

**Accord professionnel**

**PAPIERS-CARTONS  
(Intersecteurs)**

ACCORD DU 4 JUILLET 2013  
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION  
NOR : ASET1351014M

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires décident de se saisir des dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013, qui transpose l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.

Elles rappellent que le contrat de génération vise à coupler l'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune avec le maintien en emploi ou le recrutement d'un salarié plus âgé et qu'il participe, en ce sens, à offrir des réponses aux engagements intersecteurs papiers-cartons visant l'emploi des seniors, le recrutement des jeunes et, d'une manière plus générale, la gestion active des âges, des compétences et des parcours professionnels.

De fait, le présent accord s'inscrit dans la continuité de certaines des dispositions des accords intersecteurs papiers-cartons, indépendamment de leurs signataires :

- du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain ;
- du 29 avril 2010 relatif à la santé et à la sécurité au travail ;
- du 30 novembre 2011 portant sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
- du 26 juin 2012 portant application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries des papiers et cartons.

Il est essentiellement motivé par le constat selon lequel, en matière d'emplois, ceux-ci restent encore trop concentrés sur une partie de la population active, celle des âges médians.

Les parties signataires constatent en effet que le taux d'emploi des 15-24 ans et des plus de 55 ans, respectivement fixé à 3,2 % et à 8,9 %, reste relativement médiocre comparativement à la moyenne des pays de l'Union européenne ou de l'OCDE <sup>(1)</sup>. Elles relèvent aussi que, en tout état de cause, les objectifs du Conseil européen de Lisbonne des 23-24 mars 2000, qui ont inspiré les dispositions législatives sur la base desquelles ont été négociées les dispositions de l'accord intersecteurs du 11 mars 2008 relatives à l'emploi des seniors, n'ont pas été atteints.

Elles souhaitent aujourd'hui, dans le cadre d'une démarche conventionnelle volontaire, prendre part à cette évolution positive, qui doit, dans un mouvement d'ensemble, participer à :

- lutter contre le chômage et stimuler la croissance économique ;

---

(1) Le taux d'emploi des moins de 25 ans au niveau européen est de 10,23 % et celui correspondant aux salariés de plus de 55 ans s'élève à 14,38 %.

- lutter contre la précarité et les discriminations ;
- assurer une dynamique nouvelle pour une gestion « active des âges » reposant sur la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires souhaitent que la signature du présent accord soit une opportunité nouvelle pour modifier durablement les politiques de l'emploi des entreprises en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges et de repenser les solidarités intergénérationnelles au travail.

Il a, en ce sens, vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons quelle que soit leur taille, sans remettre en cause l'obligation de négociation incombant aux entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés).

La démarche retenue se veut pragmatique et dynamique. Elle s'inscrit dans le cadre d'une durée déterminée qui invitera à se réinterroger sur la pertinence des présentes dispositions au regard des enjeux retenus ci-dessus.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (ou n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés), les parties signataires rappellent la nécessité de concertation avec les instances représentatives du personnel, pour la mise en œuvre du présent accord.

Enfin, l'accord constitue une occasion pour renforcer le rôle central de l'observatoire des métiers et des qualifications dans l'analyse des statistiques sociales et métiers de l'intersecteurs papiers-cartons ainsi que dans les études de positionnement qui seront utiles aux entreprises dans les phases de diagnostic et de suivi des plans d'action prévus par la loi.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### **FAVORISER UN ACCÈS À L'EMPLOI INTERGÉNÉRATIONNEL MIXTE**

Le contrat de génération constitue une opportunité pour redistribuer les emplois entre les âges et les genres. Les parties signataires restent convaincues qu'il peut participer d'une certaine manière à renforcer le dynamisme et la compétitivité des entreprises en les invitant à s'engager dans une gestion rationnelle de la pyramide des âges, notamment. Cette conviction impose, d'une part, que les entreprises se réinterrogent en matière d'emploi sur les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement et, d'autre part, qu'elles adoptent, indépendamment du contexte économique, une gestion prévisionnelle volontariste en matière d'emploi.

#### **Article 1.1**

##### *Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement tout au long du parcours professionnel*

Les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons sont mobilisés depuis plusieurs années sur la question générale de la diversité au travail et de l'égalité de traitement tout au long du parcours professionnel.

