

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

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

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 DU CARTONNAGE**

Brochure n° 3158

Convention collective nationale

IDCC : 802. – **DISTRIBUTION ET COMMERCES DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS**
(OETAM)

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

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

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, À L'ALTERNANCE ET À LA GPEC

NOR : ASET1550508M

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 en tenant notamment compte de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

L'accord interprofessionnel et sa loi de transposition ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation professionnelle comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut. La volonté des partenaires sociaux et du Gouvernement au travers de cette réforme est notamment de :

- placer le compte personnel de formation au cœur de la réforme, qui bouleverse le schéma classique d'une formation professionnelle destinée aux salariés, à l'initiative de leur employeur et financée majoritairement dans le cadre du plan de formation des entreprises ;
- faire de l'entretien professionnel un levier de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels, au-delà de la logique d'évaluation qui prédomine actuellement dans les entreprises ;
- passer d'une logique de moyens (en appréciant la formation par rapport à sa durée ou à son prix) à une logique de résultats en termes d'évolution et de valorisation des compétences (en positionnant les individus en amont pour individualiser les formations, en évaluant les acquis de la formation, en favorisant la certification des compétences et la transposition des acquis de la formation dans la vie professionnelle) ;
- réorienter les fonds de la formation vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin grâce à l'augmentation des financements pour la formation des jeunes en alternance, des bas niveaux de qualification, des salariés des petites entreprises et des demandeurs d'emploi.

Ainsi, les éléments clés de la stratégie intersecteurs, définie ci-après, visent à développer le système de formation de manière à pouvoir proposer des offres de formation et des certifications adaptées aux salariés à tous les stades de leur vie professionnelle, à renforcer leur capacité d'insertion ou de réinsertion professionnelle par l'acquisition et le développement des connaissances, des compétences et des qualifications ainsi qu'à renforcer le dynamisme des entreprises. Les parties signataires considèrent en effet qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle dans les branches constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement de l'intersecteurs papiers-cartons, de ses emplois, des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Il s'agit donc de donner aux salariés une formation professionnelle contribuant au renforcement et à l'élargissement de leurs compétences en favorisant les possibilités d'évolution de carrière, de

changement de parcours professionnel, d'insertion ou de réinsertion professionnelles ainsi que de maintien dans l'emploi. Cet objectif vaut aussi bien pour la formation initiale des jeunes que pour la formation professionnelle continue des salariés engagés dans la vie active. En tout état de cause, les parties signataires rappellent que l'employeur a l'obligation générale d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

L'objectif de la mise en place d'une formation professionnelle tout au long de la vie marque également la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord, de voir se renforcer les savoirs et les compétences professionnels qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises qu'elles représentent. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au cœur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable. Dans une économie dite « de la connaissance », le développement d'une formation professionnelle de qualité et reconnue constitue un atout majeur pour l'entreprise.

Au-delà, la formation professionnelle continue doit contribuer au développement culturel, à la promotion sociale des salariés ainsi qu'au développement économique. Elle doit notamment permettre à chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle et de progresser ainsi d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Dans cette optique, une attention particulière doit être portée aux personnes les plus exposées au risque de rupture de leur parcours professionnel et à celles qui ont des difficultés à accéder à un emploi stable.

Le présent accord s'ajoute aux nombreuses initiatives 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 des dites professions au développement du « réflexe formation » susceptible d'aboutir à un meilleur ajustement des qualifications aux besoins des entreprises et de contribuer à un meilleur épanouissement individuel et collectif des salariés.

Les parties signataires rappellent l'intérêt d'une articulation des dispositions du présent accord avec les politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), que celles-ci soient mises en 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 acteurs de leur évolution professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement ou d'adaptation à leur environnement économique.

PARTIE I

INSERTION PROFESSIONNELLE

Considérant que l'alternance a pour objectif d'apporter aux jeunes et aux demandeurs d'emploi mais aussi aux salariés en seconde partie de carrière des moyens adaptés pour accéder à un emploi et aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications, les parties signataires affirment leur volonté de développer les initiatives et les actions en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des contrats en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

A cet effet, elles reconnaissent la nécessité de développer les collaborations avec les différents acteurs en charge de l'emploi et de la formation sur les orientations prioritaires de branche en vue

du développement des premières formations technologiques ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

Elles insistent sur l'engagement financier nécessaire des entreprises vis-à-vis des centres de formation initiale et continue affiliés à la profession, sans lesquels les spécificités de la formation professionnelle ne pourraient être dispensées.

Elles s'entendent pour que les orientations prioritaires en matière d'insertion professionnelle soient confiées à la CPNEF de l'intersecteurs papiers-cartons.

TITRE I^{ER}

SAVOIRS ET COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES FONDAMENTALES

Article 1^{er}

Socle de connaissances et compétences professionnelles

Le socle s'inscrit dans le cadre des dispositions des ANI du 5 octobre 2009 et 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 en ce qui concerne notamment les formations éligibles au compte personnel de formation. Il est issu des travaux du comité observatoires et certifications (COC) mis en place par l'ANI du 5 octobre 2009.

Ce socle est décrit comme un ensemble de connaissances et de compétences professionnelles devant être apprécié dans un contexte professionnel. Erigé par les partenaires sociaux comme premier rempart au chômage massif et à l'insécurité professionnelle, les formations au socle de connaissances et de compétences professionnelles sont considérées comme prioritaires. A ce titre, la dernière réforme sur la formation professionnelle stipule que ces formations ne pourront être refusées dans le cadre du compte personnel de formation et que, concernant les demandeurs d'emploi, les régions doivent garantir son financement.

Le socle couvre 7 domaines de compétences fondamentales professionnelles :

- communiquer en français ;
- utiliser les règles de calcul et du raisonnement mathématique ;
- utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- travailler dans le cadre de règles définies et d'un travail d'équipe ;
- travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ;
- apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- maîtriser les gestes et postures de base et respecter les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Il est global et générique. C'est-à-dire que l'ensemble des connaissances et compétences du référentiel doit être maîtrisé à terme totalement pour valider le socle. En cela il vise à favoriser l'employabilité et l'accès à la formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à contextualiser le référentiel du socle de connaissances et de compétences professionnelles, afin de l'adapter au regard des métiers occupés ou de l'environnement professionnel des salariés, selon les modalités définies par décret.

Article 2

Lutte contre l'illettrisme

Les parties signataires rappellent que la formation initiale a pour objectif de permettre aux citoyens de disposer d'un socle de connaissances et de compétences de base suffisant pour faire face, de manière autonome, à des situations courantes de la vie quotidienne et permettre, notamment, de s'insérer dans la vie professionnelle. Ce socle de base conditionne en outre la capacité des personnes à s'orienter et à se professionnaliser tout au long de la vie.

Elles rappellent que l'acquisition de ce socle de base incombe essentiellement à l'Education nationale, qui se doit d'assurer les conditions de la réussite scolaire. Cette réussite doit viser l'acquisition d'un socle commun de base qui intègre notamment la maîtrise de la langue française, les compétences de base en mathématiques ainsi que la culture scientifique et technologique.

Néanmoins, elles s'engagent à mettre en œuvre, en collaboration avec l'OPCA de l'IPC, les actions nécessaires pour prévenir et lutter contre l'illettrisme, et notamment pour aider les jeunes à réussir leur insertion professionnelle et pour sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragiles.

Article 3

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 découverte professionnelle visées à l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie en tant que telle par le même code :

- doivent être nécessairement intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire ;
- ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ;
- ne peuvent s'effectuer pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ;
- ne peuvent servir à occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail ;
- ne peuvent excéder 6 mois par année d'enseignement pour un même stagiaire dans une même entreprise, sauf exception réglementaire.

Elles rappellent en outre que :

- les stages doivent faire l'objet d'une convention tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement ;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

Elles soulignent enfin que les stagiaires ne constituent pas une main-d'œuvre gratuite et précisent, à ce titre, que le ou les stages doivent faire l'objet d'une gratification ⁽¹⁾ lorsque la durée du stage est supérieure à 1 mois passé dans une même entreprise. Cette gratification est versée mensuellement dès le premier mois passé en entreprise et le montant est fixé par le code du travail.

TITRE II

INSERTION EN ALTERNANCE

Article 4

Apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou par un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les parties signataires rappellent que l'apprentissage doit avoir une vertu pédagogique dans le cadre d'une formation dispensée. En tout état de cause, l'entreprise ne peut y recourir pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail.

(1) Pour les conventions conclues depuis le 1^{er} décembre 2014, la gratification mensuelle des stagiaires à temps complet se calcule sur la base de 154 heures (et non plus de 151,67 heures).

Article 4.1

Conditions d'accès au contrat d'apprentissage

L'apprentissage est ouvert aux jeunes travailleurs français et ressortissants de l'Union européenne ou étrangers hors Union européenne titulaires d'une autorisation de travail.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

L'apprenti doit avoir au moins 16 ans et au plus 25 ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils ont effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire.

Par ailleurs, il peut être dérogé à la limite d'âge de 25 ans dans les cas suivants :

- conclusion d'un nouveau contrat qui conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu ;
- rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, fautes ou manquements répétés de l'employeur, mise en œuvre de la procédure d'urgence en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti ;
- contrat souscrit par un travailleur handicapé reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- contrat souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie.

Il est à noter que dans les deux premiers cas le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum de 1 an après l'expiration du précédent contrat et l'âge de l'apprenti ne peut être supérieur à 30 ans au moment de la conclusion du contrat.

Une fois munis de leur contrat d'apprentissage, les apprentis sont des salariés à part entière. A ce titre, les lois, règlements, la convention collective, les éventuels accords d'entreprise leur sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à leur situation de jeune travailleur en formation.

Article 4.2

Rémunération des apprentis

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant varie en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de l'intersecteurs papiers-cartons et plus généralement de l'industrie, les parties signataires décident de revaloriser, par dérogation à l'article D. 6222-26 du code du travail, les rémunérations minimales des apprentis comme suit :

Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- 35 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 45 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 55 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :

- 55 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 65 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 80 % du Smic ou du salaire conventionnel minimal pendant la troisième année d'exécution du contrat.

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

Article 4.3

Missions des centres de formation des apprentis (CFA)

Il a été confié à l'AFIFOR (association quadripartite de la filière dédiée à la formation initiale) la mission de coordonner et de développer la politique des centres de formation initiale affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons.

Le législateur a confié aux centres de formation un rôle d'appui aux jeunes dans leur recherche de contrat (art. L. 6231-1 du code du travail).

Ainsi les centres :

- dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat en apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation générale reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;
- concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;
- assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
- apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.

Les CFA affiliés à l'IPC peuvent faire l'objet, dans la mesure du possible, de cofinancement professionnel sur les fonds de la formation professionnelle continue.

Article 5

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelles. Subséquemment, l'entreprise ne peut y recourir pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail. Ce contrat de formation en alternance associe une expérience professionnelle et des enseignements généraux, professionnels, technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise si cette dernière dispose de son propre service de formation.

Il est à noter que les périodes en entreprise effectuées au titre de la formation initiale des jeunes sous statut scolaire ou universitaire ne peuvent donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation.

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt du développement des contrats de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, notamment ceux âgés de 45 ans et plus, tel qu'institué par l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et les lois du 24 novembre 2009 et du 5 mars 2014. Il constitue à ce titre un moyen d'accéder à une qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions des articles L. 6325-1 à L. 6325-10 et suivants du code du travail. Il est précisé par les dispositions qui suivent.

Article 5.1

Conditions d'accès au contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, avec une priorité donnée à ceux de plus de 45 ans ;
- aux bénéficiaires d'un minimum social (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé) ;
- aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion.

Les employeurs concernés sont ceux assujettis au financement de la formation professionnelle continue.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles en permettant d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI).

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice, en entreprise, d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur en charge de l'accompagner (les missions des tuteurs sont précisées à l'article 6.7 du présent accord).

Article 5.2

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 lorsque :

- le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) dont la durée de formation validée par la CPNEF justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme, ou d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation reconnu par la CPNEF et dont la durée de formation justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 5.3

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

Article 5.4

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.

Ces taux passent respectivement à 70 % et à 85 % si le salarié est au moins titulaire d'un baccalauréat ou d'un baccalauréat professionnel. Une majoration de 5 points est également accordée à l'issue des 12 premiers mois, lorsque la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois.

En outre, les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à

durée indéterminée perçoivent une rémunération au moins égale à 90 % de la rémunération minimale conventionnelle. Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au Smic.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat. Il bénéficie ainsi des dispositions conventionnelles ou contractuelles relatives au salaire minimum lorsque celles-ci sont plus favorables que le Smic. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 6325-2-1 du code du travail, il est interdit aux organismes publics ou privés de formation de soumettre l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature que ce soit.

