

# Convention collective

## FABRIQUES D'ARTICLES DE PAPETERIE ET DE BUREAU



N° de brochure : 3019

N° IDCC : (NA)

Date de dernière mise à jour : 2020-07-06



## **Sommaire**



Accord du 21 juin 1996 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de la formation en alternance aux CFA .....	1
Décision du 20 septembre 1996 de la commission paritaire branche papetière relative aux formations. ....	1
<b>TABLEAU I</b> .....	2
Accord professionnel du 20 septembre 1996 du secteur papiers, cartons pour l'affectation d'un montant de Formapap à l'Agefal aux CFA (Centres de formation des apprentis) .....	2
Décision du 2 juillet 1999 de la commission paritaire relative à la formation professionnelle .....	2
Accord du 11 mars 2008 relatif à l'emploi des seniors .....	3
<b>TITRE Ier CHAMP D'APPLICATION</b> .....	4
<b>TITRE II LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ÂGE ET FAVORISER LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS SENIORS</b> .....	4
<b>TITRE III GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL ADAPTÉES À L'ÂGE</b> .....	5
<b>TITRE IV FAVORISER DES PARCOURS PROFESSIONNELS INSCRITS DANS LA DURÉE</b> .....	6
<b>TITRE V IMPULSER UNE GESTION PRÉVISIONNELLE DE TOUS LES ÂGES AU TRAVAIL</b> .....	8
<b>TITRE VI ACCOMPAGNEMENT DES DÉMARCHES D'ACTION DES ENTREPRISES. - APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD</b> .....	9
<b>Textes Attachés</b> .....	9
Avenant du 11 juin 2012 relatif au CQP « Opérateur en maintenance industrielle » .....	9
<b>Annexe</b> .....	10
Textes parus au JORF .....	JO-1
Nouveautés .....	NV-1
<i>Lettre de dénonciation UNIDIS (24 septembre 2014)</i> .....	NV-1
<i>Accord frais de sante (9 avril 2020)</i> .....	NV-1
Liste des sigles .....	SIG-1
Liste chronologique .....	CHRO-1
Index alphabétique .....	ALPHA-1



# Accord du 21 juin 1996 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de la formation en alternance aux CFA

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat général des fabricants et transformateurs de pâtes, papiers et cartons de France ; Fédération française du cartonnage ; Fédération des syndicats de fabricants d'articles de papeterie ; Fédération du commerce des papiers et cartons de France.
Organisations de salariés	Fédération du papier, carton, cellulose CGT-FO ; Fédération unifiée des industries chimiques section papier-carton (FUC) CFDT ; Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (Filpac) CGT ; Fédération des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (FIBOPA) CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions des lois du 31 décembre 1992, du 27 janvier 1993 et du 30 décembre 1994 ;

Considérant les dispositions du décret pris pour leur application ;

Considérant la demande de financement émise par les CFA papetiers existants et en cours de création ;

Considérant les avis émis par le conseil d'administration paritaire de FORMAPAP en sa qualité d'OPCA ;

Considérant que le développement de l'apprentissage doit être effectué dans le respect de certaines règles pédagogiques qui permettent d'assurer la qualité de l'enseignement et en particulier la compétence et le rôle de maître d'apprentissage ;

Considérant que le développement de l'apprentissage doit se faire concurremment avec le développement des centres de formation à temps plein ;

Considérant que les objectifs prioritaires de l'apprentissage concernent, dans l'industrie papetière, les ouvriers mais peuvent aussi être développés en direction des formations supérieures (EFPG par exemple) ;

Considérant que l'objectif en 1994 de doubler le nombre d'apprentis est toujours d'actualité,

les parties signataires décident :

1. De réserver une somme maximale de 7,5 millions de francs en provenance des fonds de l'alternance ;

2. D'habiliter les CFA suivants à recevoir à ce titre une subvention de fonctionnement :

- CFA Nicolas Robert, 50, rue Méridienne, 76000 Rouen ;

- Centre de formation papetier, 6, rue Gérard-d'Alsace, 88400 Gérardmer ;

- CFA du cartonnage, 15, rue de l'Abbé-Grégoire, 75006 Paris ;

- CFA de l'AGEFPI associé à l'EFPG, domaine universitaire, BP 65, 38402 Saint-Martin-d'Hères Cedex ;

- CIFOP, antenne d'Etagnac, ZI n° 3, 16340 l'Isle-d'Espagnac ;

- CFA de la chambre de commerce et d'industrie de Saint-Omer - Saint-Pol, ZI du Brockus, BP 278, 62504 Saint-Omer Cedex ;

- CFT Gobelins, centre de la communication graphique, 11, rue du Ballon, 93165 Noisy-le-Grand ;

- ou tout autre CFA couvrant les formations du secteur de la sérigraphie et dont la prise en compte serait confirmée par avenant au présent accord, et, s'ils sont créés :

- CFA du lycée Vaucanson, 27, rue Anatole-France, 38000 Grenoble ;

- CFA du lycée Gaston-Crampe, route de Geaume, 40800 Aire-sur-l'Adour.

3. De donner délégation à FORMAPAP, sous la responsabilité du conseil d'administration, pour définir les destinataires des versements, pour obtenir des CFA les justifications financières et pédagogiques de leurs demandes et pour assurer l'information sur le suivi et la mise en oeuvre de l'accord.

4. De conclure le présent accord pour une durée de 1 an à compter de ce jour.

Durant cette période, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans le cas où des modifications législatives ou réglementaires viendraient mettre en cause l'une de ses dispositions et dans le cas où il apparaîtrait opportun de compléter ou de modifier la liste des établissements destinataires.

5. D'examiner, lors de la réunion du 18 septembre 1996, les conséquences de la décision de l'AGEFAL en date du 10 juin 1996.

## Décision du 20 septembre 1996 de la commission paritaire branche papetière relative aux formations.

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat général des fabricants et transformateurs de pâtes, papiers et cartons de France ; Fédération française du cartonnage ; Fédération des syndicats de fabricants d'articles de papeterie ; Fédération du commerce des papiers et cartons de France.
Organisations de salariés	Fédération du papier carton cellulose CGT-FO ; Fédération unifiée des industries chimiques section papier carton (FUC) CFDT ; Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; Fédération des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois papier (FIBOPA) CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires nationales de l'emploi des différents secteurs de la branche papetière, réunies en commission commune le 20 septembre 1996,

Ayant été informées et consultées sur le contenu et les conditions dans lesquelles se déroulent les formations suivantes, qui permettent à des personnes d'un niveau V, IV ou III, suivant le cas, d'acquérir une qualification complémentaire :

- agent technique en papeterie organisée par l'IRFIP ;

- assistant concepteur en design de l'emballage organisée par le GRETA de la Creuse ;

- BTS papetier option transformation ;

- conducteur de machines automatisées des industries du carton ondulé organisée par l'IRFIP ;

- technicien de fabrication papetière organisée par l'AFPA Chambéry,

Considérant que chacune de ces formations répond à un besoin exprimé par les entreprises visées par l'accord du 14 décembre 1994, dont le champ d'application figure en annexe du présent texte,

Considérant que chacune de ces formations est de nature, pour les personnes en ayant suivi le cursus avec succès, à leur permettre d'exercer l'emploi pour lequel elles auront été formées ;

Décident de créer, pour chacune d'entre elles, un certificat de qualification professionnelle et de les inscrire sur la liste prévue par l'article L. 981-1 du code du travail ;

Afin d'assurer une validation de leur niveau, les commissions paritaires nationales de l'emploi veilleront aux modalités du suivi de ces actions.

