais de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) conventionnés par l'Etat ou les régions.

En conséquence, elles décident d'introduire une annexe à l'accord du 14 décembre 1994 rédigée comme suit :

(voir cette annexe)

Fait à Paris, le 23 novembre 2005.

Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques (arrêté du 13 octobre 2006, art. 1er).

Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques (arrêté du 13 octobre 2006, art. 1er).

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel concernant les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons et d'avenants la modifiant. JORF 8 février 1996.

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 sur la formation professionnelle dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons ;
Vu les avenants n° 1 du 13 janvier 1995 et n° 2 du 13 octobre 1995 à l'accord national professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 novembre 1995 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 sur la formation professionnelle dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 13 octobre 1995, à l'exclusion du secteur de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques, les dispositions dudit accord national professionnel, tel que modifié par les avenants n° 1 du 13 janvier 1995 et n° 2 du 13 octobre 1995, à l'exclusion :

- du deuxième tiret et du sixième tiret du point 3 de l'article 2 ;
- des mots : " à la taxe d'apprentissage " et : " et au capital de temps de formation " figurant au point 5 de l'article 2 ;
- du premier tiret du point 7 de l'article 2 ;
- du troisième tiret du point 8 de l'article 2 ;
- de l'article 3 ;
- des paragraphes a, c, d et e du point 6 de l'article 6.

Le huitième tiret du point 3 de l'article 2, tel que modifié par l'avenant n° 1, est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail.

Le premier tiret du point 8 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 30-IV (3°) de la loi de finances pour 1985 et de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Le point 2 de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-4 et R. 964-16-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé et de ses avenants est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé et de ses avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 95-21 en date du 22 juillet 1995 et n° 95-49 en date du 13 janvier 1996.

NOTA : L'arrêté du 28 juin 1996 (JORF du 29 juin 1996) supprime certaines exclusions et ajoute des réserves.

Arrêté modifiant un arrêté portant extension d'un accord national professionnel concernant les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons et d'avenants la modifiant. JORF 29 juin 1996.

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'article 13 de la loi n° 96-376 du 6 mai 1996 portant réforme du financement de l'apprentissage ;
Vu le décret n° 96-578 du 28 juin 1996 relatif aux modalités de financement du capital de temps de formation et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ;
Vu l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 sur la formation professionnelle dans les industries et le commerce de pâtes, papiers et cartons, modifié

par les avenants n° 1 du 13 janvier 1995 et n° 2 du 13 octobre 1995 ;
Vu l'arrêté du 29 janvier 1996 portant extension des accords et avenants susvisés, publié au Journal officiel du 8 février 1996 ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 29 janvier 1996 portant extension de l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 sur la formation professionnelle dans les industries et le commerce de pâtes, papiers et cartons, modifié par les avenants n° 1 du 13 janvier 1995 et n° 2 du 13 octobre 1995, est modifié comme suit :

Sont supprimées les exclusions :

- du sixième tiret du point 3 de l'article 2 ;
- des mots : " et au capital de temps de formation " figurant au point 5 de l'article 2 ;
- du troisième tiret du point 8 de l'article 2 ;
- de l'article 3 ;
- des paragraphes C et D du point 6 de l'article 6.

Est ajouté l'alinéa suivant :

" Le sixième tiret du point 3 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996. "

Article 2

Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel portant création de l'OPCA-FORMAPAP dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons. JORF 19 juin 1998.

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 29 janvier 1996 étendant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCAFORMAPAP dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons ;
Vu l'avenant n° 3 du 13 janvier 1998 à l'accord national professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 avril 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 sur la formation professionnelle dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 13 octobre 1995, à l'exclusion du secteur de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 janvier 1998 à l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-15 en date du 16 mai 1998.

Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel portant création de l'OPCA FORMAPAP dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons. JORF 4 avril 2003.

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 29 janvier 1996 étendant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA-FORMAPAP dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons ;
Vu l'avenant n° 4 du 20 novembre 2002 à l'accord national professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 janvier 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 20 mars 2003,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 sur la formation professionnelle dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 13 octobre 1995, à l'exclusion du secteur de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques, les dispositions de l'avenant n° 4 du 20 novembre 2002 à l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/1.

Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel portant création de l'OPCA-FORMAPAP dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons. JORF 12 août 2005.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 29 janvier 1996 étendant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA-FORMAPAP dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons ;
Vu l'avenant n° 5 du 6 décembre 2004 à l'accord national professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 février 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 29 juillet 2005,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 sur la formation professionnelle dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 13 octobre 1995, à l'exclusion du secteur de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques, les dispositions de l'avenant n° 5 du 6 décembre 2004 à l'accord national professionnel susvisé.

