

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3019

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

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

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE,
AUX PARCOURS PROFESSIONNELS ET À LA GESTION DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1250358M

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004 en tenant compte d'une part, de l'accord national interprofessionnel du 29 janvier 2009 sur le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et d'autre part, de l'accord professionnel interbranches du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3+.

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 adaptées aux salariés à tous les stades de leur vie professionnelle, à renforcer leur capacité d'insertion ou de réinsertion professionnelle par le développement des connaissances, des compétences et des qualifications ainsi qu'à renforcer le dynamisme des entreprises.

Il s'agit 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 changements de parcours professionnels, d'insertion ou de réinsertion professionnelle 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 cœur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable. Dans une économie dite « de la connaissance », le dévelop-

pement 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 aux risques 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 intersecteurs 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 desdites 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.

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 objectif :

- 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 œuvre 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 droit individuel à la formation mis en œuvre à l'initiative des salariés, 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 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.

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 ;
- valoriser et développer les fonctions management et ressources humaines ;
- aider les entreprises, tout particulièrement les TPE/PME, dans leur recrutement et leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- lutter contre les inégalités en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- sécuriser les parcours professionnels, renforcer l'employabilité des salariés et développer leurs compétences ;
- contribuer au bien-être des salariés tout au long de la vie professionnelle ;
- faire connaître, valoriser et développer l'attractivité des métiers de l'intersecteurs papiers-cartons.

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 œuvre 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 acteur 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 1

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET PARCOURS PROFESSIONNELS

TITRE I^{ER}

INSERTION PROFESSIONNELLE

Considérant que l'alternance a pour objectif d'apporter aux jeunes et aux demandeurs d'emploi 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 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.

Article 1.1

Compétences fondamentales

1.1.1. Savoirs fondamentaux de base/lutte contre l'illettrisme

Les parties signataires rappellent que la formation initiale a pour objectif de permettre à tous les citoyens de disposer d'un socle de connaissances et de compétences 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 incombe, en priorité, à l'éducation nationale qui se doit d'assurer les conditions de la réussite scolaire. Cette réussite doit viser l'acquisition d'un socle commun de connaissances et de compétences de base qui intègre notamment la maîtrise de la langue française, les compétences de base en mathématique ainsi que la culture scientifique et technologique.

Relevant que ce socle de base conditionne, outre la réussite de l'insertion professionnelle, l'orientation et la professionnalisation des individus, elles s'engagent néanmoins à œuvrer, en collaboration avec l'OPCA 3+, pour permettre à chacun d'acquérir ou de réacquérir ce socle minimum de connaissances et de compétences.

1.1.2. Compétences fondamentales professionnelles

Dans la continuité de l'engagement précédent visant l'illettrisme, les parties signataires relèvent que l'acquisition et l'actualisation d'un socle de compétences professionnelles clés est de nature à favoriser l'évolution et les transitions professionnelles tout au long de la vie professionnelle.

Aussi, reconnaissant les bienfaits de la dynamique certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI), elles s'engagent à offrir un écho conventionnel, au niveau de l'intersecteurs papiers-cartons, à l'initiative des partenaires sociaux de la branche des industries et métiers de la métallurgie. Celle-ci vise la définition d'un socle de « compétences industrielles minimales » dont l'objectif consiste à attester d'un ensemble de capacités et compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail en milieu industriel, transférable dans l'ensemble des métiers industriels.

La CPNEF intersecteurs papiers-cartons étudiera, en ce sens, l'opportunité de référencer ce socle de compétences industrielles en l'adaptant, si besoin, aux spécificités des métiers de la production, de la transformation et de la distribution des papiers et cartons.

Article 1.2

Stage en entreprise

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 découvertes professionnelles 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 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'œuvre gratuite et précisent, à ce titre, que lorsque la durée des stages au sein d'une même entreprise est supérieure à 2 mois consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, le ou les stages doivent faire l'objet d'une gratification versée mensuellement et dont le montant est fixé par le code du travail.

Article 1.3

Apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner, à des jeunes travailleurs 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 de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Des dérogations à ces limites d'âge sont toutefois possibles dans des conditions fixées par le code du travail.

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 et à compter des contrats signés après le 1^{er} janvier 2012, les rémunérations minimales des apprentis comme suit :

Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- 35 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 45 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- 55 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :

- 55 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 65 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- 80 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

Les dispositions conventionnelles ou contractuelles relatives au salaire minimum s'appliquent lorsqu'elles sont plus favorables que le Smic.

Les apprentis munis d'un contrat d'apprentissage sont des salariés à part entière. A ce titre, les lois, règlements, la convention collective nationale, 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 1.4

Contrat de professionnalisation

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt du développement des contrats de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, tel qu'institué par l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009. 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 et suivants du code du travail. Il est précisé par les dispositions qui suivent.

1.4.1. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle 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 contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

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 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.

Un tuteur est désigné par l'employeur, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, pour accueillir et encadrer le titulaire du contrat de professionnalisation.

1.4.2. Forme et durée du contrat

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, soit 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 reconnus 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.

1.4.3. Durée de la formation

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 ;
- est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

1.4.4. Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

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.