### TABLEAU I

En vigueur non étendu

5001. - Fabrication de pâtes à papier.	21.1.A. - Fabrication de pâte à papier.
5002. - Fabrication de papier et de carton.	21.1.C. - Fabrication de papier et de carton.
5003. - Fabrication d'articles de papeterie.	21.2.G. - Fabrication d'articles de papeterie : - fabrication de papiers à lettres en boîtes, blocs, cartes de visite, de faire-part, etc. ; - fabrication d'enveloppes et pochettes postales ; - fabrication de bobines pour machines de bureau, de listings et d'autres articles de papeterie. 22.2.C. - Pour ce qui concerne : fabrication d'agendas, de cahiers, carnets, classeurs, registres, reliures à feuillets mobiles, façonnés comptables et de bureau divers. 22.1.J. - Pour ce qui concerne : édition de calendriers, d'éphémérides et d'articles millésimés (sauf les calendriers d'art). 22.1.G. - Pour ce qui concerne : fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matière plastique. 21.2.B. - Pour ce qui concerne : fabrication d'articles de classement en carton et de boîtes de correspondance.
5004. - Transformation du papier.	21.2.L. - Fabrication d'autres articles en papier ou en carton (étiquettes, filtres...). 21.2.J. - Fabrication de papiers peints. 21.2.C. - Fabrication d'emballages en papier (sacs et sachets, sacs GC...). 21.2.E. - Fabrication d'articles en papier à usage sanitaire ou domestique. 17.5.E. - Pour ce qui concerne : fabrication d'articles non tissés par voie sèche et/ou humide à usage sanitaire et domestique.
18-09-04. - Papiers héliographiques.	24.6.G. - Pour ce qui concerne : papiers héliographiques.
5006. - Fabrication de carton ondulé et de produits en carton ondulé.	21.2.A. - Industrie du carton ondulé (notamment fabrication de carton ondulé et d'emballages en carton ondulé).
5007. - Fabrication de cartonnages.	21.2.B. - Fabrication de cartonnages. 21.2.A. - Pour ce qui concerne : fabrication d'emballages en carton ondulé 21.2.E. - Pour ce qui concerne : fabrication de vaisselle en papier carton. 21.2.L. - Pour ce qui concerne : fabrication de tubes, mandrins et bobines en carton pour enroulement et fabrication d'articles moulés en pâte à papier. 22.2.C. - Pour ce qui concerne : fabrication d'albums pour échantillonnages ou collections et des albums et cartonnages pour la photo.
5110. - Sérigraphie.	22.2.J. - Pour ce qui concerne : entreprises utilisant le procédé sérigraphique. 22.2.C. - Pour ce qui concerne : entreprises utilisant le procédé sérigraphique.
5914. - Commerce de papiers et cartons en l'état.	51.5.N. - Pour ce qui concerne : commerce de gros de papiers et cartons en l'état.

Il vise également les associations et groupements professionnels régis par les conventions collectives de la branche et classés sous les numéros de code NAP 7715, 8203, 9321 et 9723.

## Accord professionnel du 20 septembre 1996 du secteur papiers, cartons pour l'affectation d'un montant de Formapap à l'Agefal aux CFA (Centres de formation des apprentis)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat général des fabricants et transformateurs de pâtes, papiers et cartons de France ; Copacel ; Le groupement français des fabricants de produits à usage unique pour l'hygiène, la santé et l'essuyage (Group'Hygiène) ; La fédération nationale des transformateurs de papier ; La fédération des syndicats de fabricants d'articles de papeterie ; La fédération française du cartonnage ; La fédération du commerce des papiers et cartons de France,
Organisations de salariés	La fédération C.G.T.-F.O. du papier-carton cellulose ; La fédération unifiée des industries chimiques (F.U.C.) C.F.D.T., section papier-carton ; La fédération des travailleurs et des industries du Livre, du papier et de la communication (Filpac) C.G.T. ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle C.F.T.C. ; Le syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier (Fibopa) C.F.E.-C.G.C.,

En vigueur non étendu

1° Conformément à la décision du conseil d'administration de l'Agefal du 10 juin 1996, les organisations signataires décident d'affecter le montant versé par FORMAPAP à l'Agefal, en application de l'article 3 de la loi du 4 août 1996, aux CFA qui pourront être identifiés comme accueillant des apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage avec une entreprise de la branche papetière.

2° Les versements seront effectués aux différents CFA en fonction de leurs demandes et au prorata du nombre d'apprentis.

Chaque CFA est tenu de fournir un justificatif de l'utilisation des sommes reçues.

L'application et le suivi de cette opération seront soumis au conseil d'administration de FORMAPAP.

3° L'Agefal compensera les débits résultant des versements effectués aux CFA dans la limite du montant que lui aura versé FORMAPAP.

## Décision du 2 juillet 1999 de la commission paritaire relative à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Unipas ; Fédération des syndicats de fabricants d'articles de papeterie.
Organisations de salariés	Fédération CGT-FO du papier-carton cellulose ; Fédération unifiée des industries chimiques, section papier-carton ; Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois papier (FIBOPA) CFE-CGC ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC.

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires nationales de l'emploi des différents secteurs de la branche papetière, réunies en commission commune le 2 juillet 1999,

Ayant été informées et consultées sur le contenu et les conditions dans lesquelles se déroulent la formation en alternance suivante qui permet à des personnes du niveau IV d'acquérir une qualification de niveau III équivalant au niveau BTS papetier production et transformation : Maintenance en papeterie ;



Considérant que cette formation répond à un besoin exprimé par les entreprises visées par l'accord du 14 décembre 1994, dont le champ d'application figure en annexe du présent texte ;

Considérant que cette formation est de nature, pour les personnes en ayant suivi le cursus avec succès, à leur permettre d'exercer l'emploi pour lequel elles auront été formées, décident de créer un certificat de qualification professionnelle et de l'inscrire sur la liste prévue par l'article L. 981-1 du code du travail.

Afin d'assurer une validation de son niveau, les commissions paritaires nationales de l'emploi veilleront aux modalités de suivi de cette action.

## Accord du 11 mars 2008 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	Association française des distributeurs de papiers (AFDP) ; Fédération des articles de papeterie ; Fédération française du cartonnage ; UNIPAS.
Organisations de salariés	Fédération chimie-énergie (FCE) CFTD ; Fédération française de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; FIBOPA CFE-CGC ; Fédération du papier-carton FO.

En vigueur étendu

### Préambule

Les évolutions démographiques de la société française sont marquées par un vieillissement tendanciel de la population.

Aussi, il apparaît très clairement que sous l'effet combiné des évolutions démographiques et des réformes successives impactant les régimes de retraite et l'âge de cessation d'activité professionnelle, la situation - pour les prochaines années - se traduira par une augmentation conséquente de la part des salariés de 50 ans et plus désignés communément comme 'salariés seniors' (1).

L'intersecteurs papiers-cartons ne restera pas en marge de cette situation qui, sur certains aspects, se vérifie dès aujourd'hui (2).

Partant du constat démographique et dans la continuité tant de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, que du plan gouvernemental pour l'emploi des seniors, les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons ont souhaité engager, dès 2006, une série d'échanges sur la problématique 'seniors' et la gestion des âges au travail.

Dans ce contexte, ils invitent à une modification profonde des comportements vis-à-vis des salariés seniors qui constituent une composante importante et essentielle du capital humain des entreprises. Ils souhaitent insister sur le fait que le vieillissement démographique renforce la nécessité d'offrir des emplois de qualité à tous, de diffuser les connaissances sur les relations entre âge, travail et efficacité, enfin de mieux comprendre les phénomènes d'exclusion des salariés vieillissants et âgés.

Au-delà, les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons appellent à la mise en place de gestions prévisionnelles de tous les âges au travail. L'âge est trop souvent affiché comme facteur explicatif récurrent des difficultés des salariés dits seniors, alors que celles-ci sont le plus souvent révélatrices de situations au travail rencontrées par tous les salariés quel que soit leur âge. Il en ressort que le regard porté sur les difficultés rencontrées au travail se concentre, à tort, sur les salariés vieillissants et impute abusivement à l'avancée en âge ces difficultés. Aussi importe-t-il aujourd'hui pour les partenaires sociaux de modifier cette représentation.