Le deuxième point (" de la prise en charge des frais de transport... ") du second alinéa (" correspondant au solde... ") du premier tiret du paragraphe C de l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 918-7 du code du travail.

Le premier tiret du paragraphe G de l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 4° de l'article R. 964-16-1 du code du travail, aux termes desquelles l'OPCA finance les dépenses de fonctionnement des centres de formation en alternance, dans les conditions du 6°, et dont le plafond ne peut être fixé par la commission paritaire nationale formation intersecteurs.

Le paragraphe M de l'article 2 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail, aux termes desquelles les dépenses faites pour le financement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications s'effectuent dans la limite d'un plafond fixé par un arrêté ministériel du 21 février 2005.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/52.

Arrêté portant extension d'un accord professionnel conclu dans les secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons. JORF 23 juin 2006.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord professionnel du 20 novembre 2002, relatif aux modalités d'organisation des commissions paritaires, conclu dans les secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 juillet 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 23 mai 2006,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 20 novembre 2002 relatif aux modalités d'organisation des commissions paritaires, conclu dans les secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/12.

Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel portant création d'un OPCA dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons. JORF 24 octobre 2006.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 29 janvier 1996 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 août 2005, étendant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'un OPCA dans les industries et le commerce de pâtes, papiers et cartons ;
Vu l'avenant n° 6 du 23 novembre 2005, relatif aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis, à l'accord national professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 février 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 sur la formation professionnelle dans les industries et le commerce des pâtes, papiers et cartons, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 13 octobre 1995, à l'exclusion du secteur de la fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matières plastiques, les dispositions de l'avenant n° 6 du 23 novembre 2005, relatif aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis, à l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/52.

Décision du 2 juillet 1999 de la commission paritaire relative à la formation professionnelle

Texte de base

Formation professionnelle

Unipas ;
Fédération des syndicats de fabricants d'articles de papeterie.

Fédération CGT-FO du papier-carton cellulose ;
Fédération unifiée des industries chimiques, section papier-carton ;
Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ;
Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois papier (FIBOPA) CFE-CGC ;
Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC.

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires nationales de l'emploi des différents secteurs de la branche papetière, réunies en commission commune le 2 juillet 1999,

Ayant été informées et consultées sur le contenu et les conditions dans lesquelles se déroulent la formation en alternance suivante qui permet à des personnes du niveau IV d'acquérir une qualification de niveau III équivalant au niveau BTS papetier production et transformation : Maintenance en papeterie ;

Considérant que cette formation répond à un besoin exprimé par les entreprises visées par l'accord du 14 décembre 1994, dont le champ d'application figure en annexe du présent texte ;

Considérant que cette formation est de nature, pour les personnes en ayant suivi le cursus avec succès, à leur permettre d'exercer l'emploi pour lequel elles auront été formées,

décident de créer un certificat de qualification professionnelle et de l'inscrire sur la liste prévue par l'article L. 981-1 du code du travail.

Afin d'assurer une validation de son niveau, les commissions paritaires nationales de l'emploi veilleront aux modalités de suivi de cette action.

Décision du 20 septembre 1996 de la commission paritaire branche papetière relative aux formations.

Texte de base

Commission paritaire relative aux formations

Syndicat général des fabricants et transformateurs de pâtes, papiers et cartons de France ;
Fédération française du cartonnage ;
Fédération des syndicats de fabricants d'articles de papeterie ;
Fédération du commerce des papiers et cartons de France.

Fédération du papier carton cellulose CGT-FO ;

Fédération unifiée des industries chimiques section papier carton (FUC) CFDT ;

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ;

Fédération des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois papier (FIBOPA) CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires nationales de l'emploi des différents secteurs de la branche papetière, réunies en commission commune le 20 septembre 1996,

Ayant été informées et consultées sur le contenu et les conditions dans lesquelles se déroulent les formations suivantes, qui permettent à des personnes d'un niveau V, IV ou III, suivant le cas, d'acquérir une qualification complémentaire :

- agent technique en papeterie organisée par l'IRFIP ;
- assistant concepteur en désign de l'emballage organisée par le GRETA de la Creuse ;
- BTS papetier option transformation ;
- conducteur de machines automatisées des industries du carton ondulé organisée par l'IRFIP ;
- technicien de fabrication papetière organisée par l'AFPA Chambéry,

Considérant que chacune de ces formations répond à un besoin exprimé par les entreprises visées par l'accord du 14 décembre 1994, dont le champ d'application figure en annexe du présent texte,

Considérant que chacune de ces formations est de nature, pour les personnes en ayant suivi le cursus avec succès, à leur permettre d'exercer l'emploi pour lequel elles auront été formées ;

Décident de créer, pour chacune d'entre elles, un certificat de qualification professionnelle et de les inscrire sur la liste prévue par l'article L. 981-1 du code du travail ;

Afin d'assurer une validation de leur niveau, les commissions paritaires nationales de l'emploi veilleront aux modalités du suivi de ces actions.