Pour les contrats signés à compter du 1^{er} janvier 2012, ces taux passent respectivement à 70 % et 85 % si le salarié est au moins titulaire 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.

En outre, les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans signé à compter du 1^{er} janvier 2012 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 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir 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.

1.4.5. Prise en charge financière par l'OPCA 3+ au titre de la section professionnelle paritaire intersecteurs papiers

La participation financière de l'OPCA 3+ 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 VI 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 3+, sur proposition et avis favorable de la CPNEF intersecteurs papiers cartons.

1.4.6. Détermination des financements prioritaires intersecteurs papiers-cartons

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 3+, 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 ;
- 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 par la CPNEF.

Article 1.5

Insertion professionnelle des demandeurs d'emploi

Les parties signataires rappellent que le demandeur d'emploi 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 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 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 et de savoir-vivre sera dispensée en priorité, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, afin d'acquérir les savoirs fondamentaux de base visés à l'article 1^{er} du présent titre.

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 œuvre 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 OPCA 3+, 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. En outre, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), l'Etat et/ou les régions ainsi que l'OPCA 3+ pourront contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation, dont les frais d'évaluation pré-formatrice et le cas échéant les frais de certification, dans le cadre d'une convention spécifique et dans des conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCA 3+.

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 II

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Article 2.1

Période de professionnalisation

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.

2.1.1. Objet de la période de professionnalisation

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 ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion et ce quelle que soit la durée du contrat.

Elle ne doit pas être confondue avec le contrat de professionnalisation qui est un « contrat aidé » dont l'objectif est de permettre aux jeunes et aux demandeurs d'emplois d'acquérir une qualification reconnue en vue de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle (voir art. 1.4 du titre I^{er}).

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 plusieurs activités professionnelles en relation avec la ou les qualifications recherchées.

En tout état de cause, la période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- soit participant à une action de formation dont l'objectif doit répondre à un ou plusieurs des objets suivants :
 - faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
 - faciliter l'intégration et l'adaptation des salariés accédant à de nouvelles fonctions ou à des fonctions liées à une promotion ;
 - favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers, à l'évolution des technologies et aux mutations d'activité ;
 - faciliter la mobilité professionnelle externe des salariés.

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, 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 GPEC intersecteurs papiers-cartons.

Elles rappellent que la période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) telle que visée à l'article 3.4 et ce, afin d'assurer une meilleure personnalisation des parcours de formation.

2.1.2. Bénéficiaire de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

- au salarié dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- au salarié ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgé d'au moins 45 ans, qui souhaite consolider sa seconde partie de carrière professionnelle ou envisager une mobilité professionnelle ;
- aux salariés travaillant en semi-continu ou en continu depuis 10 ans au moins, qui souhaitent occuper un poste de jour ;
- aux salariés dont l'emploi apparaît menacé à court ou moyen terme, compte tenu des travaux prospectifs sur les métiers et les qualifications réalisés par l'observatoire ;
- au salarié qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise ;
- à la femme qui reprend une activité professionnelle après un congé de maternité ou à l'homme et à la femme après un congé parental ;
- au salarié qui doit changer de poste consécutivement à une incapacité professionnelle liée à une maladie ou un accident ;
- au bénéficiaire 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.

2.1.3. Durée des actions de formation

La durée minimale 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 peut être inférieure si la formation est réalisée dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, ou dans le cadre d'une action de formation spécifique validée par la CPNEF de l'intersecteurs papiers-cartons.

Pour les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion, la durée de la formation doit être au minimum de 80 heures en application de l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

2.1.4. Déroulement de la période de professionnalisation

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 du droit individuel à la formation prévu à l'article 2.2. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail ne peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel et ce, dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- 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 2.3.

Dans les deux cas, 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 2 salariés.

Un délai de carence de 12 mois consécutifs est requis entre deux périodes de professionnalisation pour un même salarié.

2.1.5. Prise en charge financière par l'OPCA 3+ au titre de la section professionnelle paritaire intersecteurs papiers-cartons

La prise en charge financière de l'OPCA 3+, 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 3+, sur proposition de la section professionnelle paritaire « papiers-cartons », après avis de la CPNEF intersecteurs papiers-cartons.

2.1.6. Détermination des financements prioritaires intersecteurs papiers cartons

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 3+, 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 à 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 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 2.2

Droit individuel à la formation

2.2.1. Objet du droit individuel à la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année à l'issue de la période d'acquisition de l'ancienneté, d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation à l'issue d'une ancienneté acquise dans la même entreprise de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du droit individuel à la formation est calculée à due proportion du temps.

2.2.2. Acquisition des droits

Les droits acquis annuellement au titre du droit individuel à la formation peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 120 heures, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée supérieure. Le plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis à due proportion du temps.

Sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, les droits ouverts au titre du droit individuel à la formation peuvent être pris par anticipation.

L'employeur informe annuellement chaque salarié par écrit du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

2.2.3. Modalités de mise en œuvre du droit individuel à la formation

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation, l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 1 mois. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les actions de formation se déroulent, par principe, en dehors du temps de travail. Toutefois, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, le droit individuel à la formation peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation sont accomplies hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation prévue par le code du travail et fixée à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, le FONGECIF, organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) dont relève l'entreprise, assure la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme.