Plus précisément, ils appellent :

- au développement de politiques et de pratiques ressources humaines et managériales favorables à la construction de parcours professionnels valorisants et qualifiants tout au long de la vie active ;
- au développement de formes d'organisation du travail facilitant les coopérations et la transmission des savoir-faire au sein des collectifs de travail, et facilitant l'aménagement des fins de carrière afin d'éviter les ruptures brutales d'activité salariée ;
- au maintien de l'amélioration des conditions de travail, au renforcement de la réduction des facteurs dits de pénibilité et à la prévention des phénomènes d'usure professionnelle de tous les salariés, et ce quel que soit leur âge.

Ils rappellent que sont en jeu :

- pour les entreprises, l'attractivité des emplois proposés, le maintien des savoir-faire et de la motivation et, ce faisant, le maintien de l'efficacité et de la compétitivité ;
- pour les salariés, la réduction des facteurs d'usure professionnelle, de pénibilité au travail et des formes d'exclusion, le développement de l'employabilité et de parcours professionnels valorisants inscrits dans la durée et, ce faisant, le maintien du bien-être et de l'épanouissement au travail.

Le présent accord a pour objectif de formaliser la prise de conscience amorcée au niveau de l'intersecteurs papiers-cartons sur la problématique 'seniors'. Il importe que cette prise de conscience soit déclinée et relayée par tous les acteurs de l'entreprise. Ceux-ci doivent être sensibilisés et accompagnés sur l'enjeu social que constitue le travail des seniors mais aussi sur les dispositifs et outils existants, encore mal connus et trop peu utilisés. L'objectif poursuivi, à terme, est la réalisation et la promotion d'actions concrètes pour favoriser le maintien, l'accès et le retour à l'emploi des seniors et la mise en place de pratiques des ressources humaines et managériales intégrant une dynamique de gestion prévisionnelle de tous les âges au travail.

Concrètement, les parties signataires s'entendent pour :

- lutter contre les discriminations liées à l'âge et favoriser la réinsertion professionnelle des salariés âgés ;
- garantir des conditions de travail adaptées à l'âge ;
- favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée ;
- impulser des démarches de gestion anticipative des âges et des parcours professionnels ;
- accompagner les démarches d'action des entreprises et favoriser la mutualisation des bonnes pratiques.

Elles ont conscience que la mise en oeuvre d'une démarche en faveur de la diversité des âges au travail suppose de travailler en amont sur les perceptions afin de permettre à chacun des acteurs de mieux comprendre les enjeux de la diversité et de faciliter ainsi une mise en oeuvre concrète, au quotidien, des principes et engagements pris aux niveaux national et intersecteurs.

Elles mesurent que le changement des représentations socioculturelles et des réflexes en matière de gestion des salariés âgés, préalable indispensable pour favoriser le maintien, l'accès et le retour à l'emploi des salariés dits seniors, impose une réelle pédagogie, des efforts de communication permanents et une conduite de changements, fruits d'une dynamique progressive.

Les dispositions qui suivent, bien qu'ayant parfois un effet impératif, ne présentent pas de contraintes excessives. Elles constituent nécessairement une première étape sujette à un suivi régulier et sont appelées, le cas échéant, à être aménagées en fonction des constats démographiques, économiques et juridiques. En ce sens, les parties signataires rappellent que les discussions nationales et interprofessionnelles en cours, notamment sur la pénibilité du travail et l'amélioration des conditions de travail, la sécurisation des parcours professionnels et l'employabilité des salariés, invitent à des discussions futures qui pourraient préciser ou compléter les présentes dispositions soit au niveau intersecteurs papiers-cartons, soit au niveau de chaque branche professionnelle.

Conscientes de l'ampleur du sujet et de son caractère transverse, les parties contractantes s'engagent à sensibiliser et à actionner, au-delà de la signature de cet accord, l'ensemble des organismes professionnels qui seraient susceptibles de donner corps aux dispositions déclinées ci-après. Elles insistent tout particulièrement sur le rôle de FORMAPAP qui, au travers du financement et de la mise en application de la politique de formation professionnelle intersecteurs papiers-cartons, peut participer directement à la mise en oeuvre de politiques et de pratiques des ressources humaines favorables à la construction de parcours professionnels valorisants et qualifiants tout au long de la vie active.

(1) On admettra que la définition de 'senior ' renvoie à une notion d'âge en admettant que le terme vise généralement les plus de 50 ans, et ce sans considération des éventuelles conséquences de l'âge sur les performances physiologiques et psychologiques de l'individu.

(2) Voir sur ce sujet note de cadrage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications : <http://www.lesindustriespapierscartons.org>

## TITRE Ier CHAMP D'APPLICATION

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le champ d'application des conventions collectives nationales :

- ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses ;
- ingénieurs et cadres de la transformation du papier (papier, carton, pellicule cellulosique) ;
- fabriques d'articles de papeterie et de bureau pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres ;
- industries du cartonnage pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise, et cadres ;
- distribution et du commerce de gros des papiers et cartons pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- distribution et du commerce de gros des papiers et cartons pour les ingénieurs et cadres.

## TITRE II LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ÂGE ET FAVORISER LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS SENIORS

En vigueur étendu

Le droit à l'égalité et le principe de la non-discrimination doivent figurer comme des éléments fondamentaux de la politique sociale de l'entreprise, tous les salariés ayant ainsi droit à une égale protection contre un traitement arbitraire et discriminatoire.

En ce sens, les parties signataires rappellent que les différentes mesures tendant à garantir l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, le retour à l'emploi et la mobilité professionnelle des seniors ne peuvent trouver leur pleine efficacité et effectivité que si elles s'accompagnent d'une égalité de traitement intergénérationnelle et d'une gestion de tous les âges au travail.

A cet effet, et dans la continuité de l'accord national interprofessionnel du 11 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise visant à garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement, la lutte contre les discriminations et la garantie de l'égalité des chances et de traitement sont des actions indispensables au respect du droit et au maintien de l'équilibre humain dans l'entreprise.

Aussi, la formalisation de principes fondamentaux sensibilisant à la nécessité de promouvoir l'égalité des chances et de traitement intergénérationnel est un préalable indispensable qui doit permettre de garantir un cadre de travail sain, sûr et productif, exempt de toute discrimination, et de prévenir toute iniquité qui pénaliserait le salarié tant dans l'accès à l'emploi que dans son évolution professionnelle.

### Article 1er

En vigueur étendu

Une progression rapide du taux d'emploi des seniors impose non seulement de lutter contre les discriminations visant les salariés âgés en poste, mais également d'impulser une politique ambitieuse d'accès et de retour à l'emploi des seniors.

En ce sens, les parties signataires demandent aux entreprises de recourir aux dispositifs existants tendant à favoriser la réinsertion professionnelle des salariés âgés.

La délégation patronale s'engage à informer régulièrement et diligemment les entreprises et leur direction des ressources humaines des dispositifs et/ou des emplois nouveaux favorisant la réinsertion professionnelle des plus de 45 ans.

Au-delà du contrat de travail à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors institué par l'article 17 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, les parties signataires du présent accord rappellent que le contrat de professionnalisation constitue un dispositif prioritaire pour favoriser la réinsertion professionnelle des salariés de plus de 45 ans privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

La mise en oeuvre du contrat de professionnalisation à destination des seniors obéit aux dispositions de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Soucieuses de promouvoir le recours à ce type de contrat pour la population ciblée, les parties signataires décident d'engager une réflexion paritaire relative au taux d'intervention de l'OPCA FORMAPAP tendant à relever le montant de la prise en charge par ce dernier. Une lettre paritaire sera rédigée en ce sens à destination des administrateurs de FORMAPAP.

### Article 2

En vigueur étendu

#### 2.1. Faire évoluer les représentations socioculturelles

L'évolution des représentations socioculturelles est un enjeu majeur qui doit inspirer la politique sociale de chaque entreprise. La mise en oeuvre de la non-discrimination et de l'égalité des chances et de traitement quel que soit l'âge du salarié requiert que les stéréotypes et les préjugés ainsi que les perceptions individuelles et/ou collectives qui constituent un frein injustifié à l'emploi ou à l'évolution professionnelle de certaines personnes soient identifiés, démythifiés, démystifiés et combattus.