Aussi les parties signataires renvoient-elles les entreprises aux dispositions du code du travail, et plus particulièrement à l'article L. 1132-1 <sup>(1)</sup>, ainsi qu'aux dispositions des accords professionnels intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008 et du 26 juin 2012.

---

(1) Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelles, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

## Article 1.2

### *Recrutement. – Objectifs et indicateurs chiffrés*

Les parties signataires relèvent :

- que les jeunes de 18 à 26 ans représentaient, en 2012, 6,8 % de l'effectif total salarié de l'intersecteurs papiers-cartons ;
- que les salariés âgés de 55 ans représentaient 12,5 %, dont 6,7 % de salariés âgés de 57 ans et plus.

Elles se fixent pour objectif, dans un contexte économique incertain, de faire évoluer respectivement ces taux au 31 décembre 2015 à :

- un minimum de 8,5 % en incluant, le cas échéant, les salariés de moins de 30 ans bénéficiant de la qualité de travailleur handicapé ;
- un minimum de 13,5 % incluant un taux de 6,7 % de salariés âgés de 57 ans et plus, correspondant à un maintien en emploi de 100 % des collaborateurs de cette dernière catégorie d'âge. Il est précisé que le taux de 13,5 % reste ambitieux dans un contexte de pyramide des âges annonçant un nombre non négligeable de départs à la retraite et où, par ailleurs, les entreprises se mobilisent, en réponse à certaines formes d'organisation du travail, en faveur de la mobilité professionnelle sur des secondes parties de carrières visant des métiers hors du champ professionnel de l'intersecteurs papiers-cartons.

Les parties signataires relèvent enfin l'existence d'un déséquilibre persistant entre les hommes et les femmes pour les populations de salariés susvisées. Elles estiment que le contrat de génération est une opportunité nouvelle pour que les entreprises se saisissent de la question de la mixité des emplois. Elles rappellent qu'elles se sont récemment engagées, dans le cadre de la sensibilisation visant les métiers de l'intersecteurs papiers-cartons, à étendre le cœur de cible vers la population féminine. Ces actions, dont la dernière en date a été portée par la nouvelle association AFIFOR au mois de mai, n'ont pu encore porter leurs fruits et un bilan de celles-ci pourra être réalisé dans les prochaines années.

En outre, les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons poursuivent leur engagement concernant la promotion des métiers selon laquelle les descriptions ou référentiels nationaux portant sur les situations concrètes de travail soient rédigés de telle sorte que les métiers, emplois, fonctions et postes soient accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

## TITRE II

### **AGIR POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES**

Le contrat de génération a pour objectif de participer à la résorption de la précarité des jeunes, en favorisant notamment leur parcours d'intégration dans l'entreprise. Il constitue une opportunité pour interroger les entreprises sur les dispositifs d'accueil et de suivi des jeunes collaborateurs.

## Article 2.1

### *Mesures en faveur d'une insertion professionnelle durable*

#### 2.1.1. Parcours d'intégration

Le parcours d'intégration est une étape importante en prolongement direct du recrutement. Il doit se définir au travers d'objectifs qualitatifs et non pas se limiter à une temporalité. Il n'est donc pas à négliger, et ce d'autant plus qu'il va conditionner pour beaucoup la motivation, le bien-être, le comportement et l'efficacité du collaborateur.

L'un des objectifs majeurs d'un parcours d'intégration est la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et de sa bonne insertion dans l'entreprise. Les parcours doivent donc être structurés en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer ensuite des outils adaptés pour y parvenir.

Il n'est pas aisé de définir au niveau national un parcours d'intégration type, puisqu'il doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

Cependant, les parties signataires conseillent, en annexe III du présent accord, un schéma d'intégration *a minima* pouvant être repris, adapté et complété par les entreprises.