TABLEAU I

En vigueur non étendu

5001. - Fabrication de pâtes à papier.	21.1.A. - Fabrication de pâte à papier.
5002. - Fabrication de papier et de carton.	21.1.C. - Fabrication de papier et de carton.
5003. - Fabrication d'articles de papeterie.	21.2.G. - Fabrication d'articles de papeterie : - fabrication de papiers à lettres en boîtes, blocs, cartes de visite, de faire-part, etc. ; - fabrication d'enveloppes et pochettes postales ; - fabrication de bobines pour machines de bureau, de listings et d'autres articles de papeterie. 22.2.C. - Pour ce qui concerne : fabrication d'agendas, de cahiers, carnets, classeurs, registres, reliures à feuillets mobiles, façonnés comptables et de bureau divers. 22.1.J. - Pour ce qui concerne : édition de calendriers, d'éphémérides et d'articles millésimés (sauf les calendriers d'art). 22.1.G. - Pour ce qui concerne : fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matière plastique. 21.2.B. - Pour ce qui concerne : fabrication d'articles de classement en carton et de boîtes de correspondance.
5004. - Transformation du papier.	21.2.L. - Fabrication d'autres articles en papier ou en carton (étiquettes, filtres...).
	21.2.J. - Fabrication de papiers peints.
	21.2.C. - Fabrication d'emballages en papier (sacs et sachets, sacs GC...).
	21.2.E. - Fabrication d'articles en papier à usage sanitaire ou domestique.
	17.5.E. - Pour ce qui concerne : fabrication d'articles non tissés par voie sèche et/ou humide à usage sanitaire et domestique.
18-09-04. - Papiers héliographiques.	24.6.G. - Pour ce qui concerne : papiers héliographiques.
5006. - Fabrication de carton ondulé et de produits en carton ondulé.	21.2.A. - Industrie du carton ondulé (notamment fabrication de carton ondulé et d'emballages en carton ondulé).
5007. - Fabrication de cartonnages.	21.2.B. - Fabrication de cartonnages. 21.2.A. - Pour ce qui concerne : fabrication d'emballages en carton ondulé
	21.2.E. - Pour ce qui concerne : fabrication de vaisselle en papier carton.
	21.2.L. - Pour ce qui concerne : fabrication de tubes, mandrins et bobines en carton pour enroulement et fabrication d'articles moulés en pâte à papier. 22.2.C. - Pour ce qui concerne : fabrication d'albums pour échantillonnages ou collections et des albums et cartonnages pour la photo.
5110. - Sérigraphie.	22.2.J. - Pour ce qui concerne : entreprises utilisant le procédé sérigraphique. 22.2.C. - Pour ce qui concerne : entreprises utilisant le procédé sérigraphique.
5914. - Commerce de papiers et cartons en l'état.	51.5.N. - Pour ce qui concerne : commerce de gros de papiers et cartons en l'état.

Il vise également les associations et groupements professionnels régis par les conventions collectives de la branche et classés sous les numéros de code NAP 7715, 8203, 9321 et 9723.

Procès-verbal du 9 février 2010 relatif à la négociation annuelle 2010

Texte de base

Négociation annuelle 2010

UNIPAS.

FCE CFDT ;

Fédération française de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

FPC FO.

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la négociation annuelle de branche et en marge de la revalorisation des minima conventionnels, la délégation patronale a acté les demandes des organisations syndicales de salariés et s'engage à faire évoluer les réflexions sur la prise en considération du Pacs au regard des congés pour raisons familiales, sur l'indemnisation des astreintes et sur la base de calcul de l'indemnisation du chômage partiel.

En outre, la partie patronale s'engage à finaliser, avant la fin du second semestre 2010, une proposition d'accord professionnel portant sur la classification ingénieurs et cadres intégrant une proposition salariale.

Enfin, en considération du préambule de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 pour sa partie relative aux principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération, les partenaires sociaux se sont entendus pour ouvrir des échanges paritaires portant sur l'égalité professionnelle. Une première réunion est fixée au 30 juin 2010.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 02/02/2019.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2019.

Lire efficacement sa convention collective



Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc.

Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? **Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.**

Sommaire :

- I. Qu'est-ce qu'une convention collective ?
- II. Quelle convention collective est applicable dans l'entreprise ?
- III. Comment s'applique une convention collective ?
- IV. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?
- V. Comment lire ou se servir d'une convention collective ?

I. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

1. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ;
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (par exemple : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC...).

Textes de loi : articles L2221-1, L2231-1 et L2231-3 du Code du travail.

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes déterminés dans cet ensemble.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles ;
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession ;
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise ;
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L2221-2 du Code du travail.

2. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois ;
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés ;
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement ;
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance, retraite supplémentaire.

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

3. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés, sans condition d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L2251-1 du Code du travail.

II. Quelle convention collective est applicable dans l'entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers.

La convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition au sein de l'entreprise.

Un avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement doit être communiqué par tout moyen aux salariés. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

1. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise (Cass. Soc, 15 mars 2017, n°15-19958).

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : article L2261-2 du Code du travail.

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités différentes, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel ;
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial ;
- en cas d'activités mixtes, l'activité est principalement industrielle si le chiffre d'affaires relatif à la partie industrielle est égal ou supérieur à 25% du chiffre d'affaires total.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer (Cass. Soc, 23 avril 2003, n°01-41196).

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total (Cass.Soc, 25 février 1998, n°96-40206).

2. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Texte de loi : article R2262-1 du Code du travail.

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance. (Cass. Soc, 21 juin 2006, n°04-44515).

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise (Cass. Soc, 5 mai 2009, n°07-45016).

3. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R3243-1 du Code du travail.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur, cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité (Cass. Soc, 19 mai 2010, n°09-40265).

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise. (Cass. Soc, 18 novembre 1998, n°96-42991).

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (Cass. Soc, 7 février 2007, n°05-44201), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (Cass. Soc, 15 novembre 2007, n°06-44008).

4. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise. (Cass. Soc, 13 décembre 2000, n°98-43452).

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable (Cass. Soc, 18 juillet 2000, n°98-42949).

A savoir : Le contrat de travail à durée déterminée comporte l'intitulé de la convention collective applicable.

Textes de loi : article L1242-12 du Code du travail.

5. La communication aux salariés

L'employeur doit communiquer aux salariés, par tout moyen, un avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement.

L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R2262-1 et R2262-3 du Code du travail.

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire (Cass. Soc, 21 juin 2006, n°04-44515).

6. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité social et économique, comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

Textes de loi : articles R2262-2 du Code du travail.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Textes de loi : articles L2132-3 et L2262-9 à -11 du Code du travail.

7. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : articles D2231-2 et suivants, R2231-9 du Code du travail.

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants ;
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire.

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

D'ailleurs, lorsque l'employeur choisi d'appliquer volontairement une convention collective, son engagement ne vaut que pour la version du texte sur laquelle il s'engage et non pas, pour ses éventuelles modifications ultérieures.

L'application dans une entreprise, des clauses d'une convention collective non obligatoire, n'implique pas nécessairement l'engagement d'appliquer également à l'avenir les dispositions de ses avenants (Cass. Soc, 11 mai 2016, n°15-10925).

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement...).

III. Comment s'applique une convention collective ?

1. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le Code du travail fournit un cadre légal, auquel une convention collective peut toutefois déroger dès lors que les dispositions contenues dans celles-ci sont plus favorables que celles du Code du travail.

Par exemple :

Si la convention collective prévoit un salaire minimum conventionnel plus élevé que le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), l'employeur est alors tenu d'appliquer la convention collective en lieu et place du Code du travail.

2. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Pour rappel, depuis la réforme issue de l'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, les termes « convention de branche » désignent la convention collective et les accords de branche, les accords professionnels et les accords interbranches. Le terme « convention d'entreprise » désigne quant à elle, toute convention ou accord conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Textes de loi : articles L2232-5 et L2232-11 du Code du travail.

Avec un accord de branche

Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés si une stipulation de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément.

Texte de loi : article L2252-1 du Code du travail.

Avec un accord d'entreprise

Les dispositions de la convention de branche prévalent sur celles de la convention d'entreprise dans les thèmes suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires ;
- certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires :
 - institution d'un régime d'équivalence ;
 - fixation d'une période de référence supérieure à 1 an dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
 - fixation du nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence ;
 - fixation de la durée minimale de travail à temps partiel et du taux de majoration des heures complémentaires et possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail prévue au contrat.
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Texte de loi : articles L2253-1 du Code du travail.

Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;

- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Texte de loi : articles L2253-2 du Code du travail.

En revanche, dans les matières autres que celles mentionnées précédemment, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévu par la convention de branche.

Texte de loi : articles L2253-3 du Code du travail.