2.2.4. Nature des actions de formation engagées au titre du droit individuel à la formation

La formation suivie par le salarié doit relever de l'une des catégories suivantes :

- action de promotion ;
- action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- action de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP/CQPI ou d'une qualification professionnelle reconnue par la CPNEF intersecteurs - papiers-cartons ;
- action de formation ayant pour objectif l'exercice d'un mandat électif ou professionnel.

2.2.5. Financement des actions de formation engagées au titre du droit individuel à la formation

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation versée dans le cadre des actions se déroulant en dehors du temps de travail sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Les actions de formation engagées au titre du droit individuel à la formation peuvent être prises en charge par l'OPCA 3+ 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 à consolider le socle commun de connaissances et de compétences de base visé à l'article 1.1 du présent accord ;
- visant à l'obtention d'un CQP/CQPI, d'un diplôme ou d'un titre professionnel reconnu par la CPNEF intersecteurs papiers-cartons ;
- considéré comme prioritaire par la CPNEF intersecteurs papiers-cartons.

L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due au salarié en contrat de travail à durée déterminée.

2.2.6. Portabilité du droit individuel à la formation

Utilisation du droit individuel à la formation au moment de la rupture du contrat de travail

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute lourde et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises et non utilisées, multipliée par un montant forfaitaire fixé par décret, peut permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Lorsque l'action de formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail. Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Le départ à la retraite du salarié éteint les droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Portabilité du droit individuel à la formation après la rupture du contrat de travail

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute lourde ou à l'échéance d'un contrat à durée déterminée ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié peut mobiliser la somme correspondant au solde du nombre des heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées multipliée par un montant forfaitaire déterminé par décret :

- soit auprès de son nouvel employeur : la demande doit être présentée pendant les 2 premières années d'exécution du contrat de travail pour une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Lorsque l'employeur est d'accord sur cette formation, elle se déroule pendant le temps de travail. La formation est alors prise en charge par l'OPCA dont relève le nouvel employeur sur la base du montant du forfait défini par décret. En cas de désaccord sur l'action de formation, l'action se déroule hors temps de travail, l'allocation de formation n'est alors pas due ;
- soit pendant la période de prise en charge au titre de l'assurance chômage : la mise en œuvre de la formation se fait alors en concertation avec l'administration en charge de l'accompagnement du demandeur d'emploi. Le montant de la formation peut être pris en charge par l'OPCA 3+,

sur la base du forfait déterminé par voie réglementaire, dans la mesure où elle vise une des actions de formation notifiées au 2.2.5.

Informations dues au salarié

Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail prévu à l'article L. 1234-19 du code du travail les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme forfaitaire due au titre du dispositif de portabilité.

Article 2.3

Plan de formation de l'entreprise

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.

Les parties signataires rappellent que l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et qu'il doit ainsi veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

2.3.1. Actions de formation dites d'« adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi »

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 constitue nécessairement un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

2.3.2. Actions de formation dites de « développement des compétences »

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 constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, 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.

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 ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail ayant pour objet le développement des compétences des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

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.

TITRE III

SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 3.1

Entretiens professionnels

3.1.1. Entretien relatif au parcours professionnel

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

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

Lors de l'entretien, le salarié doit pouvoir exprimer et expliciter ses attentes. Véritable acteur de son évolution professionnelle, il doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie et ce, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, un programme de formation et d'adaptation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution vers d'autres emplois.

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

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

3.1.2. Entretien professionnel de seconde partie de carrière

Il est prévu qu'à compter de son 45^e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier ses perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé au regard tout particulièrement des situations de pénibilité du parcours professionnel visée à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, des contraintes organisationnelles affectant son poste de travail, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise.

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

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, des perspectives d'évolution vers d'autres emplois. Cet entretien doit également être l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution de la rémunération.

Dans les entreprises et groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés et conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, le salarié sera également informé sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

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

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

3.1.3. Enjeux des entretiens professionnels

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

L'entretien professionnel requiert un réel savoir-faire dans la préparation, l'évaluation et le suivi. 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 3.2

Bilan de compétences

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 45^e anniversaire, sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour sa seconde partie de carrière.

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

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 3+ 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 3.3

Congé individuel de formation

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.

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 diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les règles liées aux modalités de mise en œuvre 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. Un courrier paritaire intersecteurs papiers-cartons sera formalisé en ce sens.

Article 3.4

Validation des acquis de l'expérience

3.4.1. Dispositions générales

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 pendant le 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), soit d'une attestation professionnelle reconnue par la commission paritaire nationale emploi formation intersecteurs papiers-cartons.

Toute personne, quel que soit son âge, son statut et son niveau de formation, ayant au moins 3 ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole peut entreprendre une démarche de validation de son expérience professionnelle présente ou passée.

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/>.

3.4.2. Congé de validation des acquis de l'expérience

La personne désireuse 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 45^e 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.