A ce titre, les parties signataires conviennent de mobiliser l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons afin de réaliser des diagnostics et des enquêtes prospectives permettant de construire des outils de sensibilisation à destination des acteurs du monde professionnel.

En outre, les parties signataires s'engagent à tenir un langage conventionnel résolument positif en termes de communication sur les seniors. Elles veilleront également lors de futures négociations à intégrer la problématique « seniors » et à justifier, le cas échéant, les dispositions qui pourraient paraître contradictoires avec les principes déclinés au présent article.

#### 2.2. Lutter contre les discriminations lors du recrutement

Le recrutement est un élément stratégique pour la progression du taux d'emploi des seniors.

Afin de garantir l'égalité des chances et de traitement, les parties signataires demandent aux entreprises de renforcer l'objectivisation des critères de recrutement permettant de sélectionner les candidats et de tendre à une plus grande diversification des méthodes et des canaux de recrutement. Il s'agit de ne pas faire de l'âge un critère de choix mais au contraire de rechercher à valoriser les aptitudes de chacun.

Pour ce faire, il importe que les critères retenus lors du recrutement soient strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles requises, dont notamment les facultés d'adaptation à l'environnement du travail, appréciées objectivement en dehors de tout présupposé tenant à l'âge.

#### 2.3. Lutter contre les discriminations dans l'emploi

Les parties signataires rappellent que les pratiques discriminatoires peuvent toucher tous les aspects de la vie professionnelle des salariés, notamment le licenciement, mais aussi la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation ou le renouvellement de contrat.

Elles appellent à une attitude responsable et volontaire des entreprises.

En ce sens, elles leur demandent de veiller à ce que les parcours professionnels et les perspectives d'évolution des salariés reposent sur des critères objectifs, prenant en compte les compétences exercées, la performance professionnelle et excluant toutes les discriminations, et notamment celles liées à l'âge.

Toutefois, elles rappellent que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont justifiées par l'objectif du maintien ou de la progression du taux d'emploi des seniors.

#### 2.4. Evaluer les améliorations et définir les axes de progrès

Les entreprises arrêteront dans l'année qui suit la signature de l'accord, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, des indicateurs pertinents afin d'évaluer les améliorations et de définir, le cas échéant, les axes de progrès en matière de progression du taux d'emploi des seniors.

Annuellement, il sera procédé à l'examen de ces indicateurs.

### TITRE III GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL ADAPTÉES À L'ÂGE

En vigueur étendu

Conscientes de l'enjeu social que constitue le maintien dans l'emploi des salariés seniors, les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de prendre en considération, pour mieux les anticiper et les corriger, les phénomènes dits d'usure professionnelle qui peuvent se trouver accentués à mesure que les salariés avancent en âge.

Aussi, le vieillissement démographique implique d'engager une réflexion globale sur la nécessité d'offrir des emplois pensés pour tous, et ce quel que soit l'âge.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il est admis que le vieillissement génère des modifications physiologiques et psychiques de l'organisme, propres à chaque individu. Ce phénomène rend nécessaire la recherche de solutions adaptées permettant de limiter autant que faire se peut les effets de l'usure professionnelle.

La préservation et l'amélioration de la santé au travail doivent être une priorité partagée par les employeurs et les salariés. Leur action conjointe et leur engagement mutuel sont primordiaux. Dans ce contexte, l'entreprise doit garantir un cadre de travail sain et sûr, et attirer, dans la mesure du possible, l'attention des salariés sur les éléments de l'hygiène de vie favorisant la préservation et l'amélioration de la santé.

Afin d'encourager la diffusion d'une culture de prévention dans les entreprises, préalable indispensable à toute mesure corrective, les parties signataires invitent les entreprises à identifier les risques d'usure professionnelle et à mettre en oeuvre les mesures concrètes tendant à corriger les déséquilibres entre les capacités fonctionnelles et l'état psychique du salarié, et les sollicitations de l'activité. Pour ce faire, elles pourraient s'appuyer sur les ressources internes (CHSCT, médecin du travail, responsable sécurité et prévention...) et externes (CRAM, ARACT...).

Au cours des récentes décennies, la prise en compte des conditions de travail sur la santé a permis, grâce à des mesures appropriées, d'atténuer des phénomènes d'usure professionnelle. Compte tenu de l'apparition de nouvelles formes et nouveaux rythmes de travail, il importe que les entreprises maintiennent leur vigilance et veillent à ce que les nouveaux impératifs productifs ne remettent pas en cause les améliorations notables constatées ces dernières années.

Les parties signataires reconnaissent que certains impératifs productifs nécessitent le maintien de formes et de rythmes de travail présentant des contraintes marquées qui pourraient être considérées comme pénibles au vu tant de la définition que des critères qui pourraient être retenus aux niveaux interprofessionnel et/ou réglementaire ou légal.

Dans ce contexte, la délégation patronale intersecteurs s'engage, dans le trimestre qui suivra la conclusion d'un accord interprofessionnel ou la promulgation d'une loi relatifs à la pénibilité, dans le cadre du suivi de cet accord, à ouvrir une négociation sur les problématiques spécifiques dites de pénibilité.

Dans l'immédiat, elle réaffirme que l'amélioration des conditions de travail est tout à la fois un facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés et de progrès pour les entreprises. Elle constitue, sans aucun doute, une condition primordiale permettant la réduction des formes de pénibilité au travail.

#### Article 2

En vigueur étendu

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour accroître le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des mutations technologiques.

Elle est en particulier nécessaire, conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches, pour lutter contre les phénomènes de démotivation et de départ prématuré. Il s'agit, en d'autres termes, de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié. Dans ce cadre, les entreprises inscriront leur démarche dans la double perspective, d'une part, d'améliorer la situation des salariés au travail pour renforcer leur intérêt et leur épanouissement professionnels, de leur permettre de poursuivre leur carrière jusqu'à son terme dans les meilleures conditions et, d'autre part, d'optimiser la productivité et la compétitivité.

Cette démarche, qui englobe tant les questions d'organisation du travail que celles liées à la gestion des ressources humaines, doit être mise en oeuvre au sein de l'entreprise à toutes les phases de l'activité professionnelle et déclinée jusqu'à l'unité de travail. En outre, elle doit être menée en concertation avec les institutions représentatives du personnel et les services de santé au travail. Il s'agit aujourd'hui de donner une nouvelle impulsion à cette démarche et d'amplifier les efforts engagés en prenant en compte les impératifs de solidarité intergénérationnelle au travail.

En ce sens, et dans le cadre des objectifs de prévention fixés par l'accord national interprofessionnel du 13 septembre 2000 relatif à la santé au travail et la prévention des risques professionnels, les parties signataires demandent aux entreprises de mettre en place une politique efficace en matière de prévention de l'usure professionnelle, qui ne peut être considérée comme un phénomène inéluctable.

Pour ce faire, les entreprises s'appuieront sur les ressources internes et externes, et pourront adopter le processus dynamique de la démarche de prévention des risques professionnels :

- préparation concertée de la démarche ;
- évaluation des phénomènes d'usure professionnelle ;
- élaboration d'un programme d'action ;
- mise en oeuvre des actions ;
- réévaluation et éventuelles suites à donner aux actions à réaliser.

Cette politique de prévention devra se traduire, à l'initiative des entreprises, par des actions d'amélioration visant à :

- l'identification, la sensibilisation et la formation aux risques liés à l'activité ;
- l'aménagement des postes de travail ;
- l'aménagement des temps de travail ;
- l'amélioration des politiques de gestion des mobilités...