Article 5.5

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

La participation financière de l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons (IPC) au titre de la section professionnelle paritaire papiers-cartons vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe IV du présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, au sein de la section professionnelle paritaire papiers-cartons de l'OPCA de l'IPC, sur proposition et avis favorable de la CPNEF intersecteurs papiers-cartons.

Article 5.6

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 de l'IPC, dans la limite des fonds affectés chaque année à la section professionnelle paritaire papiers-cartons, lorsqu'elles ont pour objectif :

- soit l'obtention d'un CQP/CQPI, d'un diplôme, d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation professionnalisant reconnu comme prioritaire par la CPNEF ;
- 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.

TITRE III

INSERTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les parties signataires rappellent que, conformément aux articles L. 6326-1 et L. 6326-3 du code du travail, le demandeur d'emploi ou le salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée ou dans le cadre d'un contrat unique d'insertion ou en contrat à durée déterminée d'insertion au sein d'une structure d'insertion par l'activité économique peut bénéficier d'une formation individuelle nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE). En outre, des formations peuvent être dispensées à des groupes de demandeurs d'emploi ou de salariés susvisés qui ne disposent pas des compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la CPNEF intersecteurs papiers-cartons.

Pour les demandeurs d'emploi et les salariés susvisés de moins de 26 ans, cette formation pourra avoir lieu dans les centres de formation d'apprentis affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons. Il s'agira d'offrir une mise à niveau aux personnes qui, dès le collège, ont des difficultés scolaires et ne parviennent pas à acquérir les compétences minimales pour s'insérer correctement dans une entreprise. A ces personnes, qui ont souvent des difficultés à s'insérer dans la vie professionnelle, une remise à niveau en matière de savoir-être sera dispensée en priorité, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, afin d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles visé à l'article 1^{er} du présent accord.

Cette mesure, qui vise prioritairement un public en difficulté, particulièrement éloigné de l'emploi, constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers de l'intersecteurs papiers-cartons. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées à des postes de travail, de surcroît de plus en plus techniques.

Les parcours de formation mis en 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 l'OPCA de l'IPC, définit les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

Au vu de l'objectif d'adapter ces personnes aux besoins du marché du travail, le financement de la préparation opérationnelle à l'emploi pourra être pris en charge par Pôle emploi. Concernant les salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou en contrat unique d'insertion, la prise en charge de la formation peut être assurée par l'OPCA de l'IPC, déduction faite des aides financières et exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur au titre du contrat unique d'insertion et du contrat à durée déterminée.

A l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi, il peut être conclu entre le demandeur d'emploi et l'entreprise un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

TITRE IV

TUTORAT OU MISSIONS PÉDAGOGIQUES CONFIÉS AUX SALARIÉS

Article 6

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 stage », pour l'encadrement des stages ou des périodes de formation en entreprise ;
- « tuteur », pour l'encadrement des contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation ;
- « maître d'apprentissage », pour l'encadrement des contrats d'apprentissage.

Les parties signataires relèvent que les missions d'intégration ou les missions pédagogiques constituent une opportunité pour diversifier et enrichir les parcours professionnels, élever le niveau de qualification des collaborateurs, favoriser le transfert des savoir-faire tout particulièrement non écrits et non formalisés, pérenniser la culture métier et stimuler l'attractivité des branches de l'intersecteurs papiers-cartons.

L'employeur désigne le tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur salarié ne peut encadrer plus de trois per-

sonnes. Par ailleurs, les entreprises dont la taille le permet pourront favoriser la mise en place d'une équipe tutorale, afin notamment d'optimiser l'organisation du travail.

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

Article 6.1

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 du volontariat, en fonction des différents profils disponibles. Ceux-ci pourront laisser apparaître des différences en termes de potentiel, de motivation ou de pertinence quant au contexte.

Concrètement, la procédure de sélection implique l'existence et la mise en place de plusieurs filtres liés :

- à la motivation, qui repose principalement sur la compréhension et l'adhésion à la démarche ; aux qualités humaines nécessaires : capacités de recul, goût de transmettre, capacités pédagogiques, ouverture à la diversité, capacités d'écoute et d'analyse... ;
- à la capacité à relayer les valeurs de l'entreprise ;
- à la technicité : compétences techniques, gestes professionnels, maîtrise du contexte professionnel global (sûreté, sécurité, relations organisationnelles internes, externes).

Les parties signataires invitent les entreprises, pour procéder de manière optimale à ce choix des tuteurs ou maîtres de stage, à se doter d'outils et en particulier de « référentiels de compétences tutorales ». Aussi, afin d'aider les entreprises sur le sujet, les membres de la CPNEF sont invités à élaborer, en concertation avec l'équipe de développement de l'OPCA de l'IPC, un référentiel de compétences. Elle étudiera également la possibilité de formaliser l'engagement du salarié par la remise d'une attestation professionnelle.

Article 6.2

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 aux entreprises que le salarié en charge d'une fonction tutorale puisse, pour permettre un réel exercice de ses missions, disposer du temps nécessaire au suivi des apprenants. Elles demandent également que les entreprises apportent une vigilance particulière sur l'organisation du travail pour l'exercice de la fonction tutorale, notamment lorsque le tuteur encadre plusieurs personnes. Elles rappellent que les heures de fonction tutorale s'effectuent dans le cadre du temps de travail et qu'elles peuvent ouvrir droit, le cas échéant, en cas de dépassement de l'horaire normal de travail, à des heures supplémentaires.

Les parties signataires soulignent que les objectifs de la fonction tutorale et l'appréciation des conséquences de son exercice gagneront toujours à être formalisés dans le cadre d'une « lettre de mission de tuteur ou de maître de stage » cosignée par les différentes parties.

En outre, afin d'aider ces entreprises dans cette phase de formalisation, les membres de la CPNEF sont invités à élaborer, en concertation avec l'équipe de développement de l'OPCA de l'IPC, une « charte du tutorat » rappelant les fonctions, les attentes, les droits et obligations de chacun des participants (tuteur, apprenant, personnes ressources, formateurs occasionnels...).

Article 6.3

Mesures d'accompagnement de la fonction tutorale

Les parties signataires rappellent que les salariés en charge d'une fonction tutorale sont porteurs à la fois du projet de l'entreprise et du projet de l'apprenant et que cette situation impose des compétences techniques maîtrisées et de réelles compétences pédagogiques. En conséquence, elles demandent aux entreprises que les salariés qui sont amenés à exercer des missions d'encadrement pédagogique bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et qu'ils puissent, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique visant à :

- consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis ;
- apprendre à passer du savoir-faire au savoir-transmettre ;
- appréhender l'environnement de travail, anticiper et maîtriser les impacts de la fonction tutorale.

Dans le prolongement du « référentiel de compétence tutorale » visé précédemment, les membres de la CPNEF sont invités à élaborer, en concertation avec l'équipe de développement de l'OPCA de l'IPC, un référentiel de formation permettant la réalisation des objectifs visés ci-dessus.

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

Article 6.4

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 la fonction tutorale. Il pourra s'agir, par exemple, de dispositif de communication interne, d'organisation de journées du tutorat, de remise de distinction spécifique ;
- de prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale dans l'évaluation du salarié et le déroulé de sa carrière. Ainsi, l'exercice de la fonction tutorale doit être évoqué dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation comme une mission à part entière, participant, de ce fait, à l'évaluation globale du salarié.

Les compétences acquises au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourront également servir de préparation à une évolution professionnelle vers des fonctions d'encadrement ou de responsabilité.

Au regard des nouvelles qualifications acquises ainsi que des objectifs atteints dans le cadre du déroulé de la fonction tutorale, la valorisation pourra également prendre la forme d'un avantage pécuniaire qu'il appartient à l'entreprise de définir en fonction de la situation particulière liée à l'exercice de la fonction tutorale.

De leur côté, les parties signataires demandent aux membres de la CPNEF d'étudier la possibilité de mettre en 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 technologique et professionnel visés aux articles D. 335-38 et suivants du code de l'éducation.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'adopter des politiques de reconnaissance appréciées de manière globale et visant, le cas échéant, non pas un seul tuteur ou un seul maître d'apprentissage mais l'équipe tutorale dans sa totalité. La mise en œuvre de celles-ci invite à clairement identifier, dans le cadre du précédent article 6.3, le rôle de chacun des participants (tuteur, apprenant, personnes ressources, formateurs occasionnels...).

Article 6.5

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 6.6

Missions spécifiques dans le cadre de l'apprentissage

Le maître d'apprentissage assume la fonction de tuteur pour l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur lui-même ou un ou plusieurs salariés choisis sur la base du volontariat. Cette mission peut également être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage.

La mission du maître d'apprentissage consiste à contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou au diplôme préparé en liaison avec le CFA, à assurer le lien avec l'organisme de formation et, enfin, à participer à l'évaluation de l'apprenti. Pour exercer ou mener à bien sa mission, l'employeur doit lui permettre de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis et lui faire bénéficier de formations, les dépenses exposées étant prises en compte au titre de la participation-formation continue.

Aucun titre n'est requis pour accéder à la mission de maître d'apprentissage. Néanmoins, le maître d'apprentissage doit être majeur et offrir toutes les qualités de moralité et avoir les compétences professionnelles suivantes :

- être titulaire d'un diplôme relevant du même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent à ce dernier et justifiant de 2 ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- ou justifier de 3 ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- ou posséder 3 ans d'expérience professionnelle en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis des services de l'inspection de l'apprentissage. Faute de réponse dans le mois suivant la demande, l'avis est réputé favorable.

Elles précisent, à ce titre, que le certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article 12 du présent accord peut constituer un gage de sérieux des compétences techniques attendues du maître d'apprentissage.

Les parties signataires rappellent que :

- le contrat d'apprentissage précise le nom du maître d'apprentissage, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée ;
- sauf dérogation particulière prévue par le code du travail, le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à trois par maître d'apprentissage ;

Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un maître d'apprentissage référent doit être désigné, ce dernier assurant la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Il est à noter que les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue, ne sont pas pris en compte pour calculer la durée de l'expérience requise.

Article 6.7

Missions spécifiques dans le cadre de la professionnalisation

Les entreprises ont l'obligation, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, de désigner un tuteur afin de l'accompagner. Les parties signataires rappellent que ce tuteur doit être désigné sur la base du volontariat et doit posséder au minimum les conditions suivantes :

- qualification supérieure ou égale à la qualification de l'apprenant ;
- 2 ans d'expérience en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Elles rappellent que :

- le rôle et les conditions d'exercice de la mission de la fonction tutorale doivent être mentionnés dans une lettre de mission ;
- le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, ou de deux salariés au plus lorsqu'il est employeur, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus ;
- le tuteur conserve, sauf situation exceptionnelle, la responsabilité de l'action tutorale pendant toute sa durée ;
- le tuteur assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition des actions de professionnalisation ;
- le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

L'OPCA de l'IPC assure la prise en charge des actions de formation et d'accompagnement des tuteurs ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, sur la base de forfaits arrêtés par voie réglementaire et, le cas échéant, précisés par son conseil d'administration.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs, le salarié bénéficie de deux tuteurs :

- un tuteur désigné par l'entreprise utilisatrice, afin d'assurer pendant les périodes de mise à disposition l'accueil, l'aide et l'information du bénéficiaire, d'organiser son activité dans l'entreprise pour contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et veiller au respect de son emploi du temps ;
- un tuteur désigné par l'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs pour assurer, en lien avec l'entreprise utilisatrice, la liaison avec l'organisme chargé de la formation des bénéficiaires et pour participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 6.8

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 1 an par accord entre l'entreprise et le centre de formation. Ce congé est également accordé au salarié qui souhaite se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une entreprise publique ou privée.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires demandent aux entreprises de considérer comme prioritaire l'examen des demandes des salariés en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue dans un des centres de formation ou de recherche reconnus par la CPNEF papiers-cartons.

Elles s'accordent pour que l'autorisation d'absence puisse être renouvelée par accord entre le salarié, l'entreprise et le centre de formation ou de recherche lorsque le programme pédagogique encadrant l'activité de formation dispensée ou la nature de l'activité de recherche l'impose.

En accord avec le centre de formation et le salarié, l'entreprise peut décider de maintenir tout ou partie de la rémunération du salarié en congé d'enseignement et de financer les cotisations de sécurité sociale y afférentes. La prise en charge des éléments de rémunération et des cotisations est imputable au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue conformément à l'article L. 6322-57 du code du travail.

