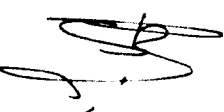


**ACCORD PROFESSIONNEL
INTER-SECTEURS PAPIERS CARTONS
RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE**

 17 FFF

24
R
ec

Préambule.....	4
Titre 1 - <u>Champ d'application de l'accord professionnel inter-secteurs</u>	6
Titre 2 - <u>Observatoire prospectif des métiers et des qualifications</u>	7
Article 2.1 - <u>Champ d'intervention</u>	7
Article 2.2 - <u>Mission générale</u>	7
Article 2.3 - <u>Modalités de fonctionnement</u>	7
Article 2.4 - <u>Financement de l'Observatoire</u>	8
Article 2.5 - <u>Informations à destination des entreprises et des institutions représentatives du personnel</u>	8
Titre 3 - <u>Développement de la professionnalisation</u>	9
Article 3.1 - <u>Mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi</u>	9
3.1.1 - <u>Durée de l'action du contrat de professionnalisation</u>	9
3.1.2 - <u>Durée des actions de formation</u>	9
3.1.3 - <u>Priorités pour l'examen des demandes de financement par FORMAPAP</u>	10
3.1.4 - <u>Participation financière de FORMAPAP</u>	10
Article 3.2 - <u>Mise en œuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises</u>	10
3.2.1 - <u>Définition des publics prioritaires</u>	11
3.2.2 - <u>Certifications accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation</u>	11
3.2.3 - <u>Priorités pour l'examen des demandes de financement par FORMAPAP</u>	12
3.2.4 - <u>Participation financière de FORMAPAP</u>	12
Titre 4 - <u>Droit individuel à la formation</u>	13
Article 4.1 - <u>Actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation</u>	14
4.1.1 - <u>Actions générales</u>	14
4.1.2 - <u>Actions prioritaires</u>	14
4.1.3 - <u>Financement des actions de formation</u>	14
Article 4.2 - <u>Modalités de mise en œuvre</u>	15
4.2.1 - <u>Choix de l'action de formation ; information du salarié</u>	15
4.2.2 - <u>Action de formation réalisée en dehors du temps de travail</u>	15
4.2.3 - <u>Action de formation réalisée sur le temps de travail</u>	16
4.2.4 - <u>Mise en œuvre du droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail</u>	16
4.2.5 - <u>Entrée en vigueur du droit individuel à la formation</u>	16

17 F x F

CH

2

Titre 5 - Développement de la fonction tutorale	16
Article 5.1 - <u>Objet de la fonction tutorale</u>	16
Article 5.2 - <u>Conditions d'exécution de la fonction tutorale</u>	17
Titre 6 - Entretien professionnel	18
Titre 7 - Egalité professionnelle	18
Titre 8 - Dispositions financières	18
Article 8-1 : <u>Entreprises employant au minimum dix salariés</u>	19
Article 8.2 - <u>Entreprises employant moins de dix salariés</u>	19
Titre 9 - Négociations paritaires	20
Article 9.1 - <u>Négociations triennales inter-secteurs</u>	20
Article 9.2 - <u>Suivi de l'accord</u>	21
Titre 10 - Conditions d'application de l'accord	21
 <i>Signatures</i>	 22
 ANNEXE I - Contrat de professionnalisation	 23
Liste des diplômes, des titres à finalité professionnelle et des qualifications professionnelles qui donnent lieu en priorité à une participation financière de FORMAPAP	
 ANNEXE II - Période de professionnalisation	 25
Liste des diplômes, des titres à finalité professionnelle, des certifications reconnus par la CPNF ainsi que des actions de formation accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation.	

Handwritten signatures and initials, including what appears to be 'RxF'.

Handwritten signatures and initials, including 'CH' and 'CC'.

ACCORD PROFESSIONNEL INTER-SECTEURS PAPIERS CARTONS RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

PREAMBULE

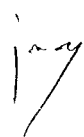
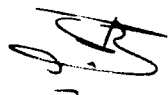
Le présent accord a pour objet de préciser les orientations et obligations inscrites, d'une part dans les accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie et, d'autre part, dans la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 pour sa partie relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il concrétise une volonté commune d'offrir une nouvelle impulsion aux dispositifs de formation professionnelle dans la filière Papiers Cartons.