Afin d'accompagner les entreprises sur ces actions d'amélioration, l'intersecteurs papiers-cartons étudiera l'opportunité de tendre à la signature d'un accord professionnel déclinant l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 relatif à la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Les fédérations professionnelles de l'intersecteurs papiers-cartons s'engagent à informer régulièrement les entreprises des initiatives et des axes de progrès en matière d'adaptation et d'aménagement des conditions de travail concourant à la prévention et/ou la réduction des phénomènes d'usure professionnelle et/ou des situations dites de pénibilité. Ces informations seront, sous couvert des règles légitimes de confidentialité, transmises aux partenaires sociaux afin d'alimenter leurs réflexions dans le cadre du suivi du présent accord.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent dans un conventionnement avec l'ANACT afin que les acteurs de l'intersecteurs papiers-cartons puissent bénéficier d'un accompagnement spécifique pour mieux investiguer et alimenter les réflexions en cours ou à venir sur la problématique « âges et conditions de travail ».

#### Article 3

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent bénéficieront, en accord avec leur employeur, dans le cadre des dispositions régissant le contrat de travail et des règles liées aux procédures d'information-consultation des institutions représentatives du personnel, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiels organisés sur la semaine, le mois ou l'année. Les entreprises s'efforceront de limiter l'impact de ces aménagements d'horaires sur les droits à retraite à taux plein des intéressés.

#### TITRE IV FAVORISER DES PARCOURS PROFESSIONNELS INSCRITS DANS LA DURÉE

En vigueur étendu

Le maintien et la pérennisation de l'équilibre humain dans l'entreprise ne peuvent se limiter à la prévention de l'usure physique et/ou psychique au travail. Garantir au salarié le maintien d'une activité professionnelle inscrite dans la durée impose également de réfléchir aux conditions des mobilités fonctionnelles et professionnelles dans ou en dehors de l'entreprise.

Cette réflexion conduit à considérer que l'exclusion d'une partie de la population active peut être solutionnée notamment par le développement des compétences et la construction de parcours professionnels qualifiants et valorisants tout au long de la vie active.

En effet, dans un environnement de plus en plus exigeant et en continuelle évolution, les compétences individuelles et collectives des salariés ne sont plus des acquis stables et se doivent d'être inscrites dans une dynamique soutenue de développement professionnel.

Les parties signataires prennent acte de la responsabilité sociale particulière qui repose sur l'entreprise. Elle impose la recherche d'un juste équilibre entre la logique économique de l'entreprise, celle de son marché et de ses résultats financiers, et l'avenir professionnel et social de ses salariés.

Elles reconnaissent en outre que l'enjeu de la sécurisation des parcours professionnels commande une démarche concertée et une responsabilité partagée entre employeurs et salariés.

Elles rappellent que les principes généraux qui doivent guider les actions de formation professionnelle invitent à l'anticipation, au maintien et au développement des compétences par l'édification de parcours professionnels individualisés inscrits dans la durée.

Elles souhaitent, par le présent article, renforcer la dynamique initiée avec la mise en oeuvre de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie et oeuvrer nouvellement pour renforcer l'accompagnement et la sécurisation des parcours professionnels en complétant les dispositions de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Elles veilleront, par ailleurs, à assurer une cohérence d'ensemble, par le respect des présentes dispositions dans les négociations collectives en cours ou à venir.

En outre, la délégation patronale s'engage à rappeler aux entreprises et à leur direction des ressources humaines que l'impératif social des parcours professionnels inscrits dans la durée invite à :

- initier tôt dans la vie professionnelle un entretien de carrière basé sur les entretiens annuels, voire un bilan de compétences ;
- proposer des formations adaptées permettant, le cas échéant, aux salariés de rebondir vers des métiers connexes ou non ;
- anticiper la réorientation professionnelle des salariés, qui du fait de leur état de santé ne pourront être maintenus à leur poste, pour augmenter les chances de ces derniers d'investir pleinement un nouveau champ professionnel.

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'accompagnement des parcours professionnels s'appuie sur la valorisation des compétences et la construction des projets professionnels.

Les parties signataires rappellent que le bilan de compétences, l'entretien professionnel et la reconnaissance de l'expérience professionnelle constituent des outils et des dispositifs qui permettent aux salariés et à l'entreprise de mieux baliser les futurs professionnels. Ils aident à la construction des projets professionnels dans et en dehors de l'entreprise, facilitent un accompagnement positif des reconversions professionnelles, y compris pour raisons médicales et participent, in fine, à limiter les processus d'exclusion.

##### 1.1. L'entretien professionnel de seconde partie de carrière

Outre l'entretien professionnel visé au titre VI de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004, il est prévu qu'à compter de son 45e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié puisse bénéficier d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier ses perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé, des contraintes organisationnelles affectant son poste de travail, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise.

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

Lors de l'entretien, le salarié doit pouvoir exprimer et expliciter ses attentes. Cet entretien est aussi destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans l'évolution de sa carrière, mais aussi de permettre d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et enfin d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise. Véritable acteur de son évolution professionnelle, il doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie, et ce en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, un programme de formation et d'adaptation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution vers d'autres emplois.

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

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

Les parties signataires soulignent l'utilité d'envisager, en collaboration avec FORMAPAP, la réalisation d'un guide de promotion et d'aide à la réalisation des entretiens professionnels à destination des entreprises dépourvues de service de ressources humaines structuré. La délégation patronale étudiera en outre les conditions de faisabilité d'un programme de formation spécifique à destination des entreprises.

##### 1.2. Bilan de compétences

Outre le congé de bilan de compétences prévu par les dispositions légales, tout salarié doit pouvoir bénéficier, à son initiative, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences, afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour sa seconde partie de carrière.

Les financements liés à ce bilan seront assurés soit par l'entreprise elle-même, soit par l'OPCA FORMAPAP dans le cadre de la contribution versée au titre du plan de formation, soit par le FONGECIF dans le cadre d'un congé bilan de compétences.

Le bilan pourra éventuellement être anticipé à la demande du salarié, dans le cadre d'une utilisation des droits acquis au titre du DIF, pour des raisons professionnelles légitimes motivant un changement de poste ou d'activité professionnelle.

Les partenaires sociaux étudieront les possibilités de conclusion d'accords de partenariat avec les FONGECIF en vue d'une campagne de communication et de sensibilisation sur le bilan de compétences.

##### 1.3. Passeport formation

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

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale ;

- les expériences professionnelles consécutives à des stages en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue, le ou les emplois tenus dans une même entreprise avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent ;
- les formations réalisées dans le cadre des mandats de la représentation du personnel.

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

## Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que chaque salarié doit être en mesure de bénéficier de temps de formation permettant d'affronter positivement les étapes et changements dans les parcours professionnels ainsi que les échéances de la vie professionnelle.

Elles précisent que la mise en place d'une dynamique de formation tout au long de la vie professionnelle en lien avec les mobilités professionnelles et les évolutions de carrière impose de :

- faire connaître les formations accessibles et le contenu de leurs apports ;
- diversifier les systèmes de formation en tenant compte de l'expérience, des conditions de travail, des aspirations personnelles et des contraintes organisationnelles ;
- retenir des aménagements des temps de travail et une organisation du travail compatibles avec l'organisation de sessions de formation professionnelle ;
- penser et concevoir des situations de travail intégrant des temps et des occasions d'apprentissage ;
- favoriser l'accès aux dispositifs de validation des acquis de l'expérience.

### 2.1. Période de professionnalisation

Les parties signataires rappellent que la période de professionnalisation visée au titre III, article 3. 2 de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004, est ouverte en priorité notamment :

- aux salariés âgés de 45 ans et plus qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés travaillant en continu ou en semi-continu depuis 10 ans au moins qui souhaitent occuper un poste de jour.

Soucieuses de mieux promouvoir le recours à ce type de dispositif pour la population ciblée, les parties signataires décident d'engager une réflexion paritaire relative au taux d'intervention et aux priorités de prise en charge par l'OPCA FORMAPAP. Une lettre paritaire sera rédigée en ce sens à destination des administrateurs de FORMAPAP.