#### 2.1.2. Mesures d'accompagnement des jeunes collaborateurs

Le parcours d'intégration des plus jeunes invite les entreprises à une réflexion approfondie sur la transmission des compétences immatérielles. Il constitue un moment privilégié pour la mise en place d'un accompagnement, reposant sur des entretiens réguliers et spécifiques, permettant de mieux appréhender la culture de l'entreprise, ses normes ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi les parties signataires conseillent aux entreprises que les 6 premiers mois du collaborateur soient rythmés par des entretiens au moins mensuels du jeune avec son supérieur hiérarchique et/ou son référent.

Le schéma d'intégration prévu en annexe III du présent accord tiendra compte de ces mesures d'accompagnement spécifique.

#### 2.1.3. Accès à la formation

Les parties signataires renvoient sur ce sujet les entreprises aux dispositions de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 pour son titre I<sup>er</sup> visant l'insertion professionnelle.

Au-delà, elles soulignent leurs nombreuses initiatives en matière de financement de la formation (initiale, continue et par apprentissage).

Elles s'engagent à poursuivre leurs actions en la matière en rappelant que, face au déclin industriel observé, il importe aujourd'hui de mobiliser l'essentiel des moyens de la formation professionnelle initiale et continue en faveur de la préservation et du développement d'une culture scientifique, technique et industrielle de haut niveau ainsi qu'en faveur de la préservation d'un capital humain constitué d'hommes et de femmes, jeunes et moins jeunes, motivés, à forts potentiel et savoir-faire.

#### 2.1.4. Mesures spécifiques pour les jeunes les moins qualifiés

Les parties signataires renvoient les entreprises à l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 pour son titre I<sup>er</sup> « Insertion professionnelle » et son article 1.1 sur les compétences fondamentales.

Elles rappellent les liens étroits existant avec le ministère de l'éducation nationale dans le cadre de la convention générale de coopération et relèvent à ce sujet les échanges positifs visant à permettre à ce que tous les citoyens puissent disposer d'un socle de connaissances et de compétences suffisant pour non seulement faire face de manière autonome à des situations courantes de la vie quotidienne mais aussi s'insérer de manière durable dans l'entreprise.

### **Article 2.2**

#### *Développement de l'alternance et des stages*

Les parties signataires relèvent une augmentation du nombre de contrats d'apprentissage pour les dernières années <sup>(1)</sup>.

Aussi invitent-elles les entreprises à asseoir cette dynamique de progression dans leur politique de recrutement par l'alternance pour les prochaines années.

---

(1) Cette étude, réalisée en 2012, a démontré que le recours à l'apprentissage dans l'intersecteurs papiers-cartons a connu une forte augmentation entre 2010 et 2012.

Elles rappellent également les engagements répétés de l'intersecteurs papiers-cartons visant le financement des centres de formation initiale par l'OPCA 3+, l'ADEFPA et/ou les entreprises <sup>(1)</sup>.

Elles mettent enfin en avant leur marque de responsabilité, qui s'est récemment concrétisée par la création de l'association AFIFOR dont la raison d'être vise tout particulièrement à assurer la pérennité et le dynamisme de la filière de formation initiale par la voie de l'apprentissage.

### TITRE III

## ŒUVRER EN FAVEUR D'UNE SOLIDARITÉ PROFESSIONNELLE INTERGÉNÉRATIONNELLE

Le contrat de génération est présenté comme un dispositif innovant en ce sens qu'il a pour ambition de participer à l'émergence d'un nouveau paradigme de la politique de l'emploi en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges mais aussi de faire travailler harmonieusement ensemble plusieurs générations. Il constitue en tout état de cause une nouvelle occasion, pour les entreprises, d'œuvrer en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.

### Article 3.1

#### *Concrétisation du principe d'alliance des âges dans l'entreprise*

##### 3.1.1. Politique de recrutement des plus jeunes et maintien dans l'emploi des plus âgés

Le contrat de génération repose sur un principe de « binôme » matérialisé par :

- l'embauche en contrat à durée indéterminée à temps plein d'un jeune âgé de moins de 26 ans ou d'un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- le maintien en emploi d'un salarié âgé d'au moins 57 ans, ou de 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou le recrutement d'un salarié âgé de 55 ans ou plus.

En principe, le binôme doit être constitué pour une durée de 3 ans. Les conditions de mise en œuvre sont fixées par le code du travail au titre II, livre 1<sup>er</sup>, section IV et sont reprises sur le site internet public du ministère en charge du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232>.