Les éléments-clés de la stratégie inter-secteurs, définie ci-après, visent à adapter le système de formation de manière à pouvoir proposer des offres de formation adaptées à chaque salarié à tous les stades de leur vie professionnelle, à renforcer leur capacité d'insertion ou de réinsertion professionnelle par le développement des connaissances, des compétences et des qualifications ainsi qu'à renforcer le dynamisme des entreprises.

Il s'agit de donner au plus grand nombre de salariés possible une formation professionnelle contribuant à l'élargissement ou au renforcement de leurs compétences et favorisant, outre la mise en œuvre du principe d'adaptation aux évolutions de l'emploi, les possibilités d'évolution de carrière, les changements de parcours professionnels, et l'insertion ou la réinsertion professionnelle ainsi que le 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.

Face à la concurrence internationale, 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 puisse être placée au cœur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable. Dans une économie dite « de



F x F

CH




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 enfin avoir pour objet de contribuer au développement culturel, à la promotion sociale des salariés ainsi qu'au développement économique.

Le présent accord inscrit une nouvelle étape qui s'ajoute aux diverses initiatives inter-secteurs visant à une concertation sur les moyens permettant de proposer, aux professions des industries du secteur Papiers Cartons et à celles qui y sont rattachées ainsi qu'aux institutions publiques et privées de formation, les mesures visant à préparer les évolutions des métiers et à favoriser les actions de formation initiale et continue à destinations 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 concourir à un meilleur accomplissement de l'épanouissement individuel et collectif des salariés.

Les parties signataires constatent que la formation professionnelle tout au long de la vie, qui s'inscrit dans le cadre du développement personnel, obéit à des impératifs de nature économique. Elles insistent sur la recherche d'un équilibre nécessaire afin de répondre tout 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 et des branches professionnelles en accord avec les orientations et les décisions arrêtées au niveau inter-secteurs.

Les dispositions du présent accord constituent de nouvelles orientations et obligations qui seront annexées aux conventions collectives des branches professionnelles signataires. Le cas échéant, celles-ci veilleront à aménager les textes conventionnels qui contreviendraient au présent accord.

 17 Fx F


CH (E) ce

Titre 1 - Champ d'application de l'accord professionnel inter-secteurs

Le présent accord est conclu au niveau inter-secteurs entre, d'une part, les organisations professionnelles :

- l'Union des Industries Papetières pour les Affaires Sociales, représentant :
 - o la Confédération de l'Industrie Française des Papiers, Cartons et Celluloses ;
 - o la Fédération Nationale des Transformateurs de Papier ;
 - o le Groupement Français des Fabricants de Produits à Usage Unique pour l'Hygiène, la Santé et l'Essuyage ;
 - o le Groupement Professionnel de la Sérigraphie Française ;
 - o l'Union nationale des fabricants d'étiquettes adhésives UNFEA ;
 - o Sacs Papier de France.
- la Fédération des Articles de Papeterie ;
- la Fédération Française du Cartonnage ;
- l'Association Française des Distributeurs de Papiers.

et d'autre part, les organisations syndicales de salariés :

- la Fédération Chimie Energie CFDT ;
- la Fédération Force Ouvrière Papier-Carton ;
- la Fédération Française des Syndicats de la Communication Ecrite, Graphique, du Spectacle et de l'Audiovisuel CFTC ;
- la Fédération des Travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication CGT ;
- le Syndicat National du Personnel d'Encadrement de la Filière Bois-Papier CFE-CGC.

Il engage toutes les entreprises relevant des conventions collectives suivantes :

- Convention collective OEDTAM de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- Convention collective Ingénieurs et Cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- Convention collective OEDTAM de la transformation des papiers, cartons et des industries Connexes ;
- Convention collective Ingénieurs et Cadres de la transformation des papiers, cartons et pellicules cellulosiques ;
- Convention collective des ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres des fabriques d'articles de papeterie et de bureau ;
- Convention collective des industries du cartonnage ;
- Convention collective OETAM de la distribution des papiers et cartons ;
- Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros ;
- Convention collective des industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes.

Titre 2 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les parties signataires décident de répondre aux nouvelles obligations inscrites dans les accords nationaux interprofessionnels et relatives à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 2.1 - Champ d'intervention

Le champ d'intervention des missions de l'Observatoire concerne, au niveau national, toutes les entreprises relevant des conventions collectives mentionnées au titre I du présent accord.

Article 2.2 - Mission générale

L'Observatoire a pour mission générale d'accompagner et d'anticiper les orientations des branches professionnelles concernées par le présent accord en matière de formation professionnelle, d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leurs parcours professionnels.