### 2.2. Reconnaissance et validation de l'expérience professionnelle

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de la reconnaissance de l'expérience professionnelle. Il s'agit de permettre à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle, en vue de l'acquisition :

- soit d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit d'un *certificat de qualification professionnelle reconnu par la commission paritaire nationale formation intersecteurs papiers-cartons (CPNF)*. (1)

Conformément aux dispositions légales, tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de l'expérience dès lors qu'il justifie, en qualité de salarié, d'une durée minimale d'activité de 3 ans en rapport avec la certification recherchée.

En ce sens, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès au congé de validation des acquis de l'expérience, dont la durée ne peut excéder par action de validation, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 2 mois avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience. Elle doit indiquer la date de réalisation de cette action, la désignation et la durée de cette action ainsi que le ou les organismes intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit au salarié son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence, qui ne pourra, pour des raisons motivées et relatives au bon fonctionnement du service, excéder 6 mois.

Aussi, les parties signataires du présent accord s'engagent-elles à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tous les salariés qui le souhaitent, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Elles demandent aux entreprises, afin de répondre aux besoins de formation et de contribuer à l'évolution de carrière des salariés de plus de 45 ans notamment, de favoriser et de développer l'accès aux formations qualifiantes et certifiantes par le biais des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de qualification interindustries (CQPI).

Les parties signataires étudieront les possibilités de conventionnement avec le fonds unique de péréquation (FUP) afin d'assurer, d'une part, le développement de la démarche intersecteurs papiers-cartons initiée en matière de CQP-CQPI et, d'autre part, le lancement d'une campagne nationale de communication et de sensibilisation sur les certifications professionnelles et les métiers de l'intersecteurs.

La prise en charge des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est assurée, sur la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation dans le respect des critères et priorités définis par les instances paritaires du FONGECIF ou par l'exercice du droit individuel à la formation prévu au titre IV du présent accord.

En cas de démarche initiée par l'entreprise, la prise en charge financière des dépenses, visées ci-dessus, pourra être assurée par FORMAPAP en fonction de critères définis par son conseil d'administration et sous réserve des fonds disponibles. Une lettre paritaire sera rédigée en ce sens à destination des administrateurs de FORMAPAP.

### 2.3. Droit individuel à la formation

Conformément à l'article 7 du titre II de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, le salarié de 50 ans et plus peut abonder de plein droit, au moyen de ses droits au DIF, à une action de formation professionnelle déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de seconde partie de carrière, afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel.

Cette disposition nouvelle ne déroge pas aux conditions d'exercice et de mise en oeuvre du droit individuel à la formation prévues au titre IV de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Toutefois, il est prévu que tout salarié puisse bénéficier après 45 ans d'une priorité d'accès au DIF pour engager une action de formation visant à consolider sa carrière.

Soucieuses de mieux promouvoir ce type de dispositif pour la population ciblée, les parties signataires décident d'engager une réflexion paritaire relative aux taux d'intervention et aux priorités de prise en charge par l'OPCA FORMAPAP. Une lettre paritaire sera rédigée en ce sens à destination des administrateurs de FORMAPAP.

### 2.4. Documents à communiquer aux représentants du personnel

Conformément à l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, dans la perspective de faciliter l'adaptation des seniors aux évolutions de leur métier et de renforcer leurs possibilités de mobilité professionnelle, les entreprises communiqueront dans les documents à adresser aux représentants du personnel, en vue de la délibération annuelle de fin d'année sur le plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir, toute les informations relatives aux effectifs concernés répartis par catégorie professionnelle et par âge.

(1) Le deuxième tiret du premier paragraphe de l'article 2-2 du titre 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

## TITRE V IMPULSER UNE GESTION PRÉVISIONNELLE DE TOUS LES ÂGES AU TRAVAIL

En vigueur étendu

Les entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons sont confrontées à une économie globalisée marquée par la compétitivité, la rapidité des changements techniques et des organisations. Par ailleurs, la nature de certains métiers propres aux industries de l'intersecteurs invite à prendre conscience que les trajectoires professionnelles seront à l'avenir marquées par une plus grande mobilité.

Les parties signataires constatent que certaines entreprises sont par ailleurs confrontées au vieillissement de leur population salariée et qu'elles ont, en outre, à faire face pour des métiers et des territoires ciblés à des difficultés de recrutement, voire à une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée.

Aussi demandent-elles à toutes les entreprises de mener une réflexion globale sur le thème de la gestion anticipée des âges et des parcours professionnels afin de maintenir les savoir-faire, la motivation et la performance des salariés, préserver l'attractivité des emplois et, ce faisant, développer la compétitivité.

Le succès de cette démarche d'anticipation des évolutions et des mutations repose sur la mobilisation de tous les acteurs de l'intersecteurs papiers-cartons afin que les ajustements qualitatifs et quantitatifs en termes d'emploi et que les mobilités professionnelles dans ou hors de l'entreprise ne soient pas sources de démotivation et de frustration, ou synonymes d'insécurité professionnelle et/ou de précarité sociale.

### Article 1er

En vigueur étendu

Dans un contexte de transformation du marché du travail, des organisations et de l'environnement économique, il devient primordial d'être en mesure d'éclairer les parcours professionnels possibles des salariés tout en anticipant les besoins en compétences et en renouvellement de main-d'oeuvre.

Prévoir les évolutions des emplois et anticiper les besoins de qualification est un préalable indispensable pour préparer les mobilités, offrir des perspectives professionnelles aux salariés et maintenir leur employabilité. Cette démarche suppose que soit offerte à chaque salarié la possibilité, par une meilleure information, de préparer son futur professionnel, de développer ses compétences par la formation, pour qu'il soit en mesure d'envisager sereinement une éventuelle mobilité fonctionnelle et / ou géographique.

#### 1.1. Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Dans ce contexte d'anticipation, les partenaires sociaux ont récemment créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de l'intersecteurs papiers-cartons. Il participe à la détermination des facteurs clés d'évolution et examine les conséquences de ceux-ci sur le volume des emplois et la nature des compétences.

Outil de veille et d'alerte, l'observatoire doit, à partir d'une analyse de l'ensemble des facteurs ayant un impact sur l'évolution et le contenu des emplois, identifier les changements et proposer des diagnostics partagés.

Cet examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, croisé avec les observations sur les mutations socio-économiques constatées, permet d'envisager des scénarii contrastés d'évolution et d'adapter les politiques de gestion des ressources humaines.

L'observatoire constitue donc un appui essentiel pour les partenaires sociaux, les entreprises et les salariés de l'intersecteurs qui s'inscrivent dans des démarches anticipatives et prospectives.

Cette meilleure appréhension des évolutions de l'emploi, des métiers et des âges doit permettre une gestion efficace des ressources humaines ; la finalité étant de garantir et de pérenniser l'équilibre humain au sein de nos entreprises.

#### 1.2. Rôle de l'intersecteurs

Les parties signataires rappellent que la problématique de l'emploi des seniors et/ou de la gestion des âges au travail est au coeur des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) introduite, pour certaines entreprises (1), par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir, à mettre en oeuvre et à encadrer les politiques et les pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise tant sur le plan quantitatif que qualitatif, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui englobe la gestion anticipative des âges et des parcours professionnels, s'inscrit dans le plan stratégique de l'entreprise et relève de la négociation triennale prévue par la loi.

Pour autant, les parties signataires estiment qu'une intervention de l'intersecteurs se justifie par la nécessité d'établir des informations et des recommandations. Celui-ci a ainsi une mission de promotion de la GPEC auprès des entreprises.

Sur la base notamment des informations et données fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, les partenaires sociaux s'engagent à définir, dans une optique de gestion efficace des âges et des parcours professionnels, un cadre de règles et d'orientations pour aider et accompagner les entreprises au changement. Le présent accord s'inscrit dans cet engagement.

Aussi, conscientes des responsabilités qui incombent à l'intersecteurs en matière de promotion des politiques d'anticipation des âges et des parcours professionnels, les parties signataires décident de sensibiliser les administrateurs de l'OPCA FORMAPAP afin que ceux-ci mobilisent les ressources nécessaires à la mise en oeuvre d'un dispositif spécifique. (2)

#### 1.3. Mobilisation des entreprises

Les parties signataires insistent sur le fait que la mise en place de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences relève de la stratégie de l'entreprise.