PARTIE II
ACCOMPAGNEMENT TOUT AU LONG DU PARCOURS PROFESSIONNEL
TITRE I^{ER}

**GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES
ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

Article 7

Objectifs généraux de la formation professionnelle dans l'IPC

Rappelant que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et poursuivant l'ambition et la volonté d'accroître l'accès de tous à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectifs :

- de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- de favoriser la diversité dans les publics formés, avec une vigilance particulière pour les publics les plus fragilisés au regard de l'insertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi ;
- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises ;
- de donner aux institutions représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en 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 compte personnel de formation mis en œuvre à l'initiative des salariés, le cas échéant en liaison avec leur entreprise ;
 - du contrat et de la période de professionnalisation ;
- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie, aux actions de bilan de compétences, de reconnaissance et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) auxquelles il participe ;
- d'assurer, enfin, un développement structuré et coordonné de la politique de formation professionnelle intersecteurs papiers-cartons reposant sur une approche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de développer l'alternance pour une insertion pérenne dans l'intersecteurs papiers-cartons, en incitant au recours à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation, via des financements privilégiés et des actions de communication ciblées autour de ces dispositifs ;
- de renforcer et dynamiser le dialogue social autour des enjeux de la formation professionnelle tant au niveau des branches professionnelles que des entreprises.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle tout au long de la vie, qui participe au développement personnel, obéit à des impératifs de nature économique. Elles insistent sur la recherche d'un nécessaire équilibre afin de répondre à la fois aux aspirations des salariés et aux

exigences économiques des entreprises. Elles marquent leur attachement au fait que le développement de la formation tout au long de la vie doit résulter de l'initiative des diverses parties prenantes, à savoir les entreprises et les salariés, en tenant compte des propositions et avis des instances représentatives du personnel. Il s'agit de veiller à l'équilibre entre un droit reconnu à chaque salarié et une régulation collective de ce droit au niveau de l'entreprise, en accord avec les orientations et les décisions arrêtées au niveau intersecteurs.

Aussi les parties signataires s'entendent-elles dans le cadre d'une politique de filière commune intersecteurs papiers-cartons pour mobiliser les moyens de la formation professionnelle, afin :

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

Article 8

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. Le plan de formation permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences requises. Ainsi, les entreprises veillent à inscrire le plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés. A cet effet, conformément à l'article L. 2323-35 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir d'élaborer un plan de formation triennal.

Article 8.1

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 se réalise sur le temps de travail. Elle constitue nécessairement un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Article 8.2

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 constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

L'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Elle formalise ces engagements par écrit, lorsque la formation est diplômante.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8.3

Formation à distance

La loi du 5 mars 2014 consacre la possibilité d'effectuer, en tout ou partie, sa formation à distance et de manière séquentielle dès lors que le programme de formation précise (art. L. 6353-1) :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte à distance ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

A l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Ces moyens doivent recouvrir :

- les compétences et les qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de l'action ;
- les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux où il peut s'entretenir avec les personnes ressources qui sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action lorsque cette aide est synchrone.

Article 9

Consultation des représentants du personnel en matière de formation professionnelle

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité d'entreprise est consulté chaque année :

- au cours de deux réunions spécifiques sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours, et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan de formation pour l'année à venir ;
- sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;
- ainsi que pour toutes les attributions qui lui sont légalement dédiées en matière de formation professionnelle, notamment concernant le compte personnel de formation.

Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord collectif relatif à la GPEC quand il existe dans l'entreprise, notamment avec les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise déterminées dans cet accord, le cas échéant.

Article 10

Compte personnel de formation

Article 10.1

Objet et principe du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser ainsi les parcours professionnels. Il remplace le droit individuel à la formation à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le CPF est un droit individuel du salarié, dit universel. Il est attaché à la personne. Ainsi, les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Article 10.2

Acquisition des droits

Un CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné à l'article L. 312-1, alinéa 5 a, du code de l'action sociale et des familles.

A titre dérogatoire, il peut être ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat en apprentissage sur le fondement de l'article L. 6222-1, alinéa 2, du code du travail.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article 10.3

Alimentation du compte personnel de formation et calcul des droits

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite de 150 heures.

Les heures pouvant alimenter le CPF sont fondées sur un temps de travail à temps plein. Lorsque la durée du travail à temps plein est fixée par un accord d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence est égal à la durée conventionnelle de travail. A défaut, le nombre d'heures de référence est de 1 607 heures (35 heures hebdomadaires) sans prendre en compte les heures supplémentaires dans le calcul des droits. Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures, conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail.

Les heures non utilisées au titre du droit individuel à la formation (DIF) et acquises jusqu'au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées sur le CPF au 1^{er} janvier 2015. Ces heures pourront être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021, selon les modalités du CPF, le cas échéant complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation, dans la limite d'un plafond total de 150 heures (et dans des conditions fixées par décret).

Article 10.4

Information du salarié et gestion du CPF

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte et saisit ses heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2014, sur la base de l'information délivrée par l'employeur avant le 31 janvier 2015.

Pour ce faire, un accès à un service dématérialisé gratuit est mis en place. Ce service donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires pouvant être effectués.

Le traitement des informations à caractère personnel est automatisé ; il est dénommé « système d'information du compte personnel de formation ».

Ce traitement intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire, qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Le service dématérialisé est géré par la Caisse des dépôts et consignations : www.moncompte-formation.gouv.fr.

Article 10.5

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Les autres formations éligibles sont :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par décret ;
2. Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions spécialisées pour les travailleurs handicapés et les mutilés de guerre (art. L. 5312-1 et L. 5314-1 du code du travail) ;
3. Les accompagnements VAE, dont l'objet est l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEF de l'IPC et enregistrés dans le RNCP (art. L. 335-6 du code de l'éducation) ;
4. Les formations validées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
5. Les formations validées par un CQP/CQPI ;
6. Les formations validées par les certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP tel que prévu à l'article L. 335-6, alinéa 10 du II, du code de l'éducation.

Les formations mentionnées ci-dessus, correspondant aux tirets 4, 5 et 6, doivent figurer sur au moins une des listes suivantes pour être éligibles au CPF :

- la liste élaborée par la CPNEF pour les salariés des entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) ;

- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Concernant les formations éligibles au titre du CPF, dans l'IPC, elles seront listées par la CPNEF et révisables par elle de manière régulière. D'autre part, la CPNEF formule des recommandations au COPANEF et aux COPAREF, dans le but d'inscrire sur leurs listes les formations correspondant à des besoins de recrutement ou visant l'acquisition de compétences utiles aux entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons. A cette fin, elle s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons.

Article 10.6

Abondements du CPF

a) Principe d'abondement

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur via un accord collectif d'entreprise ou de groupe, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;
- l'OPCA de l'IPC ou autre, via un accord collectif de branche ;
- l'organisme mentionné à l'article L. 4162-11 chargé de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées en Conseil d'Etat ;
- l'Etat ;
- les régions ;
- le service public de l'emploi (pour les demandeurs d'emploi) ;
- les institutions pilotant l'emploi des personnes handicapées.

D'autre part, un abondement supplémentaire est prévu pour les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant, de l'entretien professionnel et des conditions précisées à l'article 15 du présent accord.

b) Abondements du CPF des salariés de l'intersecteurs papiers-cartons par les fonds collectés par l'OPCA de l'IPC au titre de la contribution affectée au CPF

Lorsque le nombre d'heures inscrit au CPF est insuffisant, le salarié peut bénéficier d'un abondement complémentaire au moment de la mobilisation de son compte, conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail, pour les formations ou les publics prioritaires précisés ci-après.

Cet abondement du CPF des salariés de l'intersecteurs papiers-cartons est financé sur la contribution des entreprises de l'IPC au titre du CPF (0,2 %) collectée par l'OPCA de l'IPC.

Dans le cas où cette contribution serait insuffisante, les conditions d'abondement pourront être revues exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC, sur proposition du comité de section professionnelle paritaire de l'IPC.

L'abondement du CPF de l'intersecteurs papiers-cartons est de 100 % des heures portées au compte du salarié, dans la limite des heures manquantes, pour les publics prioritaires suivants ⁽¹⁾ :

- les salariés à temps partiel ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus ;

(1) Voir exemple en annexe VI.

- les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels ;
- les salariés occupant des emplois menacés par des évolutions économiques ou technologiques ;
- les salariés en mobilité externe ;
- les salariés ayant un niveau de qualification inférieur ou égal au baccalauréat (niveau IV), avec une priorité donnée aux jeunes afin d'encourager leur évolution professionnelle.

Le bénéfice de ces abondements ne peut avoir lieu que lorsque les formations réalisées dans ce cadre figurent sur la liste de la CPNEF de l'intersecteurs papiers-cartons.

En outre, les formations visant des CQP/CQPI de l'intersecteurs papiers-cartons bénéficieront également d'un abondement à hauteur des heures manquantes, dans la limite de 350 heures au total, heures acquises comprises.

c) Abondement complémentaire de gré à gré

En tout état de cause, conformément à l'article L. 6323-4, II, du code du travail, le salarié pourra demander, sous réserve de l'accord du financeur, un abondement en heures complémentaires lorsque la durée d'une formation identifiée sur la liste de la CPNEF est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte.

Par ailleurs, le CPF pourra être abondé par la période de professionnalisation (cf. annexe IV du présent accord).

d) Formation des titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel

La question du financement de la formation des titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel sera étudiée dans le cadre de la négociation à venir dans l'IPC sur les moyens du dialogue social.

Article 10.7

Modalités de mobilisation du CPF

En tout ou partie sur le temps de travail

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de formation : au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois et 120 jours avant pour les plus longues. L'absence de réponse dans un délai de 30 jours calendaires après réception du courrier de l'employé par l'employeur vaut acceptation.

La demande d'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier lorsque la formation :

- est financée dans le cadre des heures supplémentaires au CPF au titre de l'abondement supplémentaire versé en cas de défaut d'entretien professionnel ;
- permet d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- est utilisée pour l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Un accord d'entreprise ou de groupe peut également prévoir des cas où l'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

En dehors du temps de travail

En revanche, les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Article 10.8

Financement des actions de formation engagées au titre du CPF

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié (frais de transport, d'hébergement et de restauration) qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur lorsque celui-ci, en vertu d'un accord d'entreprise, consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du CPF de ses salariés et à son abondement.

En l'absence d'accord d'entreprise, les frais de formation du salarié qui mobilise son compte sont pris en charge par l'OPCA de l'IPC.

La prise en charge se limite au nombre d'heures inscrit sur le compte du salarié.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA de l'IPC est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC. L'OPCA de l'IPC prend en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF ; celle-ci ne peut excéder 50 % du coût total de la formation du salarié. Cette prise en charge est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC.

Lorsque le salarié mobilise son compte dans le cadre d'un CIF, le FPSPP prend en charge les frais de formation, sous réserve de la vérification, avant le début de l'action de formation, des droits à CPF du bénéficiaire et de l'éligibilité de la formation/certification du CPF.

Article 11

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.

Article 11.1

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 ;
- en contrat à durée déterminée relevant de structures de l'insertion par l'activité économique (art. L. 6324-1 du code du travail) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, et ce quelle que soit la durée du contrat.

La période de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire concrétisé par l'exercice, en entreprise, d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec la ou les qualifications recherchées.

La période de professionnalisation vise la sécurisation des parcours professionnels par la qualification professionnelle. En tout état de cause, les actions de formation précédemment mentionnées sont :

1. Des actions de formation sanctionnées par une qualification professionnelle :
 - soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - soit reconnues dans les classifications des conventions collectives de branche ;
2. Des actions de VAE ;

3. Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
4. Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de certification professionnelle (CNCP).

En outre, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le CPF et à la demande de son titulaire dans les conditions définies à l'article L. 6323-4, II, du code du travail.

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEF le soin d'adapter, de réviser ou d'actualiser les actions de formation visées ci-dessus (en dehors de celles fixées par décret), compte tenu notamment des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons et du programme d'actions arrêté dans le cadre du plan de la GPEC intersecteurs papiers-cartons.

Article 11.2

Bénéficiaires prioritaires de la période de professionnalisation

Les parties signataires définissent comme prioritaires à la période de professionnalisation les salariés :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- qui souhaitent consolider leur seconde partie de carrière professionnelle ou envisager une mobilité professionnelle ;
- travaillant en semi-continu ou en continu depuis 10 ans au moins, qui souhaitent occuper un poste de jour ;
- dont l'emploi paraît menacé à court ou à moyen terme, compte tenu des travaux prospectifs sur les métiers et les qualifications réalisés par l'observatoire ;
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- la femme qui reprend une activité professionnelle après un congé de maternité ou l'homme et la femme après un congé parental ;
- qui doivent changer de poste consécutivement à une incapacité professionnelle liée à une maladie ou un accident ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail et nécessitant une mesure de reclassement dans un autre poste.