Avec un accord de groupe

Avant la réforme issue de l'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, une convention ou un accord de groupe ne pouvait comporter des dispositions dérogoires à celles applicables en vertu d'une convention de branche ou d'un accord professionnel.

Désormais, le code du travail ne comporte plus de dispositions spécifiques relatives à l'articulation entre les accords de groupe et les conventions de branche.

Néanmoins, l'ensemble des négociations prévues au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions. Ainsi, le régime des accords de groupe semble identique à celui des accords d'entreprise.

Ainsi, l'accord de groupe doit, a priori, prévaloir sur l'accord de branche dans les matières pour lesquelles la loi le prévoit pour les accords d'entreprise.

Textes de loi : articles L2232-33, L2253-1 à L2253-3 du Code du travail.

3. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail ;
- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer.

Texte de loi : article L2254-1 du Code du Travail

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables telles qu'un changement de coefficient hiérarchique par exemple (Cass. Soc, 4 décembre 1990, n°87-42499).

A savoir : Les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail ne peuvent se cumuler car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement). (Cass. Soc, 6 juin 2007, n°05-43055).

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définit précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail ;
- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ». (Cass. Soc, 24 janvier 2008, n°06-45088).

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

4. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage (Cass. Soc, 20 mai 2014, n°12-26322).

IV. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

1. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail.

L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. Il est opposable, dès son dépôt, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention.

La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Textes de loi : articles L2222-5, L2261-8 du Code du travail.

2. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. La convention collective peut être à durée déterminée.

A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans.

Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.

Le Code du travail ne prévoit pas la possibilité de dénoncer une convention conclue pour une durée déterminée. La Cour de cassation considère qu'une convention à durée déterminée ne peut être dénoncée unilatéralement (Cass. Soc, 26 mai 1983, n°81-15262).

La convention peut aussi être à durée indéterminée. Dans ce cas, elle peut être dénoncée par les parties signataires.

La convention prévoit alors les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Si le texte a prévu expressément un préavis, même plus court, c'est ce dernier qui s'applique.

La date d'expiration du préavis fixe le point de départ du délai pendant lequel le texte dénoncé reste en vigueur.

Textes de loi : articles L2222-4, L2222-6 et L2261-9 du Code du travail.

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention dénoncée, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

Textes de loi : articles L2261-10 et L2261-13 du Code du travail.

3. La situation économique ou juridique de l'entreprise a changé

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation.

Texte de loi : article L2261-14 du Code du travail.

4. La disparition des organisations signataires

La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.

Texte de loi : article L2261-14-1 du Code du travail.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet (Cass. Soc, 16 mars 1995, n°91-40210).

V. Comment lire ou se servir d'une convention collective ?

1. Savoir chercher dans une convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application professionnel et territorial (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemples de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none">• droit syndical ;• embauche (période d'essai) ;• égalité des rémunérations hommes/femmes ;• temps de travail ;• licenciement (indemnités, préavis).
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise, employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres) relative aux salaires notamment.

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable.

Par exemple, si vous cherchez le montant des indemnités de licenciement, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez le nombre de jours de congés exceptionnels auxquels vous avez droit, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez le salaire minimum, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de votre statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

2. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux, eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité ;
- l'autonomie ;
- la responsabilité ;
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992

Catégorie		Définition	Formation souhaitée ou équivalence	Classe minimum	Coefficient minimum depuis 2009	Exemple d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en œuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini..	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION ») ;
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence ») ;
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »).

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients :

CLASSE	COEFFICIENT
1	313
2	320
3	327
4	336
5	345
6	353
7	361
8	370
9	380
10	390
11	400
12	411
13	439
14	449
15	479
16	509
17	539
18	567
19	607
20	657

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 353 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

3. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le salaire minimum conventionnel qui doit être versé aux salariés. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros) ;
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : articles R2263-3 et R2263-4 du Code du travail, article 131-13 du Code pénal.

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable (Cass. Soc, 26 octobre 2011, n°10-17396).

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent.

L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des 3 dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat.

Texte de loi : article L3245-1 du Code du travail.

A noter : Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager au moins une fois tous les 4 ans :

- une négociation sur la rémunération, notamment sur les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

A défaut d'accord, l'employeur engage :

- chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- tous les 3 ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

A savoir : Le fait de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 euros.

Textes de loi : articles L2242-1, L2242-13 et L2243-1 du Code du travail.