##### 3.1.2. Désignation d'un salarié référent

Le contrat de génération fait état de la nécessité de l'existence d'un salarié référent pour accompagner le jeune en entreprise.

L'accès au dispositif d'un salarié ne peut se faire que sur la base du volontariat. La volonté du collaborateur devra toutefois être appuyée par un avis positif du manager et/ou du dirigeant et des équipes des ressources humaines.

Le salarié référent a pour mission de faciliter l'intégration du jeune durant les premières semaines de son arrivée en entreprise. Il sera chargé de l'aider à mieux connaître l'entreprise, à en « décoder » sa culture, à découvrir l'environnement de travail, le poste, les futurs collègues...

Cette collaboration, induite par le contrat de génération, nécessite un encadrement bien défini au niveau de l'entreprise, permettant aux deux collaborateurs de bien comprendre la raison d'être du binôme ainsi que ses objectifs.

Le salarié référent peut être le senior du binôme visé à l'article 3.1, mais pas nécessairement. En effet, les parties signataires rappellent, en cohérence avec les dispositions inscrites au para-

---

(1) Soit 1,735 million d'euros au titre du financement des centres de formation par apprenti au titre de l'année 2013 par l'OPCA 3+ et 4,528 millions d'euros au titre du financement par la taxe d'apprentissage.

graphe 4.1.7 (fonction tutorale et seconde partie de carrière de l'accord intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011), qu'elles ne recommandent pas que les fonctions de référent soient confiées automatiquement au seul prétexte d'être un salarié âgé.

Dans l'esprit de la loi, le salarié référent ne doit pas être confondu avec le tuteur ou le maître d'apprentissage. Néanmoins, les parties signataires conseillent aux entreprises que celles-ci mettent en place un processus de vérification des qualifications et des capacités reposant sur des critères non seulement de technicité mais aussi, notamment, de motivation personnelle et de disponibilité intellectuelle et cognitive. Il importe en ce sens que le salarié dispose d'une certaine expérience.

Son expérience pourra servir :

- soit à transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences, afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe (le référent appartient alors au même service ou à la même équipe que le jeune) ;
- soit à transmettre les règles de fonctionnement propres à l'entreprise (le référent pouvant alors exercer au sein d'un autre service ou d'une autre équipe).

Le référent pourra suivre une formation destinée à développer ses compétences en matière de communication pédagogique, à identifier les difficultés rencontrées par le jeune afin de mettre des actions pour les régler, à planifier des objectifs de progression.

Dans un souci d'efficacité, un référent ne pourra prendre en charge plus de 2 jeunes. Les parties signataires invitent les entreprises à définir au cas par cas et à accorder aux référents le temps nécessaire pour se former et exercer leurs missions de référent.

Afin de garantir une égalité d'accès à la mission de salarié référent, les parties signataires conseillent de fonder cette procédure sur des critères objectifs d'expérience et/ou de maîtrise des compétences à transmettre.

## **Article 3.2**

### *Transmission des savoirs et des compétences*

#### 3.2.1. Entretien de suivi

Le jeune doit nécessairement bénéficier du parcours d'intégration prévu à l'article 2.1.1 du présent accord.

Par la suite, l'entreprise doit organiser des modalités de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, qui doivent porter notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le nouvel entrant.

Les parties signataires demandent que les entreprises mettent en place des entretiens de suivi au minimum une fois tous les 3 mois et tant que cela sera nécessaire pendant la durée du binôme.

#### 3.2.2. Mesures d'accompagnement visant le salarié référent

Concernant les mesures d'accompagnement visant le salarié référent, les parties signataires renvoient les entreprises, bien que ce dernier ne soit pas, selon la loi, à proprement dit un tuteur ou un maître d'apprentissage, aux dispositions du titre IV « Mission d'intégration confiée au salarié » de l'accord intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011.

#### 3.2.3. Dispositifs tutorat et transfert des savoirs issus de l'expérience

Conformément à l'esprit de la loi sur le contrat de génération, les parties signataires souhaitent que le présent accord soit une occasion pour réinterroger les entreprises et leurs partenaires acteurs de la formation professionnelle sur l'efficacité des mesures et/ou des dispositifs visant le tutorat et le transfert issus de l'expérience.