Article 11.3

Durée des actions de formation

La durée des périodes de professionnalisation s'élève au minimum, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 70 heures pour toutes les entreprises, et ce quelle que soit leur taille.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas si la formation est réalisée pour :

- l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience ;
- abonder le compte personnel de formation si la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder les droits du salarié au titre du CPF, dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle.

Article 11.4

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 de son compte personnel de formation ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre des actions de développement des compétences du plan de formation visé à l'article 8.2 « Développement des compétences ».

L'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements doivent nécessairement porter sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

La période de professionnalisation à l'initiative du salarié peut être différée par l'employeur pour des raisons légitimes et motivées tenant à la poursuite de l'activité ou du service, et ce tout particulièrement lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'une période de professionnalisation dépasse 2 % de l'effectif total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans les entités de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins deux salariés.

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

Article 11.5

Prise en charge financière par l'OPCA de l'IPC des périodes de professionnalisation

La prise en charge financière de l'OPCA de l'intersecteurs papiers-cartons, au titre de la section professionnelle paritaire « papiers-cartons », des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est fixée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe IV du présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés notamment pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et peuvent être révisés, en tant que de besoin, par décision du conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC, sur proposition de la section professionnelle paritaire « papiers-cartons », après avis de la CPNEF intersecteurs papiers-cartons.

Article 11.6

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 de l'IPC, et ce dans la limite des fonds affectés chaque année à la section professionnelle paritaire papiers-cartons, lorsqu'elles ont pour objectif une action de formation :

- visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel reconnu par la CPNEF intersecteurs papiers-cartons (voir annexe II) ;
- en faveur des salariés les moins qualifiés ;
- dans des filières professionnelles ou dans des domaines reconnus prioritaires par la CPNEF intersecteurs papiers-cartons ;

- en faveur des salariés en recherche de mobilité professionnelle pour des raisons tenant à l'évolution prévisible de leur emploi ou pour des raisons tenant à leur état de santé et/ou à leur âge, et ce tout particulièrement pour ceux dont le parcours professionnel peut être considéré comme pénible au sens du code du travail.

Article 12

Certificats de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons (CPQ/CQPI)

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du travail sont, pour l'intersecteurs papiers-cartons, les certificats de qualification professionnelle validés par la CPNEF intersecteurs. La liste des certificats de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons est reproduite en annexe II du présent accord. Ils visent à certifier les qualifications professionnelles des individus au regard des compétences attendues pour accéder aux principaux métiers de l'intersecteurs papiers-cartons.

D'une manière générale, les certificats de qualification professionnelle s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Le référentiel d'activités peut être commun à plusieurs branches et peut, dans ce cadre, notamment s'inscrire dans la démarche certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) reconnue par la CPNEF.

Les certificats de qualification professionnelle sont ouverts aux salariés des entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons, aux salariés d'autres branches professionnelles ainsi qu'aux demandeurs d'emploi. Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience.

L'objectif d'élévation du niveau de qualification qu'induit la démarche de certification professionnelle doit conduire l'entreprise à examiner, lorsque les qualifications certifiées sont réellement mobilisées à l'occasion du travail, si le salarié bénéficie bien d'une rémunération et/ou d'un niveau de classification conformes à son niveau de qualification.

Article 12.1

Obtention d'un CQP/CQPI de l'intersecteurs papiers-cartons 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 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 5 du présent accord), de la période de professionnalisation (visée à l'article 11 du présent accord), du compte personnel de formation (visé à l'article 10 du présent accord), du plan de formation (visé à l'article 8 du présent accord), du congé individuel de formation (visé à l'article 14 du présent accord), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (visée au titre III du présent accord).

Les frais liés à la participation éventuelle de salariés aux jurys d'examen nécessitée par la phase de certification sont pris en charge au même titre que les frais de jury de validation des acquis de l'expérience visés à l'article 13.4 du présent accord.

Article 12.2

Obtention d'un CQP/CQPI de l'intersecteurs papiers-cartons 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 13 du présent accord) constitue un moyen d'accéder à un certificat de qualification professionnelle dès lors que le candidat à la démarche de VAE justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée.

Cette action de validation des acquis de l'expérience comporte trois phases :

- une phase d'instruction de la recevabilité de la demande du candidat ;
- une phase d'accompagnement du candidat à la validation du CQP/CQPI ;
- une phase de certification.

Indépendamment des dispositions prévues à l'article 13.4 concernant les jurys de validation des acquis de l'expérience, lorsque la démarche de validation des acquis de l'expérience est mise en 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 de l'intersecteurs papiers-cartons dans des limites et conditions fixées par son conseil d'administration, sur proposition de la section professionnelle paritaire intersecteurs papiers-cartons.

Article 12.3

Promotion des certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI) de l'intersecteurs papiers-cartons

Afin de répondre aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation des niveaux de qualification, les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA de l'IPC de favoriser l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de certification des qualifications professionnelles intersecteurs papiers-cartons.

Elles l'invitent également à rechercher les possibilités de partenariats financiers, notamment avec le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), utiles à la promotion et au déploiement de la démarche CPQ/CQPI au sein de l'intersecteurs papiers-cartons.

Les modalités de création, de révision ou de suppression et d'attribution des certificats de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons sont définies dans un document intitulé « Charte CQP » de l'intersecteurs papiers-cartons et validé par la CPNEF. Dans le contexte présent de réforme, les membres de la CPNEF conviennent de remettre à jour ce document.

Aussi, afin d'offrir une meilleure lisibilité aux certificats de qualification professionnelle, auprès d'un public le plus large possible, la CPNEF étudiera si des CQP supplémentaires peuvent être inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 13

Validation des acquis de l'expérience

Article 13.1

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 tout au long du parcours professionnel.

Il s'agit de permettre à chaque individu de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle en vue notamment de l'obtention :

- soit d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- soit d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) reconnu par la commission paritaire nationale emploi formation intersecteurs papiers-cartons.

Toute personne justifiant d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou ayant exercé des responsabilités syndicales ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport direct avec le contenu de la certification visée, quel que soit son âge, son statut et son niveau de formation, ayant au moins 2 ans d'activité continue ou non, peut entreprendre une démarche de validation de son expérience professionnelle présente ou passée.

Les personnes en contrat à durée déterminée devront justifier de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage, qu'elle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années.

Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivie de façon continue ou non par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre, sont prises en compte dans le calcul de la durée minimale d'activité requise.

Il revient à l'autorité ou à l'organisme qui délivre la certification professionnelle de se prononcer sur la recevabilité de la demande du candidat à la validation des acquis de l'expérience au regard des conditions fixées aux articles L. 335-5 et L. 613-3 du code de l'éducation.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

Un document commun pour la recevabilité des dossiers de candidature à la validation des acquis de l'expérience est téléchargeable sur le site internet du comité interministériel pour le développement de la VAE à l'adresse suivante : <http://www.vae.gouv.fr>.

Article 13.2

Congé de validation des acquis de l'expérience

Le salarié désireux d'engager une démarche de validation des acquis de l'expérience bénéficie, à son initiative, d'un congé dont la durée ne peut excéder par action de validation 24 heures de temps de travail consécutives ou non. Après 20 ans d'activité professionnelle ou 10 ans de travail posté et, en tout état de cause, à compter de son 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.

Par ailleurs, pour les personnes en contrat à durée déterminée, ce congé se déroule en principe en dehors de la période d'exécution du contrat et doit débiter au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Toutefois, il est possible de déroger au principe lorsque le salarié demande à le réaliser en tout ou partie avant le terme du contrat de travail, avec l'accord de l'employeur.

Article 13.3

Prise en charge financière de la VAE

Dans le cas où la demande de validation des acquis de l'expérience émane du salarié, le FONGECIF peut prendre en charge la rémunération et une partie des coûts liés à cette démarche. Le salarié peut également utiliser ses heures de CPF afin d'être accompagné dans une validation des acquis de l'expérience. Dans ce cas, si les actions se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail, l'autorisation de l'employeur n'est pas requise sur le contenu de la VAE mais reste obligatoire sur le calendrier.

Si l'action de validation des acquis de l'expérience est organisée à l'initiative de l'employeur, le financement est assuré par l'entreprise dans le cadre du plan de formation.

Article 13.4

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 lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation). Sont ainsi visés :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration (dans les limites fixées pour les remboursements des salariés participant aux instances décisionnaires de l'OPCA de l'IPC) ;
- le maintien de la rémunération du salarié, dans la limite de celle qu'il aurait dû percevoir s'il avait réellement travaillé ;
- les cotisations sociales, conventionnelles et/ou taxes sur les salaires qui se rattachent au maintien de la rémunération visé précédemment.

Article 14

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 ou mise en œuvre au titre du CPF ou des périodes de professionnalisation.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles ;
- de préparer et de passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les règles liées aux modalités de mise en 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.

Le CIF est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle la demande du congé est déposée.

TITRE II

INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 15

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié est informé, lors de son embauche, qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, quelle que soit sa taille.

Cet entretien sera l'occasion pour le salarié et l'entreprise d'examiner les possibilités d'actions de formation en corrélation avec le parcours professionnel souhaité. Cet entretien est ainsi consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il n'a pas pour objet d'évaluer les compétences ou la performance du salarié.

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

En pratique, l'entretien relatif au parcours professionnel pourra notamment permettre d'aborder les points suivants :

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

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie (visé par l'article L. 6324-1 du code de la sécurité sociale) ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'appréciera par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne également lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années de l'entretien susvisé et d'apprécier s'il a suivi au moins deux des trois actions suivantes :

- action de formation, à l'exception des formations nécessaires à l'obtention d'une habilitation obligatoire ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale indépendante des négociations annuelles obligatoires au niveau des branches de l'IPC, notamment les éventuelles revalorisations des minima conventionnels de l'IPC.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, le compte est abondé de 100 heures de formation supplémentaires ou de 130 heures pour le salarié à temps partiel, dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

L'employeur doit alors adresser à son OPCA la liste des salariés concernés et le nombre d'heures attribuées. Dans un même temps, il devra lui verser un montant égal à ce nombre d'heures multiplié par un montant forfaitaire de 30 € en 2015.

Lorsque l'entreprise n'a pas opéré ce versement ou que le versement est insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement. A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majoré de 100 %.

Ces abondements supplémentaires n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année.

Article 15.1

Enjeux de l'entretien professionnel

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

L'entretien professionnel requiert un réel savoir-faire dans la préparation, l'évaluation et le suivi. Il est rappelé que ce constat a amené les partenaires sociaux à créer, dans le cadre des travaux de la CPNEF intersecteurs papiers-cartons, un parcours professionnel prioritaire à destination du management de proximité ou du supérieur hiérarchique direct.

Article 16

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 ou d'un projet de formation.

Les financements liés au bilan de compétences sont assurés soit par l'entreprise elle-même, soit par le FONGECIF dans le cadre des versements prévus pour le congé individuel de formation.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA de l'IPC d'étudier les possibilités de conclusion d'accords de partenariat avec les FONGECIF en vue d'une campagne de communication et de sensibilisation sur le bilan de compétences.

Article 17

Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

L'offre de services du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré, dans les conditions définies à l'article L. 6111-6 du code du travail, par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- Pôle emploi ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les OPACIF ;
- l'APEC ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région.

Le salarié pourra s'adresser à ce conseil pour examiner avec lui le financement de sa formation, notamment pour les CPF hors temps de travail. Les informations sur le CEP seront disponibles sur le site internet de l'OPCA de l'IPC et sur le site dédié de la Caisse des dépôts et consignations.

Article 18

Passeport orientation et 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 orientation et formation, véritable « journal de bord professionnel », qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le passeport orientation et formation recense notamment :

- les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en 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 représentation du personnel.

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

Celui-ci est accessible via le système d'information du compte personnel de formation sur le site dédié de la Caisse des dépôts et des consignations : www.moncompteformation.gouv.fr.

PARTIE III

MESURES SPÉCIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DES TPE-PME

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. Les parties signataires constatent ainsi que la dimension réduite des effectifs limite les structures et les moyens propres à la formation, restreint les possibilités de promotion interne, renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé et rend difficile le départ en formation sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et à définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Fortes de ce constat, les parties signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Cette considération implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en 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 de l'IPC de poursuivre et de développer, par des moyens appropriés, ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés des informations sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès, leur financement et les possibilités concrètes de réalisation, fléchées notamment par la CPNEF dans le cadre d'une liste de partenaires référencés.