3.4.3. Prise en charge financière

Dans le cas où la demande de validation des acquis de l'expérience émane du salarié, le FONGE-CIF peut prendre en charge la rémunération et une partie des coûts liés à cette démarche. Le salarié peut également utiliser ses heures de DIF pour réaliser une validation des acquis de l'expérience.

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.

3.4.4. Jury de validation des acquis de l'expérience

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. 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 3+) ;
- 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 obligatoires qui se rattachent au maintien de rémunération visé précédemment.

Article 3.5

Certificats de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons

3.5.1. Dispositions générales

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 qualifications professionnelles 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.

3.5.2. Obtention d'un CQP/CQPI dans le cadre d'un parcours de formation

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 à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons peuvent être mis en œuvre notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation (visé à l'article 1.4 du présent accord), de la période de professionnalisation (visée à l'article 2.1 du présent accord), du droit individuel à la formation (visé à l'article 2.2 du présent accord), du plan de formation (visé à l'article 2.3 du présent accord), du congé individuel de formation (visé à l'article 3.3 du présent accord), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (visée à l'article 1.5 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 charges au même titre que les frais de jury de validation des acquis de l'expérience visés au 3.4.4 du présent accord.

3.5.3. Obtention d'un CQP/CQPI dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (telle que visée à l'article 3.4 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 3 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 au 3.4.4 concernant les jurys de validation des acquis de l'expérience, lorsque la démarche de validation des acquis de l'expérience est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, les frais relatifs aux différentes phases peuvent être

pris en charge par l'OPCA 3+ dans des limites et conditions fixées par son conseil d'administration, sur proposition de la section professionnelle paritaire intersecteurs papiers-cartons.

3.5.4. Promotion des certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI)

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 3+ 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 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 dans quelle mesure ceux-ci pourront être inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 3.6

Passeport formation

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

Chaque salarié est invité à établir un passeport formation, véritable « journal de bord professionnel », qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le passeport 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 ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre 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 œuvre 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 la représentation du personnel.

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

Une aide à la rédaction du passeport formation et un exemple type de passeport sont consultables à l'adresse internet suivante : <http://www.passeportformation.eu/index.html>.

TITRE IV

MISSIONS D'INTÉGRATION ET MISSIONS PÉDAGOGIQUES CONFIÉES AUX SALARIÉS

Article 4.1

Fonction tutorale

Des missions d'intégration ou des missions pédagogiques, dites de « fonction tutorale », peuvent être confiées à des salariés qualifiés en tant que :

- « maître de stages » pour l'encadrement des stages ou 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 de la culture-métier et stimuler l'attractivité des branches de l'intersecteurs papiers-cartons.

Cette opportunité nécessite, pour en garantir le succès, de respecter un certain nombre de principes qui sont développés ci-dessous.

4.1.1. Recours à la fonction tutorale et choix du tuteur

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 de 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, ouvertures à la diversité, capacité 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 développement OPCA 3+, un référentiel de compétences. Elle étudiera également la possibilité de formaliser l'engagement du salarié par la remise d'une attestation professionnelle.

4.1.2. Organisation de la fonction tutorale

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 également 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 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 développement OPCA 3+, une « charte du tutorat » rappelant les fonctions, les attentes, les droits et obligations de chacun des participants (tuteur, apprenant, personnes ressources, formateurs occasionnels...).

4.1.3. Mesures d'accompagnement

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 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 développement OPCA 3+, un référentiel de formation permettant la réalisation des objectifs visés ci-dessus.

Ce référentiel inspirera un programme et une offre de formation spécifique. Il s'inscrira en cohérence avec la démarche CAP TUTORAT initiée en 2003 dans l'intersecteurs papiers-cartons.

4.1.4. Dispositions spécifiques visant les tuteurs des contrats et périodes de professionnalisation

Les parties signataires demandent aux entreprises que les tuteurs possèdent 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 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 3+ 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.

4.1.5. Dispositions spécifiques concernant les maîtres d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer, en liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA), à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

Les parties signataires rappellent que l'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et tout particulièrement aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

Elles rappellent également 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 2 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.

Les parties signataires soulignent que le maître d'apprentissage doit lui-même être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme et/ou justifiée d'une expérience minimale en relation avec le diplôme ou le titre préparé de 3 ou 5 ans dans des conditions précisées par le code du travail. Elles précisent, à ce titre, que le certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article 3.5 du présent accord peut constituer un gage de sérieux des compétences techniques attendues du maître d'apprentissage.

Les dépenses supportées par l'entreprise pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage sont prises en compte au titre de l'obligation de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

4.1.6. Reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale

La reconnaissance est une source essentielle de motivation. Aussi, les parties signataires demandent-elles aux entreprises de mettre en œuvre 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 œuvre de pratiques invitant à mettre en valeur, au niveau de l'entreprise ou du groupe, les pratiques réussies de 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 œuvre une attestation nationale intersecteurs 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 technologiques et professionnels visés aux articles D. 335-38 et suivants du code de l'éducation nationale. Enfin, la CPNEF intersecteurs papiers-cartons accueillera en son sein un de ces salariés comme membre de la délégation patronale.