Elles demandent ainsi à l'OPCA 3+ d'adapter, en les redimensionnant et en les unifiant, l'offre « Cap tutorat » initiée dans l'intersecteurs papiers-cartons et l'offre « Transfert des savoirs issus de l'expérience » initiée dans le secteur carrière et matériaux. Elles invitent aussi à la création d'un kit pratique à destination des entreprises et au lancement d'une campagne de sensibilisation sur la solidarité intergénérationnelle au travail.

#### TITRE IV

### ACCOMPAGNER DE MANIÈRE OPÉRATIONNELLE ET DURABLE LES PARCOURS PROFESSIONNELS

#### Article 4.1

*Amélioration des conditions de travail, prévention de la pénibilité,  
adaptation des postes de travail*

Les parties signataires souhaitent mettre en avant l'engagement unanime des partenaires sociaux sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels. Elles renvoient en ce sens aux dispositions de l'accord du 29 avril 2010.

Pour celles qui en sont signataires, elles souhaitent aussi rappeler les dispositions du titre III « Garantir des conditions de travail adaptées à l'âge » de l'accord intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008.

L'ensemble des parties signataires rappellent enfin les travaux actuellement menés dans le cadre de la convention signée avec le fonds d'amélioration des conditions de travail, et notamment relatifs à la prévention des phénomènes d'usure professionnelle et de pénibilité du travail.

#### Article 4.2

*Mesures spécifiques pour les salariés âgés*

Les parties signataires rappellent que de nombreux échanges et concrétisations ont d'ores et déjà eu lieu concernant les mesures spécifiques pour les salariés âgés prévues par la loi sur le contrat de génération. Sans être exhaustives, elles rappellent ainsi :

- que l'accord IPC du 11 mars 2008 prévoit la mise en place dans les entreprises de politique GPEC intégrant la gestion de tous les âges au travail ; que ce même accord prévoit, comme précisé à l'article 4.1 du présent accord, la prise en compte de la problématique du vieillissement au regard de la santé et de la sécurité du salarié ;
- que des dispositifs spécifiques ont été mis en place par l'ancien OPCA FORMAPAP dans le cadre de l'opération Generis et qu'une grande partie de ces dispositifs ont été repris par l'OPCA 3+ au sein de son offre à destination des entreprises et des salariés ;
- que la situation des salariés âgés a été prise en compte par l'accord intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et de la GPEC ;
- que l'accord intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008 prévoit des mesures d'anticipation des situations et des conséquences du handicap des salariés âgés par des appuis techniques aux entreprises, dispensées notamment dans le cadre de la convention liant l'OPCA 3+ à l'AGE-FIPH ;
- que l'OPCA 3+ propose aux entreprises et aux salariés une aide visant la mise en place d'une procédure informative et personnalisée sur la situation du salarié au regard de sa retraite ;
- que le présent accord marque l'engagement des parties signataires en faveur d'un accès à l'emploi sans discrimination d'âge.

## TITRE V

### ŒUVRER DE MANIÈRE SPÉCIFIQUE POUR LES PME

La délégation patronale s'engage, par le biais d'Unidis stratégie et avenir, à présenter pour référencement, à l'occasion d'une prochaine CPNEF, un parcours de formation en faveur d'une gestion active des âges.

Les parties signataires étudieront en outre les possibilités de priorisation, pour une durée de 3 ans, des fonds du financement de la formation professionnelle au bénéfice de ce parcours de formation.

Elles demandent aussi que la réalisation du kit prévu à l'article 3.2.3 tienne compte des spécificités des TPE et PME.

En outre, la partie patronale s'engage à apporter un appui méthodologique, par le biais notamment de réunions d'information et de sensibilisation à destination des chefs d'entreprise ainsi que de permanences téléphoniques.

## TITRE VI

### APPLICATION DE L'ACCORD

#### Article 6.1

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ressortissant au champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

N° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses.

N° 3054 (IDCC 0925) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros.

N° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique.

N° 3115 (IDCC 0489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage.

N° 3158 (IDCC 0802) : convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons, commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise.

N° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses.

N° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes.