Entre ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA de l'IPC le fait de :

- contribuer au développement de la formation et de concourir à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- favoriser les accompagnements plus spécifiquement consacrés aux PME/TPE, tels que par exemple :
 - l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ;
 - l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement ;
 - l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en 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 de l'IPC de poursuivre la politique de dispositifs et de partenariats financiers engagée à ce jour par l'OPCA de l'IPC au titre de l'accompagnement des TPE-PME.

PARTIE IV
FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TITRE I^{ER}
FORMATION INITIALE

Les branches de l'intersecteurs papiers-cartons définissent la politique de formation et ses priorités au sein de la CPNEF.

Article 19

Collecte de la taxe d'apprentissage

En vertu de la législation en vigueur, les entreprises sont tenues au financement de l'apprentissage. Elles versent leur contribution à un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) de leur choix.

Néanmoins les parties signataires les invitent, en cohérence avec la dynamique de financement de la formation professionnelle, à verser leur contribution à l'OCTA de l'IPC : ADEFPA jusqu'au 31 décembre 2015 et l'OPCA de l'IPC à compter du 1^{er} janvier 2016, et à flécher celle-ci vers les centres de formation d'apprentis affiliés à l'IPC (voir liste de l'annexe III).

En effet, conformément aux nouveaux articles L. 6242-1 et suivants du code du travail, peuvent être habilités par l'Etat à collecter, dans leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle, les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir, notamment l'OPCA de l'IPC. Dans ce nouveau cadre, les missions de l'ADEFPA, association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons et collecteur de l'IPC (OCTA), ne pourront être maintenues en l'état à partir du 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires décident de maintenir la collecte de la taxe d'apprentissage et les missions y afférentes à l'OPCA de l'IPC.

Les entreprises conservent leur droit de libre affectation du quota (26 % de 0,68 %) et du barème (23 % de 0,68 %) via leur OCTA de branche et 51 % des sommes collectées seront versées aux régions au titre de l'apprentissage.

L'organisation professionnelle s'emploiera à se rapprocher des régions et organismes compétents en matière d'emploi et de formation afin de décliner la politique de formation initiale au niveau régional et de préserver ainsi sa cohérence.

Article 20

Financement des centres de formation d'apprentissage (CFA)

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCA de l'IPC peut prendre en charge, au titre de la section professionnelle paritaire papiers-cartons et dans la limite des fonds qui lui sont alloués, une partie des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) préparant aux métiers de l'intersecteurs papiers-cartons.

La CPNEF de l'IPC propose chaque année à la section professionnelle paritaire de l'OPCA de l'IPC relevant de son champ professionnel les montants à affecter aux CFA au vu d'un budget prévisionnel associé à un plan d'action établi par ces derniers et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires. Chaque année, la CPNEF est informée des réalisations et de l'emploi des fonds affectés l'année précédente.

La section professionnelle paritaire prend sa décision d'affectation des fonds sur proposition de la CPNE. Il lui est, en outre, présenté au même moment par l'OPCA de l'IPC un rapport relatif aux conditions de mise en œuvre des présentes dispositions. La liste des CFA affiliés à l'IPC est annexée au présent accord.

TITRE II

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 21

Contributions des entreprises occupant moins de 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2015, les entreprises occupant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de l'IPC les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue, soit 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Ce versement comprend la contribution mutualisée obligatoire au titre du plan de formation, telle que précisé à l'article 23.

Article 22

Contributions des entreprises occupant plus de 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2015, les entreprises occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de l'IPC les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue, soit 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Pour les entreprises de 10 à 299 salariés, ce versement comprend la contribution mutualisée obligatoire au titre du plan de formation, telle que précisé à l'article 23.

Article 23

Contributions mutualisées au titre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés est financé en tout ou partie par l'OPCA de l'IPC sur la contribution unique obligatoire qui lui est dédiée chaque année, dans la limite des fonds disponibles.

Conformément à l'article R. 6332-22-2 du code du travail, la contribution unique obligatoire versée à l'OPCA de l'IPC au titre du plan de formation est de :

- 0,40 % de la masse salariale dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 0,20 % de la masse salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- 0,10 % de la masse salariale dans les entreprises de 50 à 299 salariés.

Si les demandes de financement des entreprises de moins de 300 salariés devaient excéder les fonds disponibles de l'OPCA de l'IPC dédiés au plan de formation, la définition des priorités de financement du plan de formation sur les fonds mutualisés serait renvoyée à la CPNEF de l'IPC.

PARTIE V

ACTEURS ET GOUVERNANCE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'IPC

La préservation et le développement de l'outil industriel de la filière papiers-cartons constituent un objectif primordial partagé par les parties signataires.

Dans un contexte de profondes mutations tant capitalistiques que technologiques, elles rappellent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) représente, quel que soit le contexte économique, une opportunité tant pour les entreprises que pour les salariés.

La GPEC a en effet pour objet de faciliter l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences en fonction de la stratégie prévisionnelle définie par l'entreprise ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles tout en tenant compte des aspirations des salariés.

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

Les partenaires rappellent qu'une vision prospective recouvre pour les entreprises la nécessité d'analyser : l'évolution des emplois et des organisations ; la nature des contrats de travail auxquels elles recourent (CDD, CDI, intérim...) ; leurs avancées en matière de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; la gestion des âges pratiquée dans l'entreprise. Elaborée à partir de ces observations, la GPEC permettra d'assurer la cohérence des informations communiquées aux salariés et aux institutions représentatives du personnel en leur donnant une visibilité sur leur déroulement de carrière et en leur permettant de faire des choix pertinents en matière de formation, d'acquisition de compétences, de qualification et de mobilité professionnelle.

Les parties signataires insistent sur le fait que le point de départ d'une démarche de GPEC n'est pas le constat de difficultés économiques ou la nécessité d'engager des restructurations mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences de l'entreprise et des salariés.

Si elles reconnaissent que la GPEC, qui constitue une démarche à long terme, permet d'atténuer les effets sur l'emploi des difficultés économiques lorsqu'elles surviennent, elles insistent pour qu'en tout état de cause celle-ci soit parfaitement dissociée de la gestion des procédures de licenciements collectifs et des plans de sauvegarde de l'emploi. Elles rappellent enfin que la GPEC est distincte des accords de méthode tels que prévus par l'article L. 1233-21 du code du travail, qui ont pour finalité de fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de procédure de licenciement pour motif économique.

La GPEC doit être une démarche initiée par l'entreprise en concertation avec les instances représentatives du personnel. Dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 300 salariés et plus ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, la GPEC est mise en 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 de valeurs qui invitent à repenser des modes organisationnels du travail tenant compte des exigences de santé et de sécurité ;
- défis économiques marqués par la globalisation de l'économie circulaire et la recherche permanente de compétitivité des entreprises du territoire France ;
- défis technologiques, qui supposent une évolution de certains métiers pour s'adapter aux innovations résultant notamment des travaux des pôles de compétitivité et/ou de l'essor de nouveaux marchés ;

- défis environnementaux, qui supposent la mise sur le marché de produits toujours plus vertueux faisant appel à des technologies innovantes répondant aux objectifs de développement durable ;
- défis démographiques, qui supposent de rééquilibrer la pyramide des âges, de réinterroger les solidarités et les liens intergénérationnels et d'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 eux-ci. Il s'agit de garantir les conditions de dialogue et d'action propices à l'émergence d'une dynamique d'anticipation des évolutions démographiques, technologiques et économiques. Il s'agit de favoriser le partage des diagnostics et la mise en place de réponses appropriées offrant la possibilité aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement et/ou d'adaptation à leur environnement économique.

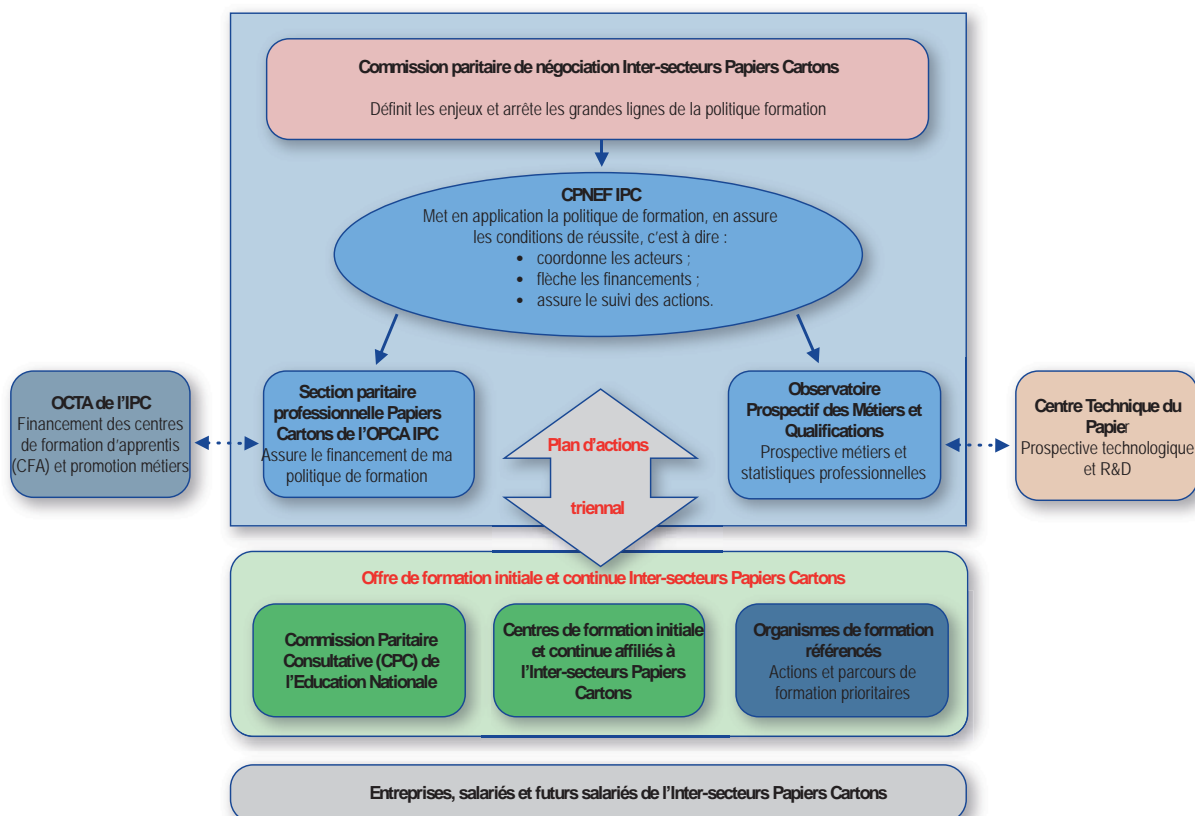
Elles s'engagent, enfin, à œuvrer au sein des différentes instances paritaires de formation pour une action cohérente au regard des engagements inscrits dans le présent accord ainsi que des décisions et/ou des orientations qui en découlent. Les parties signataires veilleront en ce sens, et dans la mesure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

Les enjeux de la réforme de la formation professionnelle ainsi que les objectifs de maintien et de développement de l'emploi au sein des industries papetières imposent, en effet, d'agir avec méthode dans le cadre d'une organisation rénovée et d'un principe d'action coordonné.

TITRE I^{ER}

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

Schéma des différents acteurs



Article 24

Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)

Instituée par l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 29 mai 2002, afin de renforcer la dynamique emploi-formation recherchée par les partenaires sociaux de l'IPC, la commission a pris la dénomination de « commission paritaire nationale emploi formation » (CPNEF).

La mise en 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 de l'IPC relatives aux dispositifs de formation et à leur financement.

Article 24.1

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 de l'IPC ou une personne déléguée par celui-ci ainsi que le chargé de mission de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont invités de droit aux réunions de la commission.

Article 24.2

Rôle

La CPNEF a notamment pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur les évolutions des contextes professionnels de l'emploi et des dispositifs concernant la formation professionnelle initiale et continue ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation professionnelle ainsi que de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les modalités propres à assurer leur mise en 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 définir la liste des formations éligibles au CPF et de donner un avis sur les engagements de développement de la formation, les dispositifs de formation et les partenariats intersecteurs papiers-cartons proposés par l'OPCA de l'IPC ;
- d'arrêter, notamment sur la base des travaux de l'observatoire, une liste des publics prioritaires au titre des dispositifs de formation professionnelle et de leur financement ;
- de référencer une offre de formation initiale et continue intersecteurs papiers-cartons permettant d'atteindre les objectifs fixés dans le préambule du présent accord ;
- de procéder à la validation des certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ainsi qu'à leur mise à jour ;

- de donner un avis sur la création des titres, parcours ou diplômes professionnels et d'assurer la mise à jour de la liste des parcours de formation professionnelle intersecteurs papiers-cartons ;
- et, d'une manière générale, d'arrêter et de proposer des axes de développement en vue de la négociation de la politique de formation professionnelle.