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 œuvre de celles-ci invitent à clairement identifier, dans le cadre du précédent 4.1.2, le rôle de chacun des participants (tuteur, apprenant, personnes ressources, formateurs occasionnels...).

4.1.7. Fonction tutorale et seconde partie de carrière

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 œuvre 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 œuvre d'un déroulé de carrière favorable à l'occupation de fonctions d'encadrement et ainsi participer à une diversification du parcours professionnel.

Article 4.2

Congé d'enseignement ou de recherche

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 un 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.

TITRE V

MESURES SPÉCIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises tiennent davantage à l'effet de taille plus 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 stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et 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 œuvre 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 3+ 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.

Rentre ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA 3+ le fait de :

- contribuer au développement de la formation et concourir à l'information, la sensibilisation et 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 œuvre 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 3+ de poursuivre la politique de dispositifs et de partenariats financiers engagés à ce jour par FORMAPAP au titre de l'accompagnement des TPE/PME.

Aussi, afin d'assurer une politique de financement équitable et cohérente entre toutes les entreprises au regard de la mobilisation des moyens de l'OPCA 3+, les parties signataires étudieront la possibilité, sur proposition motivée de la direction de ce dernier, de réviser le montant des contributions conventionnelles dues au titre du financement de la formation professionnelle pour les entreprises de moins de 20 salariés et/ou d'introduire un principe de cotisation forfaitaire annuelle minimale.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 6.1

Contributions des entreprises occupant moins de 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises occupant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA 3+ les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue, c'est à dire :

- un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence (année N – 1) dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- et un versement au moins égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence (année N – 1) dû au titre du financement du plan de formation.

Article 6.2

Contributions des entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés sont tenues de verser à l'OPCA 3+ les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue, c'est-à-dire :

- un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence (année N – 1) dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- et un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence (année N – 1) dû au titre du financement du plan de formation.

Article 6.3

Contribution des entreprises occupant 20 salariés et plus

A compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises occupant 20 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3+ les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue, c'est-à-dire :

- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

Article 6.4

Prise en charge par la section professionnelle paritaire « papiers-cartons » de l'OPCA 3+ des dépenses de fonctionnement des CFA

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCA 3+ 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) affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons.

A cet effet, l'OPCA 3+ peut affecter chaque année à ces CFA une partie des sommes recueillies au titre des contributions de 0,15 % et 0,50 % versées respectivement par les entreprises de moins de 20 salariés et par les entreprises d'au moins 20 salariés. La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant de l'intersecteurs papiers-cartons.

La CPNEF intersecteurs papiers-cartons établit les priorités en matière de développement de l'apprentissage. Elle propose, chaque année, à la section professionnelle paritaire OPCA 3+ relevant de son champ professionnel les montants à affecter aux CFA au vu d'un budget prévisionnel 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 3+ un rapport relatif aux conditions de mise en œuvre des présentes dispositions.

La liste des CFA affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons est annexée au présent accord.

PARTIE 2

DYNAMIQUE EMPLOI/FORMATION INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS

PRÉAMBULE

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.

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 pratiqués 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 œuvre 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 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 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'œuvrer 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 ceux-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 acteur 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.

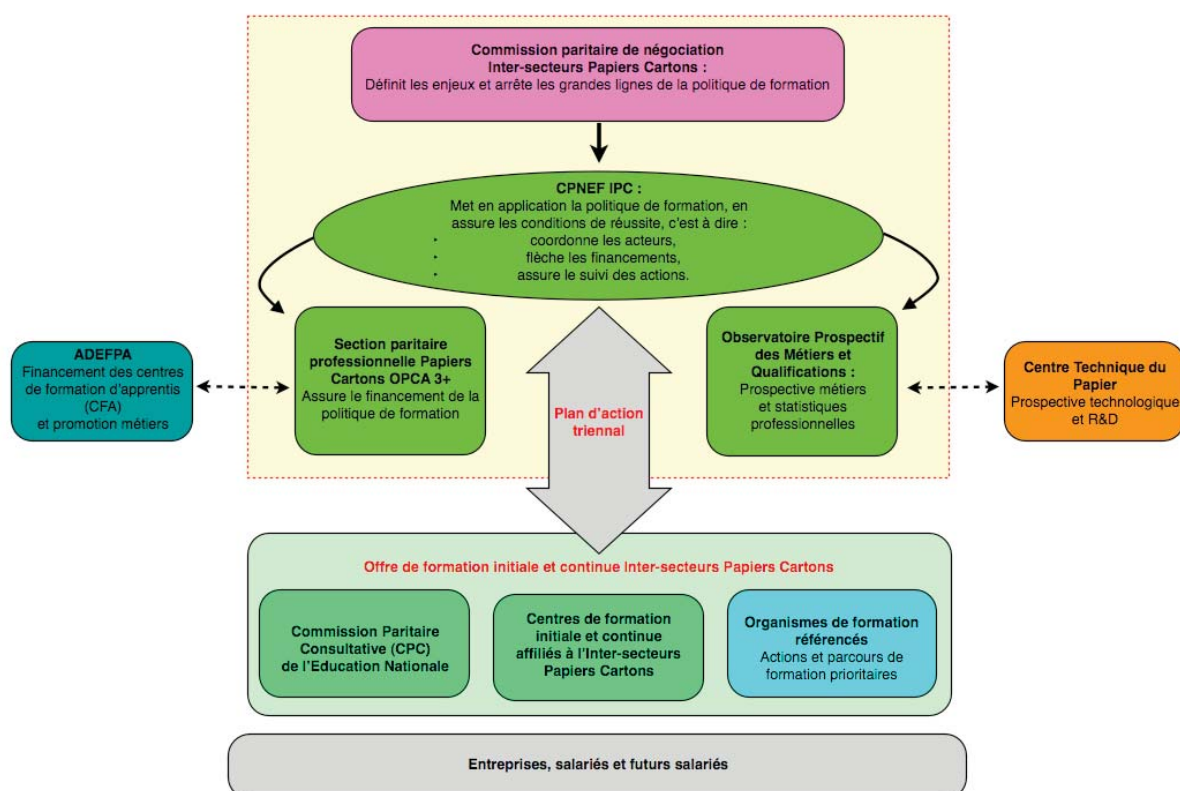
Elles s'engagent, enfin, à œuvrer au sein des différentes instances paritaires de formation pour une action cohérente au regard des engagements inscrits dans le présent accord ainsi que des décisions et/ou des orientations qui en découlent. Les parties signataires veilleront en ce sens, et dans la mesure du possible, à ce que les membres de la CPNEF et de la section professionnelle paritaire papiers cartons de l'OPCA 3+ 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 I^{ER}