N° 3171 (IDCC 715) : convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes.

#### Article 6.2

##### *Modalités de publicité de l'accord. – Effet*

Le présent accord fera l'objet des mesures de dépôt et de publicité visées par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Les parties signataires s'engagent à favoriser sa diffusion le plus largement possible et au plus près des salariés.



### **Article 6.3**

#### *Dispositions concernant le suivi de l'accord*

Le présent accord s'inscrit dans une démarche qualitative d'analyse et de suivi d'indicateurs et d'objectifs chiffrés précisés en annexe II. Son caractère pragmatique et dynamique suppose en outre une démarche de capitalisation au niveau national des actions menées par les entreprises dans le cadre de leur accord et/ou de leur plan d'action.

Ce contexte suppose que les entreprises remontent à compter de l'année 2014, et au moins annuellement par la suite, un certain nombre d'informations sociales à l'observatoire des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons en charge de la statistique sociale professionnelle. Cette remontée d'informations constitue, pour les parties signataires, une formalité substantielle permettant l'éligibilité aux aides publiques et/ou professionnelles qui pourraient être versées aux entreprises dans le cadre de l'application des présentes dispositions.

Les parties signataires confient au comité paritaire de pilotage de l'observatoire le soin d'élaborer, avant la fin de l'année 2013, une procédure spécifique de collecte de données. Elles demandent aussi à ce que l'observatoire puisse accompagner les entreprises dans les études de positionnement qui seront utiles au diagnostic de situation et au suivi de leur plan d'action. Elles estiment enfin que le contexte constitue une opportunité pour redimensionner quantitativement et qualitativement le dispositif Panel intersecteurs papiers-cartons.

Les indicateurs et les objectifs chiffrés précisés en annexe II feront l'objet d'une rubrique spécifique dans le cadre du rapport annuel de branches intersecteurs papiers-cartons.

Un bilan général de l'application de l'accord sera enfin réalisé par l'observatoire pour présentation à la réunion paritaire prévue à l'article 6.4.

### **Article 6.4**

#### *Durée de l'accord. – Effet*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2013. Il prendra fin, en tout état de cause, le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Il est entendu que les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons se réuniront 6 mois avant cette date afin d'examiner les conditions permettant son éventuelle prorogation.

Le présent accord a un effet normatif. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

Fait à Paris, le 4 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFC ;  
SGIEIC ;  
AFDPE ;  
UNIDIS.

#### **Syndicats de salariés :**

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

## ANNEXE I

### DIAGNOSTIC PRÉALABLE RÉALISÉ PAR L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

---

La loi portant création des contrats prévoit la réalisation d'un diagnostic préalable à tout accord collectif (de branche, d'entreprise ou de groupe). Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement concernant l'emploi des salariés âgés. Il s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Son contenu a été précisé par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013.

Le diagnostic annexé au présent accord a été réalisé sur la base de statistiques publiques (DADS) qui ne permettent pas d'obtenir les chiffres de l'année précédente mais des deux années précédentes. C'est pourquoi les références sont datées de 2010. L'observatoire travaille actuellement à la mise en place d'un outil statistique qui réponde de manière plus précise aux besoins des branches et des entreprises qu'elles représentent.

Le diagnostic de l'intersecteurs papiers-cartons comporte notamment des éléments relatifs :