Il s'agit d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

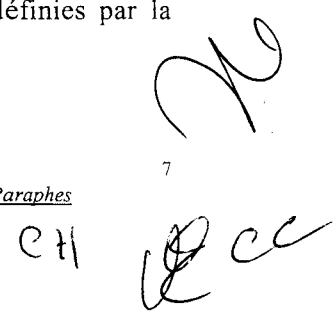
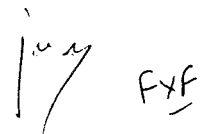
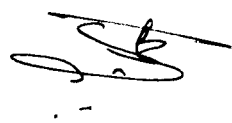
Plus généralement, les travaux visent à identifier les facteurs d'évolution des technologies et des organisations susceptibles d'affecter le niveau et la nature des qualifications requises dans les entreprises.

Article 2.3 - Modalités de fonctionnement

L'Observatoire est placé sous l'égide de la Commission paritaire nationale formation inter-secteurs Papiers Cartons instituée par l'accord professionnel du 29 mai 2002, étant rappelé que, selon le préambule de cet accord, la Commission a « *pour principal objectif d'établir une concertation sur les moyens permettant de proposer à la Profession des mesures visant à préparer les évolutions des métiers* ».

La Commission paritaire nationale formation inter-secteurs constituera en son sein le comité paritaire technique de pilotage de l'Observatoire.

Ce comité sera chargé de la gestion opérationnelle des orientations stratégiques définies par la Commission paritaire nationale formation inter-secteurs.



Si nécessaire, des études techniques seront confiées à des consultants spécialistes de ces questions ou à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé FORMAPAP.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer d'ici fin 2004 afin de fixer les modalités pratiques de mise en œuvre et de fonctionnement de l'Observatoire.

Article 2.4 : Financement de l'Observatoire

Conformément aux dispositions des accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003, les dépenses relatives aux missions de l'Observatoire sont assurées par une contribution annuelle gérée par FORMAPAP et prélevée sur les ressources mutualisées constituées par le versement correspondant à 0,50% des rémunérations versées par les entreprises occupant au moins dix salariés prévu au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 du code du travail et par le versement correspondant à 0,15% des rémunérations versées par les entreprises occupant moins de dix salariés prévu au troisième alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail.

Article 2.5 - Informations à destination des entreprises et des institutions représentatives du personnel

Les parties signataires rappellent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formations auxquels ils peuvent avoir accès.

À cette fin, les résultats de l'examen par la CPNF des travaux commandés par le Comité paritaire technique de pilotage 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.

Titre 3 - Développement de la professionnalisation

Article 3.1 - Mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 26 ans ou des demandeurs d'emploi en leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de type particulier régi par le code du Travail. Il est conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il comporte une action de professionnalisation, qui constitue l'objet même du contrat à durée déterminée ou qui se situe au début du contrat à durée indéterminée.

Les parties signataires rappellent les trois principes qui doivent guider sa mise en œuvre :

- personnalisation des parcours de formation ;
- alternance de ces parcours ;
- certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Conformément au titre 5 du présent accord, un tuteur est désigné par l'employeur pour accueillir et encadrer dans l'entreprise les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération fixée, sauf accord plus favorable, par les dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires s'accordent sur les précisions qui suivent.

3.1.1 - Durée de l'action du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation, visée ci-dessus, est d'une durée minimale de 12 mois.

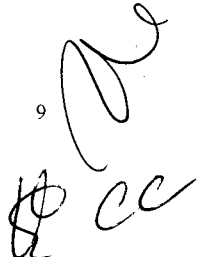
Elle peut être portée à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif ou pour les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la qualification visée l'exige.

3.1.2 - Durée des actions de formation

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation est au minimum égale à 15% de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de la durée de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.



1/24
F x F



3.1.3 - Priorités pour l'examen des demandes de financement par FORMAPAP

La liste des diplômes et des titres à finalité professionnelle ainsi que des qualifications professionnelles et des parcours professionnalisant reconnus par la Commission paritaire nationale formation inter-secteurs Papiers Cartons pouvant donner lieu en priorité à la conclusion d'un contrat de professionnalisation, et à une participation financière de FORMAPAP, sous réserve des fonds disponibles, est jointe en annexe I.