La CPNEF est également en charge d'identifier, parmi les informations produites par l'observatoire des métiers, celles ayant vocation à être rendues publiques sous une forme adaptée, afin de permettre aux jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, entreprise et service public régional de l'orientation, aux réseaux mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle, de connaître l'IPC, ses métiers et leurs évolutions prévisibles.

En outre, afin d'assurer la dynamique de formation professionnelle envisagée par les partenaires sociaux dans le présent accord, la CPNEF demande à l'OPCA la réalisation de guides méthodologiques pour chacun des dispositifs de formation mis en œuvre.

L'information due aux membres de la CPNEF au titre du premier tiret susvisé impose que les entreprises communiquent à ces derniers les éléments publics sur les reclassements prévus dans le cadre des procédures économiques collectives impactant l'emploi. Il est précisé qu'il n'appartient pas à la CPNEF de porter un jugement sur les procédures en cours, mais d'accompagner, dans la mesure du possible, les mobilités professionnelles. A cet effet, les branches de l'IPC mettront en place, dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'IPC, des outils, méthodes ou actions afin de favoriser l'information sur les postes à pourvoir et faciliter les reclassements.

Les entreprises et leurs salariés seront régulièrement tenus informés des outils et des dispositifs en faveur de la mobilité professionnelle. En considération de ce qui précède, les entreprises adresseront les informations afférentes aux postes à reclasser des procédures économiques collectives en cours au secrétariat de la CPNEF.

Article 24.3

Fonctionnement

La CPNEF se réunit au moins quatre fois par an.

L'animation et le secrétariat de la CPNEF sont confiés à l'union intersecteurs pour le dialogue et l'ingénierie sociale (UNIDIS). Celle-ci se dote d'une direction formation professionnelle et développement « ressources humaines ».

Les décisions de la CPNEF sont entérinées conformément aux règles applicables à la négociation collective de branche. Elles font l'objet d'un relevé de décisions réalisé par le secrétariat.

Alternativement, la présidence et la vice-présidence de la CPNEF sont respectivement assurées par un représentant de la délégation salariale et par un représentant de la délégation patronale, et ce pour une durée de 1 an.

Article 25

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 leur politique de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et d'accompagner les salariés dans l'élaboration et l'anticipation de leur parcours professionnel. En outre, il porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Article 25.1

Composition

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

Article 25.2

Mission

L'observatoire a pour missions :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de l'intersecteurs papiers-cartons ; effectif par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie des métiers par domaine et fiches métiers ;
- sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises du secteur, de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises de l'IPC un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers des branches ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de l'IPC ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de l'IPC et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des process de fabrication ou de production, ou de l'organisation du travail ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche, si possible régionalisée ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de CQP et CQPI ;
- de porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Article 25.3

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.

L'observatoire rend compte périodiquement à la CPNEF des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

Au moins une réunion par an de la CPNEF sera consacrée au comité de pilotage de l'observatoire.

Les résultats de l'examen par la CPNEF des travaux commandés au titre de l'observatoire et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à dispositions des entreprises, des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales par la partie les représentant. Les parties signataires rappellent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

De plus, la CPNEF transmet le résultat de ces travaux aux COPANEF, qui est automatiquement mis à disposition :

- des instances consultatives définissant les certifications et les modalités d'accès ;
- des CARIF-OREF, qui contribuent à en faire une déclinaison régionale en lien avec les COPAREF.

Article 25.4

Financement de l'observatoire, budget de fonctionnement

Les frais de fonctionnement de l'observatoire sont assurés par l'OPCA de l'IPC au titre de la collecte des contributions formation professionnelle dues par les entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons et dans la limite d'un montant fixé par voie réglementaire.

Chaque année, la CPNEF arrête, sur la base d'un plan d'actions à venir ainsi que d'un bilan de celles réalisées, un budget annuel d'activité. Ce dernier est transmis à l'OPCA de l'IPC.

Les travaux de l'observatoire, et notamment les honoraires d'études, sont financés au titre de la collecte des contributions formation professionnelle dues par les entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons citées ci-dessus ; ils peuvent être cofinancés par tout autre partenaire ou financeur (Etat, conseil régional, autres observatoires...).

Article 26

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 de l'IPC du 29 juin 2010, il a été créé, au sein de celui-ci, une section professionnelle paritaire papiers-cartons.

Par délégation et sous le contrôle du conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC, la section professionnelle paritaire papiers-cartons participe d'une manière générale, sous l'égide de la CPNEF, à l'application des politiques de formation professionnelle et au suivi financier des dispositifs de formation et/ou des partenariats visant les entreprises et les salariés de l'intersecteurs papiers-cartons.

Dans tous les cas, les membres de la section professionnelle paritaire papiers-cartons agissent dans le cadre des orientations et des objectifs généraux du présent accord ainsi que dans le cadre du plan triennal d'actions visé en annexe I du présent accord.

Par ailleurs, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, les parties signataires souhaitent développer les services de l'OPCA de l'IPC envers les entreprises et les salariés.

Article 26.1

Qualité des actions de la formation professionnelle continue

Conformément à l'article L. 6316-1 du code du travail, l'OPCA participe à l'appréciation de la qualité des actions de formation.

Ainsi, l'OPCA de l'IPC s'assure, lorsqu'il finance une action de formation professionnelle continue sur les fonds mutualisés et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'Etat, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

A ce titre, les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA de l'IPC de mettre en place un dispositif d'évaluation de la qualité des formations.

Article 26.2

Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Les parties signataires du présent accord entendent, conformément à l'article L. 6332-1, II, 7°, du code du travail, ouvrir la possibilité pour l'OPCA de l'IPC de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises de l'IPC pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'OPCA de l'IPC de participer au financement d'un plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise en vue de s'assurer de leur maintien dans l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce financement exception-

nel pendant une durée maximale de 2 ans, ce financement pouvant excéder les forfaits de prise en charge définis au présent accord.

Le comité de la section paritaire professionnelle de l'OPCA de l'IPC propose au conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC les conditions, les modalités et les montants de prise en charge de ces situations et précise notamment les critères permettant de définir la notion de graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts, conditionnée à une demande écrite de l'entreprise, pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCA de l'IPC.

La CPNEF sera informée annuellement sur ces prises en charge.

Article 26.3

Financement par l'OPCA de l'IPC des coûts de diagnostic GPEC pour les TPE et PME

Afin d'aider les TPE et les PME de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, l'OPCA de l'IPC prend en charge ces diagnostics selon des modalités définies par son comité de section paritaire professionnelle et proposées à son conseil d'administration, en application de l'article L. 6332-7 du code du travail.

Par ailleurs, les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC de proposer des critères de qualité auxquels doivent répondre les prestataires en charge de ces diagnostics, afin de faciliter le choix par les TPE-PME.

Article 26.4

Réflexion sur une nouvelle modalité de financement par l'OPCA de l'IPC des parcours de formation dans les différents dispositifs : le « forfait parcours »

L'organisation des activités au sein des entreprises rend souvent difficile le départ en formation des salariés, notamment sur les sites industriels. Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 reconnaît que l'acquisition et le développement des compétences par la formation se réalisent selon des modalités plus ouvertes que la seule modalité de stage en présentiel, comme la formation ouverte à distance telle que décrite dans l'article 8.3 du présent accord ou la formation en situation de travail.

Aussi, afin d'améliorer la qualité et l'individualisation des formations, de professionnaliser le plus grand nombre de salariés et de développer la validation des compétences maîtrisées par les salariés, les parties signataires souhaitent mettre en place une réflexion avec l'OPCA de l'IPC afin de privilégier la prise en charge financière des différents dispositifs de formation selon un « forfait parcours ». Ce dernier permet de financer de manière forfaitaire l'ensemble des étapes du parcours de formation, et notamment le positionnement en amont des personnes, leur accompagnement, si besoin leur formation (coûts totaux de formation en présentiel, à distance, en situation de travail...), l'évaluation de leurs acquis (à l'issue de la formation ou compétences déjà maîtrisées) et, le cas échéant, leur certification.

La CPNEF fera des propositions concrètes pour chaque parcours concerné, notamment pour les CQP/CQPI de l'IPC.

Article 27

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 de l'IPC, soit de l'OCTA de l'IPC, soit de tout autre organisme intersecteurs papiers-cartons ;

- les centres de formation présentant un intérêt stratégique pour le maintien et le développement de la formation dans l'intersecteurs papiers-cartons.

Les centres de formation professionnelle affiliés à l'intersecteurs papiers-cartons sont des acteurs à part entière de la politique de formation professionnelle intersecteurs papiers-cartons. Ils sont informés des travaux de la CPNEF et peuvent, le cas échéant, être sollicités pour y participer. Ils sont également tenus informés des engagements inscrits dans le présent accord ainsi que des actions et des orientations qui en découlent. Ils participent à leur déclinaison.

Dans tous les cas, les membres des éventuels conseils de perfectionnement agissent dans le cadre des orientations et des objectifs généraux du présent accord ainsi que dans le cadre du plan triennal d'action visé en annexe I. La liste des membres des conseils de perfectionnement est communiquée au secrétariat de la CPNEF.

La CPNEF examine chaque année un bilan des actions engagées par lesdits centres ainsi que des financements qui leur sont alloués.

Article 28

Commissions paritaires consultatives

Les commissions paritaires consultatives (CPC) du ministère de l'Education nationale sont les instances nationales où employeurs, salariés, pouvoirs publics et personnes qualifiées se concertent et donnent un avis sur la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, du CAP au BTS.

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour que leurs représentants s'engagent mutuellement, dans le sens du présent accord, au sein des commissions « chimie, bio-industrie, environnement » (6^e CPC) et « métallurgie » (3^e CPC)

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

Article 29

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, une meilleure adéquation de l'offre de formation avec les enjeux de l'intersecteurs papiers-cartons et les attentes des entreprises et des salariés, et, d'autre part, une meilleure lisibilité et visibilité de cette offre, les parties signataires demandent à la CPNEF de référencer, sur la base d'une procédure méthodique et transparente, une liste d'organismes de formation prompts à satisfaire aux objectifs généraux du présent accord et à permettre la déclinaison opérationnelle du plan d'action triennal visé à l'annexe I.

Ces organismes de formation devront satisfaire aux exigences de déclaration et d'agrément prévues par la loi et seront nécessairement dispensateurs d'un des types d'actions visées ci-dessous :

- actions de formation des salariés, c'est-à-dire actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés, de promotion professionnelle, de conversion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, de formation relative à l'économie de l'entreprise ;
- actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- actions permettant au salarié de réaliser un bilan de compétences ;
- actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensés aux créateurs ou aux repreneurs d'entreprises.

Les organismes de formation référencés s'engagent à une remontée de leur expérience terrain afin de favoriser une capitalisation, au niveau national, des actions engagées et de permettre une

réflexion des partenaires sociaux sur la pertinence des actions engagées au niveau intersecteurs papiers-cartons. Le cas échéant, ces organismes peuvent être associés aux travaux d'ingénierie de dispositifs et/ou de formation.

La liste des organismes de formation référencés est communiquée à l'OPCA de l'IPC pour diffusion aux délégations à l'action territoriale. Il en fait également communication sur son site internet dans le cadre d'une offre de formation référencée en fonction des dispositifs de formation et des priorités intersecteurs papiers-cartons.

La liste des organismes de formation référencés est tenue à jour annuellement par la CPNEF.

Article 30

Centre technique du papier

Organisme de recherche et de développement industriel, d'expertise et d'information, le centre technique du papier (CTP) participe, dans le respect des exigences de développement durable, au développement technologique de l'industrie des pâtes, papiers, cartons et des industries associées.

Les parties signataires considèrent son existence comme un atout décisif pour les industries des papiers et cartons, la croissance et l'emploi. Elles estiment en effet que le CTP concourt à l'amélioration des performances, de la productivité et de la compétitivité des entreprises. Elles relèvent aussi que, par ses travaux, il assure les conditions de réussite de l'innovation industrielle et les conditions d'existence d'une industrie qui participe directement à la construction de l'avenir.

Aussi, elles s'engagent à se mobiliser pour assurer les conditions de succès du CTP.

Le CTP est associé aux travaux de la CPNEF, et tout particulièrement aux travaux de l'observatoire relatifs à la prospective des métiers et des qualifications.

TITRE II

PLAN TRIENNAL D'ACTION, PRIORITÉS INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS

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^{er} et sera annexé au présent accord.