- aux effectifs globaux de l'intersecteurs papiers-cartons : pour les branches de l'intersecteurs papiers-cartons, la population salariée représentait 66 855 personnes. Ce qui représente une diminution de 15,1 % au regard des effectifs de 2005 (78 791 salariés) ;
- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leurs places respectives dans la branche sur les 3 dernières années disponibles (travail réalisé par l'observatoire des métiers sur les 5 dernières années) :
  - profil des jeunes de moins de 26 ans ;
  - profil des seniors de 57 ans et plus (bilan des engagements pris dans le cadre de l'accord senior du 11 mars 2008 (avenant n° 1) ;
- aux prévisions de départs à la retraite : en 2012, les perspectives de départs en retraite ont significativement diminué. En effet, en 2010, les perspectives de départs en retraite s'élevaient à 4,7 % chez les hommes et à 2,1 % chez les femmes, pour un total de 6,8 % de perspective de départs en retraite (contre 10,4 % en 2005) ;
- aux perspectives de recrutement : le statut de branche ne permet pas de répondre de manière certaine à cet item. Les difficultés rencontrées par les entreprises du secteur sont réelles et appellent à la plus grande prudence et réserve quant aux perspectives de recrutement ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : un accord professionnel a été conclu sur ce sujet le 26 juin 2012. Dans ce cadre, un guide pratique à destination des entreprises a été mis en place. Ce guide se compose, d'une part, de fiches juridiques qui synthétisent la législation en vigueur sur le sujet et, d'autre part, de fiches pratiques qui reprennent les grandes thématiques de l'égalité professionnelle. L'accord a également initié la mise en place d'un outil « kit égalité » à destination des petites et moyennes entreprises, afin de les aider à appréhender les démarches administratives relatives à l'égalité professionnelle. La récente mise en place de ces actions ne permet pas d'avoir le recul nécessaire à la réalisation d'un diagnostic ;
- aux compétences clés de l'intersecteurs papiers-cartons : les compétences de l'intersecteurs papiers-cartons ont été regroupées par domaines de fonction dans le cadre du plan d'action 2012-2014 annexé à l'accord professionnel du 30 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle. Il s'agissait pour les partenaires sociaux de répondre à la nécessité d'assurer la concrétisation d'un environnement « emplois-compétences » permettant aux entreprises et aux salariés d'affronter sereinement les grands défis sociaux, économiques, technologiques, environnemen-

- taux et démographiques de demain et propices à la concrétisation d'une nouvelle ambition pour l'industrie française. Ce plan fera l'objet d'une évaluation en début d'année 2015 ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et à la prévention de la pénibilité : de nombreuses actions ont été engagées dans le cadre du FACT. Cependant sa récente conclusion ne permet pas d'avoir le recul suffisant à la réalisation d'un diagnostic. En outre, l'avenant n° 1 du 26 avril 2013 à l'accord professionnel du 29 avril 2010 prévoit la mise en œuvre d'une plateforme de capitalisation et de mutualisation des bonnes pratiques au niveau national ;
  - aux objectifs d'égalité professionnelle : inscrits dans l'accord professionnel du 26 juin 2012, renvoie également à l'article 1.2 du présent accord.

## ANNEXE II

### OBJECTIFS CHIFFRÉS ET INDICATEURS RETENUS

---

Les parties signataires s'engagent à suivre annuellement les indicateurs inscrits dans le tableau qui suit. Les données quantitatives et qualitatives qui en ressortiront permettront notamment d'évaluer les objectifs fixés dans le cadre de l'accord.

Les parties signataires confient à l'observatoire des métiers et des qualifications le soin de collecter les données utiles au suivi de l'accord.

Une présentation annuelle de celles-ci sera effectuée dans le cadre de la remise du rapport annuel des données sociales de l'intersecteurs papiers-cartons. Le rapport annuel sera publié sur le site internet de l'observatoire :

<http://lesindustriespapierscartons.org/site2/wp-content/uploads/rapport-social.pdf>

En outre, les parties signataires suivront également en 2013-2014 le nombre d'accords collectifs d'entreprise et de plans d'action mis en œuvre dans l'intersecteurs papiers-cartons.

Enfin, il est entendu que les indicateurs du contrat de génération seront intégrés à une version nouvelle du panel statistique, porté jusque-là par l'observatoire des métiers et des qualifications.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

*Suivi de la pyramide des âges et ses évolutions*

		2013			2014			2015		
		18-26 ans	Plus de 55 ans	Plus de 57 ans	18-26 ans	Plus de 55 ans	Plus de 57 ans	18-26 ans	Plus de 55 ans	Plus de 57 ans
Répartition hommes et femmes	Nombre d'hommes	3 490								
	Nombre de femmes	1 101								
Ancienneté	< 5 ans									
	5 à 10 ans									
	10 à 15 ans									
	Plus de 20 ans									
	Plus de 30 ans									
CSP	Ouvriers									
	Employés									
	Techniciens									
	Agents de maîtrise									
	Cadres ou assimilés									