Aussi, conformément à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, les entreprises s'efforceront de mettre en place, après consultation des institutions représentatives du personnel, un dispositif de gestion anticipative des emplois et des compétences adapté à leur taille et tendant à :

- maintenir l'emploi des seniors et accompagner les fins de carrière ;
- aménager les conditions de travail de l'ensemble des salariés ;
- faciliter l'accès, l'insertion et la formation de jeunes aux métiers des industries des papiers-cartons.

Les fédérations patronales de l'intersecteurs papiers-cartons s'engagent, dans les 5 ans suivant la signature du présent accord, à dresser un bilan des négociations triennales d'entreprises sur la GPEC rendues obligatoires par la loi (3).

(3) Article L. 320-2 du code du travail.

(1) Entreprises et groupes d'entreprises, au sens du II de l'article L. 439-1 du code du travail, qui occupent au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 439-6 comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France (art.L. 320-2 du code du travail).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-50 qui prévoient le financement d'études et de recherches intéressant la formation et l'information, la sensibilisation et le conseil des employeurs et des salariés sur les besoins et moyens de formation et de l'article R. 6332-51 du même code qui prévoient un plafonnement de ce type de dépenses (arrêté du 21 avril 2009, art. 1er)..

### Article 2

En vigueur étendu

La transmission des savoirs et des compétences constitue un objectif prioritaire de la gestion de tous les âges au travail. Il s'agit de créer et/ou de renforcer le lien entre les générations afin d'instaurer un langage commun pleinement intégré dans les stratégies de gestion des âges.

Cet objectif tend à :

- faciliter les coopérations intergénérationnelles ;
- favoriser le partage et la transmission des compétences ;
- permettre l'assimilation de la culture d'entreprise.

Les parties signataires rappellent que les dispositifs de tutorat et de parrainage présentent un intérêt particulier dans la mesure où ils permettent le maintien

au sein de l'entreprise de compétences clés, pas ou trop peu formalisées, détenues par une minorité de salariés et en particulier les seniors qui seront amenés, plus ou moins rapidement, à quitter l'entreprise.

Elles demandent que la transmission des savoirs soit systématisée au-delà des simples modalités de prescription du travail en intégrant autant que possible les savoir-faire et compétences issus de la pratique et en s'appuyant tout particulièrement sur l'expérience des seniors 'mémoire de l'entreprise'.

Les parties signataires insistent également sur le processus d'accueil et d'accompagnement des nouveaux entrants qui, au-delà de la problématique générale de l'attractivité des métiers des industries des papiers-cartons, pose la question de l'intégration au collectif de travail qui peut parfois être facteur d'exclusion. Il s'agit de leur permettre de s'adapter aux exigences des situations professionnelles, d'acquérir les connaissances relatives aux matériels et aux procédures qu'ils auront à maîtriser et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

Les parties signataires demandent aux entreprises de confier ces missions, dans la mesure du possible, en priorité aux salariés de plus de 45 ans détenant des compétences spécifiques identifiées, disposant d'une légitimité professionnelle reconnue et désireux de s'impliquer dans des relations intergénérationnelles.

Il est important de lier ces missions aux dispositifs de formation en alternance qui associent le suivi d'une formation à l'exercice d'une activité professionnelle tels que le contrat de professionnalisation ou le contrat d'apprentissage.

Aussi, les signataires du présent accord inscrivent-ils leur engagement pour le développement de la fonction tutorale dans la continuité du titre V de l'accord intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004. Ils insistent de nouveau sur les modalités particulières de reconnaissance de la fonction tutorale qui doivent être définies par les entreprises, l'exercice de la mission ainsi confiée devant être pris en compte lors de l'évaluation du salarié.

Enfin, les parties signataires rappellent que l'OPCA FORMAPAP propose, depuis 2002, afin d'aider les entreprises à doter leurs tuteurs d'outils pratiques et à structurer leur mission, une démarche spécifique (1) qui porte sur :

- un conseil sur mesure pour les dirigeants, les responsables des ressources humaines ou de la formation qui souhaitent développer et optimiser le dispositif tutoral de leur entreprise ;
- une sensibilisation aux problématiques du tutorat pour tous les salariés intéressés par cette mission ;
- un accompagnement personnalisé des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

(1) Dispositif CAP Tutorat : <http://www.formapap.com/cap-tutorat/>

## TITRE VI ACCOMPAGNEMENT DES DÉMARCHES D'ACTION DES ENTREPRISES. - APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

### Article 1er

En vigueur étendu

Conformément au souhait inscrit au titre V du présent accord, les parties signataires s'engagent à sensibiliser les administrateurs de l'OPCA FORMAPAP pour que les services de ce dernier procèdent à l'étude et à la conception d'un dispositif permettant de décliner de façon concrète les orientations et les recommandations arrêtées en matière de gestion anticipative des âges et des parcours professionnels.

Les objectifs globaux du projet viseront à :

- accompagner les entreprises dans le diagnostic et la mise en place d'une gestion des parcours professionnels adaptée à leurs besoins et intégrant la problématique des âges ;
- permettre aux entreprises de repenser les conditions de travail en vue de l'allongement de la vie professionnelle ;
- proposer aux entreprises un cadre opérationnel instrumenté au bon niveau de décision, valoriser les salariés en fin de carrière en accompagnant leur implication dans le dispositif tutoral de leur entreprise ;
- soutenir le retour à l'emploi des seniors par des formations et des accompagnements personnalisés ;
- favoriser le partage d'expériences et la diffusion des bonnes pratiques.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-50 qui prévoient le financement d'études et de recherches intéressant la formation et l'information, la sensibilisation et le conseil des employeurs et des salariés sur les besoins et moyens de formation et de l'article R. 6332-51 du même code qui prévoient un plafonnement de ce type de dépenses (arrêté du 21 avril 2009, art. 1er).

### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de mettre en place une commission spécifique de suivi intersecteurs papiers-cartons.

Cette commission sera composée au maximum de 2 représentants par organisation syndicale et patronale représentative au niveau national.

Cette commission se réunira au minimum une fois tous les 2 ans à l'initiative de la partie la plus diligente, la première réunion devant se tenir dans le courant du premier trimestre 2009.

Elle est chargée d'apprécier la réalisation des engagements pris par les partenaires sociaux dans l'accord et de procéder, le cas échéant, à la rédaction d'avenants modificatifs qui seront soumis à la négociation collective.

Elle s'appuiera notamment sur les études et les analyses de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications concernant la problématique « seniors ».

La commission sera un lieu d'échanges sur les pratiques d'entreprises en termes de réinsertion et de maintien dans l'emploi des seniors, et ce afin de favoriser la capitalisation et la mutualisation des expériences.

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires conviennent que les paragraphes 1.1 « L'entretien professionnel de seconde partie de carrière », 1.2 « Bilan de compétences », 1.3 « Passeport formation », 2.1 « Période de professionnalisation », 2.2 « Reconnaissance et validation de l'expérience professionnelle », 2.3 « Droit individuel à la formation » du titre IV « Favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée », du présent accord feront l'objet d'une proposition d'avenant à l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

## Avenant du 11 juin 2012 relatif au CQP « Opérateur en maintenance industrielle »

Signataires	
Organisations patronales	La FFC ; L'AFDPE ; L'UNIDIS,

## Signataires

Organisations de salariés

La FILPAC CGT ;  
La FCE CFDT ;  
La FIBOPA CFE-CGC ;  
La FFSEGA CFTC ;  
La FPC CGT-FO,

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale emploi formation intersecteurs papiers-cartons, réunie le lundi 11 juin 2012, décide de créer le certificat de qualification professionnelle suivant « Opérateur en maintenance industrielle ».