PARTIE VI

DISPOSITIONS RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Le présent accord s'applique aux entreprises ressortissant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3011 (IDCC 700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons et celluloses ;

- n° 3054 (IDCC 925) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros ;
- n° 3068 (IDCC 707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3135 (IDCC 489) : convention collective nationale pour le personnel des industries du cartonnage ;
- n° 3158 (IDCC 802) : convention collective nationale de la distribution des papiers et cartons, commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers-cartons et celluloses ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers-cartons et industries connexes.

En cas de disposition législative ou réglementaire modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord suivant les modalités suivantes :

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

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

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

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

- l'accord professionnel du 30 novembre 2011 portant sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Article 31

Date d'application

Le présent accord entre en vigueur de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2015.

Il fait l'objet de la même procédure de publicité que les conventions collectives précitées.

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Fait à Paris, le 19 février 2015.

Organisations patronales :

AFDP ;

FFC ;

UNIDIS.

Syndicats de salariés :

FIBOPA CFE-CGC ;

FILPAC CGT ;

FG FO construction.

ANNEXE I

Plan d'action 2015-2017. – Emploi-formation intersecteurs papiers-cartons

Considérant :

- la loi du 5 mars 2014 ;
- la nécessité de dynamiser positivement les politiques de l'emploi ;
- les dispositions de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 19 février 2015 ;
- les dispositions de l'accord contrat de génération du 4 juillet 2013 ;
- les dispositions de l'accord intersecteurs papiers-cartons relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du 26 juin 2012 ;
- les dispositions de l'accord intersecteurs papiers-cartons relatif à la santé, à la sécurité au travail ;
- les différents constats et préconisations ressortant des travaux de l'observatoire et du rapport Bardy ainsi que les récents rapports publics portant notamment sur le devenir et la compétitivité de l'industrie française,

les parties signataires de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 19 février 2015 rappellent la nécessité d'assurer la concrétisation d'un environnement « emplois-compétences » permettant aux entreprises et aux salariés d'affronter sereinement les grands défis sociaux, économiques, technologiques, environnementaux et démographiques de demain et propices à la concrétisation d'une nouvelle ambition pour l'industrie française.

Elles relèvent que l'intersecteurs papiers-cartons dispose de réels atouts, notamment en termes de marchés, de développement de ceux-ci, de potentiels technologiques, industriels et de richesses humaines.

Face à un déclin industriel observé sur les dernières années, il leur importe aujourd'hui de mobiliser l'essentiel des moyens de la formation professionnelle initiale et continue en faveur de la préservation et du développement d'une culture scientifique, technique et industrielle de haut niveau ainsi qu'en faveur de la préservation d'un capital humain constitué d'hommes et de femmes, motivés, à fort potentiel et savoir-faire. Il leur importe également, dans un contexte de mutation industrielle, d'œuvrer concomitamment pour une sécurisation des parcours professionnels intégrant les exigences de santé et de sécurité au travail.

Constats

L'actuelle cartographie des métiers montre une évolution probable des organisations au sein des sites de production : d'une organisation en processus des années 1990-2000 basée sur un mode séquentiel, les entreprises vont tendre vers une organisation en réseau basée sur un mode systémique et orientée innovation. Les métiers en seront naturellement impactés, que ce soit en production ou en conception de produits. Les parties signataires souhaitent donc mettre en lumière les évolutions des métiers analysées dans ce cadre, afin que les entreprises favorisent la mise en place des formations adéquates (période ou contrat de professionnalisation notamment) et puissent anticiper, encadrer et accompagner les mobilités professionnelles déjà identifiées. L'étude prospective réalisée en 2013 propose à ce sujet plusieurs pistes à développer.

Les métiers de la production tendront vers deux métiers distincts :

1. Des pilotes de ligne responsables de la ligne de production et du produit fabriqué, véritables experts techniques de la ligne de production, polyvalents aux différents postes de conduite et capables d'assurer un rôle de coordinateur. Ce métier nécessitera à la fois une très haute technicité et une capacité d'animation d'équipe entraînant une élévation du niveau de diplôme (au niveau

BTS ou licence professionnelle). Les pilotes de ligne de la filière papiers-cartons pourront ainsi évoluer en interne vers la maintenance ou le management, ou bien encore faire valoir leurs compétences dans d'autres secteurs industriels comme la chimie, la plasturgie, la cosmétique, le textile, l'agroalimentaire... ;

2. Des conducteurs de machine automatisée ou robotisée, travaillant en amont, en aval ou autour de la ligne de production. Ce métier évoluera vers une simplification des tâches avec l'automatisation et la robotisation des installations. Il requerra des compétences de surveillance, de conduite et de maintenance accessibles avec le niveau de diplôme d'entrée actuel (bac), transférables vers toutes les mobilités intra- et intersecteurs industriels. En revanche, l'évolution du métier vers celui du pilote de ligne sera peu accessible, nécessitant un fort besoin de formation théorique en plus de l'expérience.

Les métiers de la conception vont évoluer vers deux métiers distincts :

1. Métier de concepteur : évolution avec une dominante graphisme, volumisme ou autre ; celui-ci restera ancré dans le bureau d'études et continuera à être subdivisé en plusieurs spécialités fonctionnant avec les autres de manière plus séquentielle. Néanmoins, les connaissances techniques sur les méthodes et les matériaux devront être renforcées.

2. Métier de « développeur produits et solutions » (covendeur avec le commercial) : il passe de l'ingénierie séquentielle à l'ingénierie systémique, ce qui requiert un renforcement de l'offre de formation sur la gestion de projet, la démarche d'écoconception, la culture générale et technologique (matériaux et procédés, techniques commerciales). Le développeur pourra aisément évoluer en interne vers des métiers de commercial ou de chef de projet, ou bien en externe dans d'autres secteurs industriels, fabricant ou utilisateur de packaging (luxe, agroalimentaire, pharmacie, cosmétique...).

Les métiers d'encadrement seront impactés par les facteurs liés à l'innovation et au travail en réseau :

Ces évolutions seront sensibles dès la formation au niveau bac + 5, par des pratiques pédagogiques adaptées : mises en situation d'innovation soit par du codéveloppement, soit par du management de projet, utilisation du web et du cross media (c'est-à-dire favoriser la synergie de différents médias, tels que le papier et le numérique notamment) dans la pédagogie, dans une logique de complémentarité papier-numérique. Les ingénieurs et les master issus de la filière papiers-cartons seront à même d'évoluer dans de très nombreux secteurs, offrant ainsi une large palette de possibilités de mobilité intersecteurs tels que la chimie du végétal, les énergies vertes, les flux numériques, les nanotechnologies, l'électronique imprimée...

Par ailleurs, les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ont permis de formuler quelques préconisations sur l'évolution des métiers et des compétences idoines :

- le développement d'une filière organisée de recyclage, basée sur la minimisation des coûts de transport et sur l'optimisation du mix entre papier recyclé et nouvelles fibres. Le taux de recyclage du papier usagé est déjà élevé mais peut encore s'élever à hauteur des meilleures performances européennes. L'optimisation de la filière du recyclage aura besoin de compétences logistiques ;
- l'intégration de la maintenance de premier niveau à l'activité des opérateurs recentrera les métiers de la maintenance vers la maintenance préventive, avec des savoirs de base différents : analyse vibratoire, thermographie infrarouge notamment ;
- une reconversion des petits tonnages vers des niches papetières vertes appelle des compétences R&D et marketing.

Axes d'action

Concrètement, les parties signataires de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 demandent aux acteurs de la formation professionnelle de se mobiliser activement en faveur de la mise en place de dispositifs et d'actions de formation visant à :

1. Renforcer l'attractivité des métiers de l'intersecteurs papiers-cartons :

L'Ifop a réalisé en 2014, pour le CFA papetier de Gérardmer et l'observatoire, une étude d'image et d'attractivité à l'égard des formations et des métiers de l'intersecteurs papiers-cartons. Il apparaît que les industries des papiers et des cartons souffrent d'une méconnaissance auprès des jeunes, des parents d'élèves, des prescripteurs d'orientation et des demandeurs d'emploi. Ce déficit d'image impacte fortement l'attractivité de ses métiers.

Conscients de ces enjeux, les partenaires sociaux ont missionné AFIFOR (dès 2012) afin de travailler sur la sensibilisation, l'information et la communication à l'égard des jeunes en assurant la promotion de la filière de formation et des métiers sous l'égide de l'observatoire des métiers et des qualifications. UNIDIS souhaite aller plus loin dans les années à venir et viser un public beaucoup plus large et ainsi favoriser l'intégration de salariés issus d'autres branches de l'industrie ou d'autres secteurs professionnels ainsi que les demandeurs d'emploi. Il conviendra donc de mettre en place une campagne de sensibilisation et de communication ciblée. Cette mission entrant dans le champ des attributions légales de l'observatoire des métiers et des qualifications, il en sera le chef de projet.

2. Professionnaliser les salariés pour répondre aux exigences de compétitivité de leur entreprise en développant et en professionnalisant dans les domaines d'activité suivants :

- les fonctions supports : contrôle de gestion, ressources humaines ;
- les fonctions techniques, cœurs de métier : maintenance, production ;
- les fonctions d'encadrement, notamment de management de proximité ;
- les fonctions tutorales ou maître d'apprentissage ;
- les fonctions de développement : force commerciale (administration des ventes, technico-commercial), marketing, achat et logistique ;
- les fonctions de recherche et développement.

3. Développer les compétences, anticiper leurs évolutions et assurer les conditions de réussite du maintien et de la création des emplois au sein de l'intersecteurs papiers-cartons en favorisant l'intégration des innovations dans les procédés industriels et en préparant aux métiers de demain reposant tout particulièrement :

- sur les nouveaux produits issus de la bioraffinerie ligno-cellulosique (biomatériaux, bioproduits, biocarburants, bioénergies) ;
- sur les nouveaux produits technologiques maillant les supports et papiers, cartons à des technologies connexes, notamment papiers intelligents, conducteurs, actifs... ;
- sur des processus pluritechnologiques associés à des flux numériques de plus en plus nombreux ;
- sur les processus s'inscrivant dans les programmes de développement durable, la transition énergétique et l'économie circulaire.

Il conviendra, en coopération avec l'observatoire, de faire évoluer le référentiel métier (datant de 2008), de créer un référentiel de formation, d'adapter la cartographie des métiers et de produire, le cas échéant, des fiches métiers. Elles seront mises à disposition des entreprises, pour les aider dans la réalisation de leur propre GPEC.

4. Encourager et accompagner les mobilités professionnelles et assurer ainsi une sécurisation des parcours professionnels et une employabilité des salariés en :

- tenant compte des problématiques d'allongement de la vie professionnelle et de vieillissement de la population salariée et en incitant à la qualification ou à la requalification des salariés âgés de 45 ans et plus ;

- permettant d’accompagner les mobilités professionnelles choisies et/ou imposées par l’évolution des technologies et par la disparition de certains métiers.

Pour cela, il convient de travailler sur une campagne d’information et de sensibilisation, dont l’observatoire des métiers sera le garant. En outre, il sera proposé aux entreprises des outils tels que la Bourse de l’emploi et des mobilités (appelée pro-connexion), expérimentée en 2014 dans la région Nord - Pas-de-Calais et qui a vocation à être déployée sur le territoire national. Cette expérimentation, en cas de succès, permettra aussi d’œuvrer en faveur de la gestion territoriale de l’emploi (forme de GPEC territoriale ou d’un bassin d’emplois identifié qui rassemble et mobilise tous les acteurs locaux).

5. Développer et favoriser les nouvelles modalités de formation professionnelle :

Le système de formation actuel semble adapté pour accompagner les changements précités et devra probablement évoluer pour accompagner la mutation des filières métiers. Les contenus de formation vont continuer d’intégrer dans leurs programmes les nouveaux matériaux et nouvelles technologies. En revanche, ce sont probablement les méthodes pédagogiques qui vont le plus évoluer : alternance, formation à distance, formation en e-learning et mises en situation simulées. Les parties signataires encouragent donc vivement leur développement.

De plus, il semble intéressant de commencer à travailler, dès à présent, sur la dématérialisation des diplômes et des centres de formation et sur les cycles courts de formation. Cette mission pourrait incomber à AFIFOR (service UNIDIS dédié à la formation initiale).

Actions et financements prioritaires

Sans préjudice de celles déjà visées dans l’accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011, les actions de formation organisées dans le cadre des axes d’action visés précédemment sont considérées comme prioritaires, au titre des financements des périodes de professionnalisation et, le cas échéant, au titre des contrats de professionnalisation.