Cette liste sera actualisée par la Commission paritaire nationale formation inter-secteurs Papiers Cartons en fonction, notamment, des besoins en qualification relevés par les travaux prospectifs sur les métiers et les qualifications commandés par le comité paritaire technique de pilotage.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation identifié, soit de moyens de formation identifiés et structurés répondant aux normes fixées par les administrations compétentes.

3.1.4 - Participation financière de FORMAPAP

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation sont prises en charge par FORMAPAP sur la base d'un forfait horaire minimum de 10 €.

Ce montant pourra être révisé dans une fourchette comprise entre 10 € et 30 € par décision de son Conseil d'administration en fonction notamment :

- des fonds disponibles ;
- de l'individualisation ou non du parcours de formation ;
- du caractère spécifiquement professionnel de l'action de formation.

Article 3.2 - Mise en œuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée.

La période de professionnalisation est régie par les dispositions légales et réglementaires¹.

En concertation entre l'employeur et le salarié, une période de professionnalisation peut combiner plan de formation et, après accord écrit, droit individuel à la formation et se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien, par l'employeur, de la rémunération du salarié.

¹ Voir notamment les articles L.980-1, L.982-1 et suivants du code du travail

img F x F

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation prévue au III de l'article L.932-1 égale à 50% de la rémunération nette de référence.

Lorsque tout ou partie de l'action de formation à lieu en dehors du temps de travail, l'entreprise définira avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent notamment sur les conditions dans lesquelles le salarié pourra accéder en priorité dans le délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, ou sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour encadrer dans l'entreprise les salariés en période de professionnalisation.

Les parties signataires décident des précisions suivantes :

3.2.1 - Définition des publics prioritaires

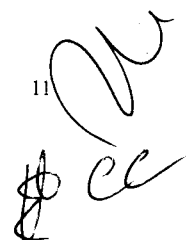

La période de professionnalisation est ouverte en priorité aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations pour garantir leur maintien dans l'emploi, et notamment :

- aux salariés âgés de 45 ans et plus qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés travaillant en semi-continu ou en continu depuis 10 ans au moins, qui souhaitent occuper un poste de jour ;
- aux salariés dont l'emploi apparaît menacé à court ou moyen terme, compte tenu des travaux prospectifs sur les métiers et les qualifications commandés par le comité paritaire technique de pilotage ;
- aux salariés reprenant une activité professionnelle après un congé maternité ou un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés ou assimilés au sens de la loi.

Ces salariés bénéficient d'une priorité de financement par FORMAPAP, sous réserve des fonds disponibles.

3.2.2 - Certifications accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation

La liste des diplômes, des titres à finalité professionnelle et des certificats de qualification reconnus par la Commission paritaire nationale formation inter-secteurs Papiers Cartons ainsi que des actions de formation ayant un objectif de professionnalisation, qui sont accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation, est jointe en annexe II.



Cette liste sera actualisée par la Commission paritaire nationale formation inter-secteurs Papiers Cartons au regard notamment des travaux prospectifs sur les métiers et les qualifications commandés par le comité paritaire technique de pilotage.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation identifié, soit de moyens de formation identifiés et structurés répondant aux normes fixées par les administrations compétentes.

3.2.3 - Priorités pour l'examen des demandes de financement par FORMAPAP

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à la décision financière de FORMAPAP d'accepter, ou de refuser en tout ou en partie, la demande de financement présentée par l'entreprise en fonction des fonds disponibles et des priorités arrêtées au 3.2.1.

La Commission paritaire nationale formation inter-secteurs Papiers Cartons peut définir de nouvelles priorités au regard desquelles le Conseil d'administration de FORMAPAP examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

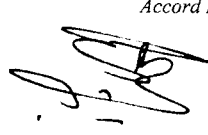
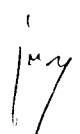
En tout état de cause, les actions de professionnalisation éligibles à un financement par FORMAPAP doivent avoir une durée égale ou supérieure à 120 heures sur 1 à 3 exercices civils, en fonction des parcours de formation choisis.

3.2.4 - Participation financière de FORMAPAP

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation sont prises en charge par FORMAPAP sur la base de forfaits horaires de 15 € au titre de la rémunération et de 15 € au titre des coûts pédagogiques.

Ces montants pourront être révisés dans une fourchette comprise entre 15 € et 45 € par décision de son Conseil d'administration en fonction notamment :

- des fonds disponibles ;
- de l'individualisation ou non du parcours de formation ;
- du caractère spécifiquement professionnel de l'action de formation.


 FYE