ACTEURS DE LA POLITIQUE PARITAIRE INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS RELATIVE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Schéma des différents acteurs



Article 1.1

Commission paritaire nationale emploi-formation

Il a été institué, par l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 29 mai 2002, une commission paritaire nationale de la formation.

Aussi, compte tenu de la dynamique emploi/formation recherchée, l'entité paritaire prend pour dénomination : « commission paritaire nationale emploi-formation » (CPNEF).

La mise en œuvre 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 3+ relatives aux dispositifs de formation et à leur financement.

1.1.1. Composition

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 3+, 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.

1.1.2. Rôle

La CPNEF a notamment pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur les évolutions des contextes professionnels 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 œuvre, 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 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 3+ ;
- 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 leurs financements ;
- 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.

1.1.3. Fonctionnement

La CPNEF se réunira 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 1.2

Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications

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 leurs politiques 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.

1.2.1. Composition

L'observatoire des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers cartons est composé des membres de la CPNEF.

1.2.2. Rôle

L'observatoire a pour rôle :

- de recueillir les informations existantes concernant l'emploi, les conditions d'emploi et la formation initiale et continue dans l'intersecteurs papiers-cartons ;
- de mener les études et de créer les outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétences et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

1.2.3. Fonctionnement de l'observatoire

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.

Les travaux demandés à l'observatoire peuvent être réalisés par l'AG3+ agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter elle-même pour partie ou en totalité et en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle.

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.

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 disposition 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 formations auxquels ils peuvent avoir accès.

1.2.4. Financement de l'observatoire, budget de fonctionnement

Les frais de fonctionnement de l'observatoire sont assurés par l'OPCA 3+ 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'action à venir ainsi que d'un bilan de celles réalisées, un budget annuel de fonctionnement. Ce dernier est transmis à l'OPCA 3+.

Article 1.3

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des fonds de la formation professionnelle, section professionnelle paritaire intersecteurs papiers-cartons

Conformément à l'accord constitutif de l'OPCA 3+ 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 3+, 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.

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.

Article 1.4

Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA)

Il a été institué par la partie patronale, une association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons dénommée ADEFPA.

Cette association a pour objectif premier de favoriser le développement des formations initiales, professionnelles et technologiques principalement par la voie de l'apprentissage. Elle assure en outre la collecte et la gestion de la taxe d'apprentissage des entreprises et participe au financement des structures de formation initiale ainsi qu'aux actions de promotion en faveur de l'attractivité des métiers de l'intersecteurs papiers-cartons.

L'association est mandatée pour signer et assurer le suivi de la convention générale de coopération avec le ministère de l'éducation nationale.

L'ADEFPA, ainsi que les membres paritaires du comité de suivi de la convention générale de coopération visée ci-dessous, 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.

Un rapport concernant les actions menées par l'ADEFPA ainsi qu'un bilan relatif aux actions de financement des écoles et centres de formation sont présentés annuellement en CPNEF.

Article 1.5

Centres de formation initiale et continue affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons

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 3+, soit de l'ADEFPA, soit de tout autre organisme intersecteurs papiers-cartons ;
- les centres de formations 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 1.6

Commissions paritaires consultatives

Les commissions paritaires consultatives (CPC) du ministère de l'éducation 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 » (6^e CPC) et « métallurgie » (3^e CPC).

La CPNEF est tenue informée des travaux des commissions paritaires consultatives pour les diplômes intéressants l'intersecteurs papiers-cartons.

Article 1.7

Organismes de formation référencés au niveau de l'intersecteurs papiers-cartons

Répondant aux objectifs de la réforme de la formation professionnelle visant d'une part à 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 à 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'actions triennal visé à l'annexe I.