4. Comment lire les avenants de la convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant :

Avenant n°25 du 9 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels, étendu par Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

Champ d'application - Article 1er (en vigueur étendu)

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Minima conventionnels - Article 2 (en vigueur étendu)

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

(En Euros)	Niveau				
	I	II	III	IV	V
1	9,86	10,02	10,61	11,13	13,10
2	9,90	10,18	10,67	11,30	15,29
3	9,96	10,56	10,97	-	21,55

Durée - Entrée en vigueur - Dépôt - Article 3 (en vigueur étendu)

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er septembre 2017.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Révision et modification - Article 4 (en vigueur étendu)

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Dans notre exemple, cet avenant modifie le barème des salaires horaires minima.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

Les 7 Thèmes Essentiels pour comprendre le Droit du Travail



Sommaire :

- I. Décrypter votre convention collective
- II. La rupture conventionnelle
- III. 3 points à connaître sur l'indemnisation du préavis
- IV. 3 points à connaître sur les indemnités à verser en cas de licenciement
- V. 5 règles à maîtriser concernant le CDD
- VI. La démission
- VII. Rédiger le règlement intérieur : mode d'emploi

I. Décrypter votre convention collective

Lors de la signature d'un contrat de travail, l'employeur informe le collaborateur qu'il est soumis à une convention collective. Un exemplaire de cette convention doit être consultable dans l'entreprise, comme l'y oblige la loi.

Voici les 3 éléments à retenir sur ce document :

1. La convention collective est une source de droit du travail

La convention collective est **une source du droit du travail** à côté du Code du travail, des règles internationales du droit du travail, du **règlement intérieur**, des usages dans l'entreprise et du contrat de travail. Elle détermine les **conditions d'emploi** et les **garanties sociales**, afin de les **adapter aux spécificités de l'activité** ou de **créer de nouveaux avantages**.

Par exemple :

La Convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 (IDCC n°573) prévoit, en cas de maladie, une garantie d'emploi pendant 3 mois pour les salariés ayant une ancienneté entre 1 et 3 ans et 6 mois après 3 ans d'ancienneté.

2. La convention collective est négociée au niveau d'une branche d'activité

Votre convention collective est **négociée** au niveau d'une **branche d'activité** (métallurgie, industrie agro-alimentaire, automobile...). Elle permet ainsi d'**adapter la réglementation du travail aux particularités de l'activité**.

Votre convention collective peut prévoir des primes liées au secteur d'activité.

Par exemple :

La Convention collective des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1959 (IDCC n°44) prévoit une prime d'ancienneté pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté.

3. La convention collective est souvent plus favorable

La convention collective complète la loi, souvent dans un sens plus favorable pour le collaborateur, mais parfois dans un sens moins favorable. Elle **peut déroger de manière moins favorable** à la loi dans certains domaines, notamment en matière de **durée** et d'**organisation du travail**.

Ceci reste des exceptions car, de manière générale, la convention collective est **plus favorable que la loi**.

Exemple avec le calcul de l'indemnité de licenciement :

Monsieur Martin est un ingénieur relevant de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Syntec) du 15 décembre 1987 (IDCC n°1486). Il a 8 ans d'ancienneté et perçoit un salaire mensuel de 2.000 € brut.

S'il était licencié :

- son indemnité légale de licenciement serait de 4.000 € ((2.000/4) X 8) ;
- son indemnité conventionnelle de licenciement serait de 5.333 € ((2.000/3) X 8).

II. La rupture conventionnelle

La rupture amiable ou conventionnelle, issue de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail, est communément appelée « licenciement à l'amiable ». Il s'agit pour le plus grand nombre d'un licenciement déguisé. Découvrez les 5 éléments à retenir sur la rupture conventionnelle.

1. Volonté réciproque de rompre le contrat

La rupture conventionnelle ou amiable suppose que l'employeur et le collaborateur **soient d'accord pour rompre le contrat**. Cet accord est évoqué lors d'**au moins un entretien**. Au cours de cet entretien, **le salarié peut être assisté**.

2. L'indemnité liée à la rupture conventionnelle

La rupture du contrat implique le versement **d'une indemnité de rupture amiable qui est au minimum égale au montant de l'indemnité légale de licenciement**.

En effet, **le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieur** :

- au montant de l'indemnité légale de licenciement ;
- au montant de l'indemnité de licenciement fixé dans la convention collective, lorsque celui-ci est plus favorable.

3. Faculté de rétractation

L'employeur, comme le salarié, dispose **d'un droit de rétractation de 15 jours calendaires**. Ce délai permet d'avoir plus de temps de réflexion et de revenir sur une décision prise hâtivement. **La convention de rupture amiable ne pourra être adressée à l'inspection du travail qu'une fois passé le délai de rétractation**.

4. Homologation de la convention de rupture amiable

Une convention de rupture amiable doit être adressée à l'inspection du travail qui dispose **d'un délai de 15 jours pour l'homologuer** (ou donner son autorisation s'il s'agit d'un salarié protégé).