En outre, est considérée comme prioritaire, la mobilisation du compte personnel de formation, à partir de 30 heures, pour la réalisation d’une action de formation visant :

- à l’acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles visé à l’article 1^{er} du présent accord ;
- à l’acquisition de compétences complémentaires nécessaires à la délivrance d’une certification de qualification professionnelle intersecteurs papiers-cartons ;
- à être accompagné dans une validation des acquis de l’expérience (VAE).

Au regard des éléments précédemment apportés, les parties signataires incitent au recours à la formation dans les domaines qui suivent : R&D, logistique et maintenance préventive, marketing, compétences numériques et management.

Offre de formation

Les parties signataires de l’accord professionnel intersecteurs papiers-cartons demandent aux membres de la CPNEF de référencer, dans le courant de l’année 2015, une offre de formation permettant d’accompagner les entreprises et les salariés dans l’atteinte des objectifs susvisés.

L’OPCA de l’IPC fera communication de cette offre, notamment sur son site internet.

Dispositifs mis en place et/ou portés par l’OPCA de l’IPC

Les parties signataires de l’accord professionnel intersecteurs papiers-cartons s’engagent dans la définition de mandats visant à ce que la section professionnelle paritaire papiers-cartons de l’OPCA de l’IPC et/ou le conseil d’administration de l’OPCA de l’IPC orientent en priorité les partenariats et les conventionnements extérieurs vers la recherche d’aides financières et/ou d’accompagnements techniques en faveur des axes d’action susvisés.

Sont en outre considérés comme d'intérêt professionnel, justifiant la mobilisation de l'OPCA de l'IPC, les actions de formation et/ou accompagnements techniques visant :

- à l'analyse contextuelle, stratégique et l'aide à la décision des chefs d'entreprise (PME/TPE) ;
- à la création, transfert et/ou la reprise d'entreprise (PME/TPE) ;
- à professionnaliser les entreprises et leur collaborateurs au niveau des processus RH ;
- à l'insertion, maintien et développement professionnel des salariés handicapés ;
- à concourir à une juste diversité des postes de travail entre les hommes et les femmes ;
- à l'acquisition des savoirs fondamentaux généraux et/ou industriels ;
- à l'accompagnement des mutations économiques, sociales et environnementales de l'IPC.

Les dispositifs d'accompagnement des entreprises et/ou des salariés de l'intersecteurs papiers-cartons mis en place et/ou portés par l'OPCA de l'IPC ainsi que les partenariats financiers en faveur du développement des actions de formation dans l'intersecteurs papiers-cartons font l'objet d'un avis préalable de la CPNEF.

Leur suivi s'effectue au sein de la CPNEF.

Suivi du plan d'action 2015-2017

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

Elle en assurera son renouvellement dans le cadre des objectifs généraux fixés dans l'accord inter-secteurs papiers-cartons du 19 février 2015.

ANNEXE II

Liste des attestations, certificats de qualification professionnelle et formations diplômantes reconnus par la commission nationale paritaire pour l'emploi et la formation

I. – Attestation professionnelle :

Conduite des entretiens professionnels.

II. – Liste des certificats de qualification professionnelle (CQP) et certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) :

CQP « Aide-conducteur d'équipement de transformation du papier-carton » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;

CQP « Conducteur d'équipement de transformation du papier-carton » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;

CQP « Conducteur d'équipement de transformation du papier en bobines » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;

CQP « Concepteur en emballages-design et industrialisation » ;

CQP « Technico-commercial en packaging et façonnages papetiers » (étiquettes, articles de papeterie et sacs) ;

CQP « Conducteur de machine papier-carton » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;

CQP « Agent de production papier-carton » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;

CQP « Opérateur de fabrication de pâte chimique à papier – régénération » (ouvrant droit au CQPI « Conducteur d'équipement industriel ») ;

CQP « Technicien en maintenance papetière » (ouvrant droit au CQPI « Technicien en maintenance industrielle ») ;

CQP « Agent logistique » (ouvrant droit au CQPI « Agent logistique ») ;

CQPI « animateur d'équipe » ;

CQPI « Vente à distance ».

III. – Formations diplômantes :

– certificat d'aptitude professionnelle à la conduite des installations de production (CIP) ;

– certificat d'aptitude professionnelle sérigraphie industrielle ;

– baccalauréat professionnel procédés chimie, eau, papier-carton (PCEPC) ;

– baccalauréat professionnel pilote de ligne de production (PLP) ;

– baccalauréat professionnel production imprimée (PI) ;

– brevet de technicien supérieur industries papetières (IP) ;

– brevet de technicien supérieur communication et industries graphiques (CIG) ;

– diplôme universitaire packaging, emballage et conditionnement (PEC) ;

– licence professionnelle gestion de la production industrielle – ingénierie du matériau papier ;

– licence professionnelle production industrielle – technologiste emballage ;

– licence professionnelle flux numériques, édition et production d'imprimés ;

– master en ingénierie emballage de l'ESEPAC ;

- diplôme d'ingénieur ESIEC – spécialité packaging ;
- diplôme d'ingénieur ISIP – institut supérieur d'ingénierie en packaging
- diplôme d'ingénieur Grenoble INP Pagora.

ANNEXE III

Liste des établissements de formation reconnus par la commission nationale paritaire pour l'emploi et la formation

AFI centre de formation des apprentis (CFA)

La Vatine

76230 Mont-Saint-Aignan

AGFCPS centre de formation des apprentis (CFA) Saint-Omer

Avenue de Rome

BP 70278

62500 Saint-Omer

Campus CIFOP, CCI Angoulême

1, boulevard Salvador-Allende

16340 L'Isle-d'Espagnac

Centre de formation papetier de Gérardmer (CFA) AGEFAPAGE

Lycée professionnel de Gérardmer

12, rue Gérard-d'Alsace

BP 45

88402 Gérardmer Cedex

GRAFIPOLIS (CFA)

1, place Albert-Camus

44275 Nantes Cedex

Ecole industrielle de Rouen

Centre de formation Louis-Nicolas-Robert (CFA)

50, rue Méridienne

76100 Rouen

ESEPAC

Rue Jean-Baptiste-Lamarck

ZI Laprade

43700 Saint-Germain-Laprade

CFA AGEFPI Grenoble INP Pagora

Centre de formation des apprentis AGEFPI (CFA)

461, rue de la Papeterie

BP 65

38400 Saint-Martin-d'Hères

Membre invité : lycée Gaston-Crampe (EPL)

2, rue Nelson-Mandela

BP 39

40801 Aire-sur-l'Adour

ANNEXE IV

Forfaits pour la prise en charge financière par l'OPCA de l'IPC

Les plafonds des forfaits horaires pour la prise en charge par l'OPCA de l'IPC au titre de la section professionnelle paritaire intersecteurs papiers-cartons sont fixés comme suit dans la mesure où l'entreprise satisfait au versement de ses obligations légales et conventionnelles.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de l'IPC seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC, sur proposition du comité de la section professionnelle paritaire IPC.

Pour les contrats de professionnalisation :

- 35 € dans la limite du coût réel justifié pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP/CQPI mis en place par l'intersecteurs papiers-cartons ;
- 25 € dans la limite du coût réel justifié pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en place par l'intersecteurs papiers-cartons ;
- 15 € dans la limite du coût réel justifié en cas de formation externe et 12 € dans la limite du coût réel en cas de formation interne pour les actions de formation s'inscrivant dans les priorités intersecteurs papiers-cartons ;
- 10 € dans la limite du coût réel justifié pour les autres contrats.

Par ailleurs, il est institué un forfait limité à 400 € pour :

- le positionnement en amont des compétences du salarié ;
- l'évaluation finale du salarié et, le cas échéant, la certification.

Pour les périodes de professionnalisation :

- 35 € dans la limite du coût réel justifié pour les périodes conclues en vue de l'obtention d'un CQP/CQPI mis en place par l'intersecteurs papiers-cartons ;
- 25 € dans la limite du coût réel justifié pour les périodes conclues en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnels inscrits au RNCP ou d'une certification de l'inventaire de la CNCP, si ces derniers sont inscrits sur la liste de la CPNEF de l'intersecteurs papiers-cartons ;
- 15 € pour les autres actions de formation dans la limite du coût réel justifié.

Par ailleurs, il est institué un forfait limité à 400 € pour :

- le positionnement en amont des compétences du salarié ;
- l'évaluation finale du salarié et, le cas échéant, la certification.

Pour le compte personnel de formation :

Au coût réel de la formation. L'OPCA de l'IPC prend en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF ; celle-ci ne peut excéder 50 % du coût total de la formation du salarié. Cette prise en charge est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA de l'IPC.

Pour le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés :

- prise en charge des coûts pédagogiques à hauteur de 30 € par heure de formation et par stagiaire dans la limite des coûts réels justifiés avec un plafond de financement de 2 500 € par an et par entreprise ;
- prise en charge des formations externes uniquement.

Pour la formation des tuteurs :

- participation de l'OPCA de l'IPC au financement de la formation externe du tuteur à hauteur de 15 € par heure de formation dans la limite de 40 heures par tuteur.

Prise en charge de la fonction tutorale

En application des articles R. 6332-72, 3°, et D. 6331-91 du code du travail, l'OPCA de l'IPC prend en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises dans la limite de 230 € par mois par salarié suivi, bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation de 6 mois. Ces dispositions ne sont pas applicables aux maîtres d'apprentissage.

Ce plafond est porté à 345 € par mois quand le tuteur est âgé de 45 ans et plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, soit :

- un jeune non détenteur d'une qualification équivalente au baccalauréat ;
- un titulaire des minima sociaux ;
- une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation, conformément à l'article D. 6325-9 du code du travail.

ANNEXE V

Exemples chiffrés d'abondements à 100 % du compte personnel de formation (CPF)

Cet abondement s'applique uniquement aux formations ou aux certifications inscrites sur la liste de la CPNEF de l'IPC.

1. L'abondement permet d'atteindre la formation visée

Un salarié a acquis 50 heures de formation sur son compte.

Il vise une formation de 100 heures.

L'abondement à 100 % lui permet de bénéficier de 50 heures de formation supplémentaires.

Le salarié peut donc accéder à sa formation, avec un financement total.

2. L'abondement permet d'accélérer l'acquisition des heures

Un salarié a acquis 20 heures de formation.

Il vise une formation de 50 heures.

L'abondement à 100 % lui permet de bénéficier de 20 heures de formation supplémentaires.

Le compte devra donc être alimenté d'une dizaine d'heures pour qu'il puisse accéder à la formation souhaitée.

3. L'abondement est proportionnel au nombre d'heures manquantes

Un salarié a acquis 40 heures de formation sur son compte.

Il vise une formation de 60 heures.

L'abondement à 100 % lui permettrait de bénéficier de 40 heures de formation supplémentaires.

Ainsi, il bénéficiera d'un abondement des 20 heures manquantes, lui permettant d'accéder à sa formation de 60 heures.

Il est à noter que ces heures supplémentaires sont obtenues et mobilisées, dans le cadre de l'abondement des branches, pour réaliser et financer la formation visée, mais elles ne peuvent pas être créditées au compte personnel de formation des salariés.

ANNEXE VI

Lexique

Illettrisme : désigne l'état d'une personne qui a bénéficié d'apprentissages mais qui n'a pas acquis, ou a perdu, la maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul.

Travail en continu : vise les modes d'organisation du temps de travail faisant appel à des équipes successives fonctionnant par rotation de 24 heures sur 24, sans interruption, la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

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

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

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

IPC : intersecteurs papiers-cartons.

R&D : recherche et développement.

CPNEF : commission paritaire nationale emploi formation.

COPANEF : comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation.

COPAREF : comité paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé, structure associative à gestion paritaire qui collecte les contributions financières des entreprises dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises.

OPCA de l'IPC : OPCA des industries du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'intersecteurs des papiers-cartons.

OCTA : organisme collecteur de la taxe professionnelle.

ADEFPA : association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons (OCTA de l'intersecteurs papiers-cartons).

AFIFOR : association filière de formation.

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

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

CIF : congé individuel de formation.

CPF : compte personnel de formation.

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 l'OPCA FORMAPAP en 2003 visant à un accompagnement personnalisé des tuteurs.

CFA : centre de formation d'apprentis.

PME/TPE : petite et moyenne entreprise/très petite entreprise.

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

VAE : validation des acquis de l'expérience, procédure visant à certifier l'expérience professionnelle par la remise d'un diplôme.

Formation diplômante : vise les diplômes habilités par les différents ministères compétents.

Formation certifiante : principalement les formations/certifications inscrites au RNCP ou à l'inventaire de la CNCP.

Les articles du code du travail ainsi que les accords professionnels cités dans le présent accord sont consultables sur le site internet du service public de la diffusion du droit à l'adresse suivante : <http://www.legifrance.gouv.fr>.