Ces organismes de formation devront satisfaire aux exigences de déclaration et d'agrément prévus 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 formations relatives 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 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 3+ 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 1.8

Centre technique du papier

Organisme de recherche et 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 métiers qualifications.

TITRE II

PLAN TRIENNAL D’ACTION, PRIORITÉS INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS

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 I et sera annexé au présent accord.

PARTIE 3

DISPOSITIONS RELATIVES À L’APPLICATION DE L’ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le champ d’application des conventions collectives.

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° 3019 (IDCC : 1689) : convention collective nationale de travail des ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres des fabriques d'articles de papeterie et de bureau.

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.

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.

Le présent accord se substitue aux accords professionnels intersecteurs papiers-cartons du :

- 29 mai 2002 relatif à la commission paritaire nationale de formation ;
- 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- 30 janvier 2006 portant règlement intérieur de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications intersecteurs papiers-cartons ;
- ainsi qu'à leurs avenants.

Fait à Paris, le 30 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;
UNIPAS ;
AFDPE.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;
FCE CFDT ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FFSCEGA CFTC ;
FPC FO.

ANNEXE I

PLAN D'ACTION 2012-2014. – PRIORITÉS INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS

Considérant :

- les dispositions de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 ;
- les conclusions des études et rapports du cabinet Ambroise Bouteille réalisé pour le compte de l'observatoire en 2007 ;
- les conclusions du contrat d'étude prospective région Est réalisé en 2009-2010 dans le cadre de l'EDEC national intersecteurs papiers-cartons ;
- les différents constats et préconisations ressortant des travaux de l'observatoire 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 30 novembre 2011 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 10 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'œuvrer concomitamment pour une sécurisation des parcours professionnels intégrant les exigences de santé et de sécurité au travail.

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. Assurer la meilleure contribution des salariés aux exigences de compétitivité de leur entreprise en développant et professionnalisant :

- les fonctions supports : contrôle de gestion, ressources humaines ;
- les fonctions techniques cœurs de métiers : 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 recherche et développement.

2. 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 les process s’inscrivant dans les programmes de développement durable.
3. Assurer une sécurisation des parcours professionnels et une employabilité des salariés :
- tenant compte des problématiques d’allongement de la vie professionnelle et de vieillissement de la population salariée ;
 - permettant d’accompagner les mobilités professionnelles choisies et/ou imposées par l’évolution des technologies et la disparition de certains métiers.

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 droit individuel à la formation, à partir de 30 heures, pour la réalisation d’une action de formation visant :

- à l’acquisition ou la consolidation des compétences fondamentales visées à l’article 1.1, du titre I^{er} de la partie 1 de l’accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 ;
- à l’acquisition de compétences complémentaires nécessaires à la délivrance d’une certification de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons ;
- un parcours de validation des acquis de l’expérience (VAE) ;
- un bilan de compétences.

Offre de formation

Les parties signataires de l’accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 demandent aux membres de la CPNEF, de référencer dans le courant de l’année 2012, une offre de formation permettant d’accompagner les entreprises et les salariés dans l’atteinte des objectifs susvisés.

L’OPCA 3+ fera communication de cette offre notamment sur son site internet.

Dispositifs mis en place et/ou portés par OPCA 3+

Les parties signataires de l’accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 s’engagent dans la définition de mandats visant à ce que la section professionnelle paritaire papiers-cartons de l’OPCA 3+ et/ou le conseil d’administration de l’OPCA 3+ 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’actions susvisés.

Sont en outre considérés comme d’intérêt professionnel, justifiant la mobilisation de l’OPCA 3+, 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) ;
- la création, au transfert et/ou à la reprise d’entreprise (PME/TPE) ;
- professionnaliser les entreprises et leur collaborateurs au niveau des processus RH ;
- l’insertion, au maintien et au développement professionnel des salariés handicapés ;
- concourir à une juste diversité des postes de travail entre les hommes et les femmes ;
- l’acquisition des savoirs fondamentaux généraux et/ou industriels.

Les dispositifs d’accompagnement des entreprises et/ou des salariés de l’intersecteurs papiers-cartons mis en place et/ou portés par l’OPCA 3+, 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'actions 2012-2014

Le suivi du présent plan d'actions est confié à la CPNEF.

Elle en assurera son renouvellement dans le cadre des objectifs généraux fixés dans l'accord inter-secteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011.

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 30 novembre 2011)

I. – Attestation professionnelle

Conduite des entretiens professionnels.

II. – Liste des certificats de qualification professionnelle (CQP) et certificat 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 chimique à papier – fibres (ouvrant droit au CQPI de conducteur d'équipement industriel).

CQP opérateur de fabrication de pâte chimique à papier – 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 agent logistique (ouvrant droit au CQPI d'agent logistique).

CQPI animateur d'équipe.

IV. – Formations diplômantes

Certificat d'aptitude professionnelle conduite des systèmes industriels option papier-carton.

Baccalauréat professionnel industrie des pâtes, papiers et cartons (IPPC), remplacé en 2016 par le baccalauréat professionnel industrie des procédés (IP).