*Suivi paritaire des éléments relatifs au contrat de génération dans l'IPC*

		2013	2014	2015	2016
Nombre de contrats de génération					
Nombre de recrutements de salariés de plus de 55 ans					
Nombre de maintien en emploi de salariés de plus de 57 ans					
Les jeunes de l'IPC (18-26 ans)	Nombre de recrutements en CDI				
	Nombre d'apprentis				
	Nombre d'apprentis recrutés en CDI				
	Nombre de stagiaires				
	Formation autre ?				
	Actions de communication ou de promotion à destination des jeunes en faveur de : – l'emploi – la formation continue ou par apprentissage				
Les seniors de l'IPC (à partir de 55 ans)	Nombre de recrutements en CDI				
	Nombre de contrats de professionnalisation				
	Nombre de DIF				
	Nombre de CQP				
	Nombre de CQPI				
	Suivi de la répartition visé par l'accord				

		2013	2014	2015	2016
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'IPC	Nombre de femmes de 18-26 ans				
	Nombre de femmes de plus de 55 ans				
	Nombre de recrutements				
	Nombre de formations				
	Période de professionnalisation				
	DIF				
	Apprentissage				
	Nombre d'actions de sensibilisation				
	Nombre de départs en retraite				
	Retraite	Prévisions pour l'année suivante			

## ANNEXE III

### PARCOURS D'INTÉGRATION

---

L'un des objectifs majeurs d'un parcours d'intégration est la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et de sa bonne insertion dans l'entreprise.

Les parties signataires proposent que ce parcours puisse se dérouler de la manière suivante :

Accueil (préparé et personnalisé) :

- identifier l'ensemble des acteurs ayant un rôle à jouer pour la réussite de l'accueil du nouvel entrant ;
- déterminer le rôle de chacun (la direction, le service des ressources humaines, le manager et le référent, les instances représentatives du personnel et les équipes) ;
- établir les missions et le programme de formation du nouvel arrivant ;
- créer des outils favorisant l'accueil : des documents divers pouvant être fournis par l'entreprise (fiche ou PowerPoint de présentation, livret d'accueil incluant la dimension prévention des risques santé, sécurité au travail, plaquette institutionnelle, site internet...), la politique d'accueil et d'intégration formalisée (charte d'accueil, procédure...) des documents administratifs (contrat de travail, consignes diverses, badge éventuel, informations sécurité, fiche de poste, définition des fonctions, règlement intérieur, visite médicale... Prévoir une « check-list » validée par l'entreprise).

Journée découverte :

- une visite de l'entreprise et de ses différents sites lorsque la distance géographique ou l'activité le permet est également à prévoir (dans la mesure du possible, prévoir un rendez-vous sur une journée ou deux au cours du premier mois passé dans l'entreprise par le nouveau collaborateur) ;
- tous les services doivent être présentés au collaborateur entrant. Le temps à passer dans chaque service sera, bien entendu, déterminé en fonction de la relation professionnelle qui lie le nouveau collaborateur audit service. Ainsi, pour les services les plus importants ou ceux avec lesquels le collaborateur entrant sera amené à collaborer de manière étroite, il pourra y passer près d'une demi-journée afin d'en appréhender son fonctionnement concrètement (mise en situation).

Entretien :

- dès l'arrivée du collaborateur, un entretien d'accueil sera réalisé, permettant de lui indiquer le parcours d'intégration qui s'ensuivra ;
- à cette occasion, il peut être remis au collaborateur une grille d'évaluation et de suivi du parcours professionnel ;
- à l'issue de la première semaine, un second entretien dit « d'écoute » sera mis en place, afin de connaître les ressentis du nouveau collaborateur. Dans le cadre du contrat de génération, les parties signataires invitent les entreprises à soigner tout particulièrement cet entretien, qui correspond aux exigences de mesure de suivi spécifique instituée par la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013.

Quelques clés d'un parcours d'intégration réussi :

Définir et communiquer le processus d'intégration.

Structurer le parcours en fonction des objectifs fixés.

Varié les outils.

Impliquer le management, voire le top management.

Anticiper (avoir mobilisé les ressources nécessaires) l'exercice de l'activité du nouveau collaborateur.

Déterminer les indicateurs d'intégration.