Son contrôle porte notamment sur l'indemnité de rupture, les éventuelles observations ou celles des assistants.

5. Droit au chômage

La rupture conventionnelle ouvre droit à **la perception des allocations chômage**.

III. L'indemnisation du préavis

Lorsqu'un salarié est licencié, il doit effectuer un préavis avant de quitter définitivement l'entreprise. Toutefois, l'entreprise peut l'en dispenser. Dans ce cas, l'employeur doit lui verser une **indemnité compensatrice de préavis**.

1. Verser l'indemnité : dans quelles hypothèses ?

Si l'employeur dispense le salarié d'exécuter son préavis, il est tenu de payer une indemnité compensatrice de préavis (Cass. Soc, 10 juin 2008, n°07-43076). Toutefois, si c'est le salarié qui est responsable de l'inexécution du préavis (faute grave ou lourde), l'indemnité n'est pas due.

2. Calculer le montant de l'indemnité

L'indemnité se calcule sur la base du salaire brut, soumis aux cotisations sociales, que le salarié aurait perçu s'il avait effectué son préavis (avec prise en compte des heures supplémentaires...).

Tous les éléments de rémunération auxquels le salarié aurait pu prétendre sont à prendre en compte.

C'est notamment le cas :

- des **augmentations générales** qui interviennent pendant le préavis ;
- de l'**intéressement** et de la **participation** ;
- des **primes** dont il aurait bénéficié (ancienneté...).

3. Choisir le moment du versement

Aucun texte ne fixe de date précise pour le versement de l'indemnité compensatrice de préavis de licenciement. L'employeur peut ainsi payer l'indemnité au moment où le salarié cesse effectivement de travailler.

Toutefois, pour des raisons d'ordre pratique, il est préférable de verser l'indemnité à la date à laquelle l'employeur lui aurait versé son salaire.

IV. 3 points à connaître sur les indemnités à verser en cas de licenciement

Lorsqu'un salarié est licencié, l'employeur doit lui remettre certains documents (certificat de travail, solde de tout compte, attestation Pôle Emploi) et également lui verser différentes indemnités. Quelles sont les indemnités à payer au salarié lors de son départ ?

1. L'indemnité de licenciement

Le salarié a droit à une indemnité de licenciement dès lors qu'il n'a pas été licencié pour faute grave ou lourde.

La loi fixe un montant minimal d'indemnité de licenciement, qui est le même que le licenciement soit prononcé pour un motif personnel ou un motif économique.

Cependant, les conventions collectives peuvent prévoir **un montant d'indemnité de licenciement supérieur** à celui fixé par la loi. Vous êtes alors tenu de verser au salarié l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective.

2. L'indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés s'il a acquis des congés payés et **qu'il n'a pas pu les prendre avant son départ** (article L3141-28 du Code du travail).

L'indemnité compensatrice de congés payés **est due même en cas de faute lourde** (Décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016).

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés se calcule de la même façon que l'indemnité de congés payés et dépend du nombre de jours acquis non pris par le salarié.

3. L'éventuelle indemnité compensatrice de préavis

L'employeur doit verser une indemnité compensatrice de préavis si le salarié a été dispensé d'effectuer son préavis de licenciement

Cette indemnité n'est en revanche pas due si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde.

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis doit correspondre à **la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé durant la période de préavis**. Cela inclut le salaire, les heures supplémentaires et les avantages en nature.

V. 5 règles à maîtriser concernant le CDD

Le salarié est engagé en CDD et souhaite rompre son contrat avant le terme de celui-ci. Quel préavis respecter ? Quelle prime de précarité le salarié va-t-il percevoir ? Voici 5 règles à connaître avant de formaliser la rupture.

1. Rompre un CDD pour signer un CDI

Le salarié peut rompre le CDD à la condition de prouver qu'il a signé un CDI ou une promesse d'embauche en CDI dans une autre entreprise. Dans ce cas, **la seule obligation sera de respecter un préavis** vis-à-vis de l'employeur.

La durée du préavis est variable suivant que le contrat est de date à date ou sans terme précis.

Le contrat est de date à date quand une date de fin de contrat est indiquée.

Pour connaître la durée du préavis, il convient de comptabiliser le nombre de semaines entre la date de début et la date de fin du contrat. Il faut ensuite convertir ce nombre de semaines en jours.

Le contrat est sans terme précis quand il prévoit que la fin du CDD dépendra de la survenance d'un événement dont la date est incertaine au jour de la signature du CDD. La durée du préavis sera égale, en jours, au temps passé dans l'entreprise en nombre de semaines.