Baccalauréat professionnel pilotage des systèmes de production automatisée (PSPA), remplacé en 2015 par le baccalauréat professionnel pilote de ligne de production (PLP).

Brevet de technicien supérieur industries papetières.

Diplôme universitaire technologique responsable développement emballage.

Licence professionnelle gestion de la production industrielle – ingénierie du matériau papier.

Licence professionnelle production industrielle – technologiste emballage.

Master 2 ingénierie emballage (packaging).

Diplôme d'ingénieur ESIEC – spécialité packaging.

Diplôme d'ingénieur Grenoble INP Pagora.

ANNEXE III

LISTE DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION RECONNUS PAR LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

(mise à jour au 30 novembre 2011)

ESEPAC, rue J.-B.-Lamark, zone industrielle Laprade, 43700 Saint-Germain-Laprade ;

ESIREims (ex-ESIEC), esplanade Roland-Garros, pôle technologique Henri-Farman, BP 1029, 51686 Reims Cedex 2 ;

Centre de formation papetier de Gérardmer (CFA), lycée professionnel de Gérardmer, 12, rue Gérard-d'Alsace, BP 45, 88402 Gérardmer Cedex.

Ecole industrielle de Rouen, lycée Louis-Nicolas Robert, 50, rue Méridienne, 76100 Rouen.

Cité scolaire Gaston-Crampe (lycée), avenue des Droits-de-l'Homme-et-du-Citoyen, BP 39, 40801 Aire-sur-l'Adour.

Lycée Raoul-Dautry, 14, rue Puy-Imbert, 87000 Limoges.

Lycée professionnel régional Tolbiac, 63, rue du Moulinet, et 170, rue de Tolbiac, 75013 Paris.

AGFCPS centre de formation des apprentis, Saint-Omer, avenue de Rome, BP 70278, 62500 Saint-Omer.

Grenoble INP Pagora, centre de formation des apprentis AGEFPI, 461, rue de la Papeterie, BP 65, 38402 Saint-Martin-d'Hères Cedex.

CIFOP, CCI Angoulême, 1, boulevard Salvador-Allende, 16340 L'Isle-d'Espagnac.

ANNEXE IV

FORFAITS POUR LA PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE PAR L'OPCA 3+

Les plafonds des forfaits horaires pour la prise en charge par l'OPCA 3+ 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.

Pour les contrats de professionnalisation :

- 25 € dans la limite du coût réel justifié pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP/CQPI ou 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.

Pour les périodes de professionnalisation :

- 25 € dans la limite du coût réel justifié pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP/CQPI ou d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en place par l'intersecteurs papiers-cartons ;
- 20 € dans la limite du coût réel justifié pour les actions de formation s'inscrivant dans les priorités intersecteurs papiers-cartons ;
- 15 € pour les autres actions de formation dans la limite du coût réel justifié.

Pour le droit individuel à la formation considéré comme prioritaire par la CPNEF :

- jusqu'à 25 % des frais pédagogiques dans la limite de 9,15 € par heure de formation par stagiaire, si l'entreprise contribue à hauteur de l'obligation conventionnelle (soit 0,5 % du plan de formation pour les entreprises de plus de 10 salariés) ou de l'obligation légale (soit 0,4 % pour les entreprises de moins de 10 salariés) ;
- jusqu'à 50 % des frais pédagogiques dans la limite de 12 € par heure de formation par stagiaire, si l'entreprise contribue au-delà de l'obligation conventionnelle et jusqu'à l'obligation légale (0,9 % du plan de formation) à l'OPCA 3+ ;
- jusqu'à 100 % des frais pédagogiques dans la limite de 15 € par heure de formation par stagiaire si l'entreprise verse 100 % de sa contribution plan de formation à l'OPCA 3+ ;
- prise en charge des formations externes uniquement avec un minimum de 30 heures ;

Pour le plan de formation 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.

Pour la formation des tuteurs.

Participation d'OPCA 3+ au financement de la formation externe du tuteur à hauteur de 15 € par heure de formation dans la limite de 40 heures par tuteur.

ANNEXE V

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 h/24 sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

Travail semi-continu : vise les modes d'organisation du temps de travail permettant un travail en équipes 24 h/24, avec une suspension hebdomadaire.

Convention de forfait en jour : vise un mode d'organisation du temps de travail en jours sur l'année pour certaines catégories de salariés.

Convention de forfait en heure : vise un mode d'organisation du temps de travail en heures sur le mois ou sur l'année pour certaines catégories de salariés.

R&D : recherche et développement.

CPNEF : commission paritaire nationale emploi-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 3+ : 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).

CQP/CQPI : certificat de qualification professionnelle/certificats de qualification professionnelle interbranches.

FONGECIF : fonds de gestion du CIF, organisme paritaire agréé qui collecte la contribution due par les entreprises au titre du congés individuel de formation (CIF).

CIF : congé individuel de formation.

DIF : droit individuel à la formation.

FPSP : 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 OPCA FORMAPAP en 2003 visant à un accompagnement personnalisé des tuteurs.

CFA : centre de formation d'apprentis.

PME/TPE : petite et moyenne entreprise et 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.

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>