En tout état de cause, **le préavis ne peut excéder deux semaines** (article L1243-2 du Code du travail).

Si le salarié n'effectue pas ce préavis, l'employeur est en droit de demander des dommages et intérêts pour réparer le préjudice causé par le départ brutal.

2. Rompre un CDD d'un commun accord avec l'employeur

La rupture anticipée du contrat par accord de l'employeur et du salarié doit faire l'objet d'un écrit.

Cette rupture doit être **claire et non équivoque**.

Ainsi, si le salarié reproche à l'employeur des manquements à ses obligations contractuelles et lui impute la rupture du CDD, cette rupture ne caractérisera pas une rupture d'un commun accord.

Si l'employeur veut que le salarié assure son contrat jusqu'à son terme, le salarié est obligé de le faire.

Si le salarié rompt le CDD avant son terme, sans l'accord de l'employeur, il pourra être condamné à verser des dommages et intérêts à celui-ci.

3. La rupture anticipée du CDD en dehors des cas autorisés peut être sanctionnée

En dehors des hypothèses précédemment évoquées, la rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

4. L'indemnité de fin de contrat n'est pas versée

Si le salarié est à l'origine de la rupture anticipée du CDD, l'indemnité de fin de contrat qui vise à indemniser la précarité résultant de la durée déterminée du contrat **ne sera pas versée**.

5. Les indemnités de congés payés restent dues

L'indemnité compensatrice de congés payés reste due au salarié même lorsqu'il est à l'initiative de la rupture anticipée du CDD.

VI. La démission

Le salarié a trouvé un nouvel emploi, et souhaite démissionner. Voici les 4 points à retenir concernant la démission.

1. La forme

La décision de démissionner du salarié **n'a pas à être formalisée par écrit**. Dès lors, il est possible d'informer votre employeur par oral.

Toutefois, dans un souci de preuve, il est conseillé au salarié d'adresser un courrier dans lequel il indique son souhait de rompre son contrat de travail.

2. Motifs - Volonté claire et non-équivoque

Le salarié n'est pas tenu d'indiquer à l'employeur **les motifs de sa démission**.

Toutefois, les juges exigent que cette volonté de démissionner soit réelle. Ainsi, **la volonté du salarié doit être claire, sérieuse et non équivoque**.

Par exemple :

Ne constitue pas une volonté claire et non équivoque, la démission donnée par une salariée sous le coup de l'émotion provoquée par l'imputation de fautes professionnelles et qui s'est rétractée dès le lendemain (Cass. Soc, 12 février 2016, n°14-18888).

3. Préavis

L'annonce de la démission ne rompra pas le contrat immédiatement. Le salarié sera, en effet, tenu de **réaliser un préavis**.

La durée de celui-ci est fixée par votre convention collective (article L1237-1 du Code du travail).

Par exemple :

La convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC n°1486) prévoit que la durée du préavis en cas de démission, pour un employé, est de un mois ou 2 mois au-delà de 2 ans d'ancienneté et de 3 mois pour un cadre.

La non-réalisation du préavis expose le salarié au **paiement de dommages-intérêts au profit de votre employeur** (article L1237-2 du Code du travail).

Le salarié peut toutefois demander à l'employeur de réduire son préavis.

4. Indemnités

La démission, à l'inverse du licenciement ou de la rupture à l'amiable ou conventionnelle, **n'ouvre pas droit à indemnités**.

VII. Rédiger le règlement intérieur : mode d'emploi

Le règlement intérieur est un document central de l'entreprise dont il ne faut pas négliger la rédaction.

Lorsqu'une entreprise compte **au moins 20 salariés**, l'employeur est tenu de mettre en place un règlement intérieur.

L'objet principal de ce règlement est de fixer les mesures d'application de la réglementation notamment en matière de discipline, d'hygiène et de sécurité.

Ainsi, il y a certaines clauses obligatoires à prévoir dans le règlement intérieur (articles L1321-1 et L1321-2 du Code du travail) :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline (notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur) ;
- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.

Le règlement intérieur peut également contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché (article L1321-2-1 du Code du travail).

Attention : Au même titre qu'il existe des clauses obligatoires, certaines clauses sont interdites dans le règlement intérieur.

C'est par exemple le cas pour :

- les dispositions contraires aux lois, aux règlements, aux conventions et aux accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les clauses contraires aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- les dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison notamment de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille (etc...).

A savoir :

L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification de certaines dispositions du règlement intérieur (article L1322-1 du Code du travail).

Le règlement intérieur doit être porté à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l'embauche (article R1321-1 du Code du travail).

ISBN : 978-2-7597-5175-4