### Annexe

En vigueur non étendu

#### Annexe

##### Opérateur en maintenance industrielle

###### 1. Circonstances de la création de la certification

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

Ces travaux ont consisté en :

1. La création d'un projet de CQP opérateur de maintenance par un groupe de travail animé par l'IRFIP avec les organisations syndicales représentatives des salariés de l'intersecteurs papiers- cartons.
2. La synthèse de ces travaux est réalisée par l'institut pour la recherche et la formation dans l'industrie du papiers-cartons (IRFIP) en relation avec l'EIR sur la base du CQPI opérateur en maintenance industrielle et conformément au guide méthodologique de création des CQP pour la filière papiers-cartons.

###### Liens avec les certifications et diplômes existants

Conformément à la position des fédérations, ce certificat correspond à un métier de la filière papiers-cartons et autorise, par ses modalités d'accès, la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

Le référentiel de l'opérateur en maintenance papetière a été rédigé sur la base du CQPI de l'opérateur en maintenance industrielle et complété par les compétences spécifiques du métier.

Dans ce sens, le titulaire du CQP de l'opérateur en maintenance papetière est de fait titulaire du certificat de qualification professionnelle de l'industrie (CQPI) correspondant.

###### 2. Description de la qualification ciblée

###### Intitulé du certificat

L'industrie papetière est caractérisée par des mutations technologiques profondes et accélérées. Ainsi l'état d'esprit de l'opérateur en maintenance industrielle est de maîtriser au lieu de subir.

En effet, le maintien des équipements de production est un enjeu clé pour la productivité de nos unités de production de papier et de carton aussi bien que pour la qualité du produit. Par ailleurs, l'opérateur en maintenance est également garant de la sécurité des biens et des personnes.

La technologie des équipements actuels nécessite des compétences techniques pluridisciplinaires. En effet, les installations industrielles exploitent indifféremment et sans frontière évidente les technologies des domaines de la mécanique, de l'électricité et de l'électrotechnique, du contrôle mesure régulation (instrumentation), des automatismes et de l'informatique industrielle, du pneumatique et de l'hydraulique. L'opérateur en maintenance industrielle sera alors amené à réaliser des opérations de maintenance préventive et corrective dans tout ou partie de ces domaines afin de maintenir ou de rétablir l'outil de production dans un état spécifié dans des conditions économiques optimales.

Ainsi, le titulaire de la certification doit être capable de :

- agir dans le respect des règles QHSE ;
- appliquer les procédures de maintenance préventives ;
- préparer l'organisation de l'intervention avec méthode ;
- réaliser une intervention en situation de dysfonctionnement ;
- faire un rapport d'intervention.

En conclusion, le profil de l'opérateur de maintenance est celui d'une personne de terrain, de contact et d'équipe, qui s'appuie sur de bonnes connaissances techniques, générales, ainsi que sur son expérience pour garantir la bonne marche des équipements industriels.

###### Fiches Rome les plus proches

Installation et maintenance d'équipement industriel et d'exploitation : code ROME : I1304.

Installation et maintenance d'automatisme : code Rome : I1302.

Maintenance et mécanique industrielle : code Rome : I1310.

Maintenance électrique : code Rome : I1309.

###### Conditions d'exercice les plus fréquentes

Le travail s'effectue en atelier et sur les installations du site. Le travail peut être en continu ou discontinu.

L'opérateur doit maintenir une attention soutenue et prolongée pendant ses interventions. Il doit réagir efficacement, veiller dans toutes ses activités à l'intégrité des produits et à la conformité des processus garantissant la qualité et la sécurité.

###### Qualités requises

Intitulé	Définition retenue
Sens de la sécurité	Mesure et respect des règles.
Esprit d'analyse et approche logique	Sens pratique et connaissance des méthodes d'analyse.
Rigueur	Application des procédures.
Technicité	Connaissance des différents domaines de la maintenance et intervention avec pragmatisme.
Esprit d'équipe	Partage des informations.
Curiosité	Disposition à se former et à occuper des postes différents.

Le candidat devra posséder les habilitations électriques nécessaires à l'exercice de ses activités. Il devra également avoir suivi une information sur la radioprotection lorsque son entreprise utilise des sources radioactives.

###### 3. Référentiel des compétences



Capacités/Compétences	Résultats attendus observables et/ou mesurables	Conditions de réalisation
Santé, sécurité, conditions de travail (QHSSE)	<p>Respecter les consignes de QHSSE des personnes et des installations dans l'ensemble de ses activités.</p> <p>Appliquer et respecter les consignes de sécurité définies. Inventorier les conditions de sécurité à mettre en œuvre lors des interventions. Identifier les sources de dangers électriques, mécaniques, pneumatiques, hydrauliques, rayons ionisants et procès/procédé.</p> <p>Comprendre les règles de bonnes pratiques et de prévention en matière de sécurité (circulation, gestes et postures, incendie, manutention, énergie résiduelle, etc.). Identifier les limites de ses interventions en fonction des habilitations. Consigner les installations dans le cadre des interventions.</p> <p>S'assurer de l'efficacité du dispositif de mise en sécurité.</p>	<p>Evaluation en situation réelle ou à partir d'une situation reconstituée et avis d'entreprise Les EPI sont mis à disposition</p>
Maintenance préventive	<p>A partir des procédures et modes opératoires :</p> <p>Réaliser des opérations de maintenance de niveau 2 à 3 (AFNOR, à caractère préventif), de niveau 2 en autonomie ou de niveau 3 (sous la responsabilité d'un technicien, par exemple, ou lors d'un arrêt programmé) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- systématiques ou conditionnelles sous contrôle d'un technicien ;</li> <li>- sur des parties d'installations mécaniques, hydrauliques et/ou pneumatiques et électriques.</li> </ul> <p>Les différents contrôles sont réalisés conformément aux procédures et selon le planning prévu.</p> <p>Les valeurs mesurées ou constats sont conformes à la réalité, tout écart par rapport aux valeurs standards est constaté et signalé.</p> <p>Les actions (nettoyage, réglage, lubrification, changement de pièces) prévues ou nécessaires sont réalisées à l'aide des outillages adaptés. Le cas échéant l'alerte est donnée auprès du bon interlocuteur.</p>	<p>Evaluation en situation réelle ou à partir d'une situation reconstituée et avis d'entreprise</p>
Préparation de l'intervention préventive ou organisation de l'intervention curative	<p>Analyser la situation et les anomalies d'une installation :</p> <p>Demander des informations complémentaires en fonction de l'analyse réalisée. Identifier les informations nécessaires à collecter pour ses interventions. Identifier et réunir la documentation technique nécessaire à l'intervention. Collecter les informations nécessaires à son intervention en se référant à la documentation technique mise à sa disposition (modes opératoires, schémas, plans, durée de l'intervention, etc.), en surveillant le bon fonctionnement des installations et en s'informant auprès des exploitants.</p> <p>Utiliser et respecter la documentation technique des installations et la base de données (fiches techniques, modes opératoires de maintenance et d'utilisation des installations, etc.). Utiliser un langage technique adapté.</p> <p>Préparer les outillages nécessaires à ses interventions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identifier les caractéristiques du bon fonctionnement des installations ;</li> <li>- identifier les outillages nécessaires à une intervention donnée ;</li> <li>- choisir et préparer les moyens nécessaires à ses interventions (outillages, appareils de mesure, manutention, etc.).</li> </ul> <p>Identifier les caractéristiques des pièces détachées. Choisir les pièces détachées en fonction des interventions à réaliser.</p>	<p>Evaluation en situation réelle ou à partir d'une situation reconstituée et avis d'entreprise</p>

Maintenance curative ou intervention	<p>Diagnostiquer la ou les causes du dysfonctionnement ou de la panne constatées sur l'installation :</p> <p>Rechercher les informations relatives à la défaillance à partir de l'observation du fonctionnement et des symptômes.</p> <p>Emettre des hypothèses sur l'origine de la panne.</p> <p>Réaliser des mesures ou des contrôles pour vérifier le fonctionnement des éléments.</p> <p>Observer et mesurer avec les appareils adéquats.</p> <p>Vérifier du plus simple au plus complexe.</p> <p>Manipuler les organes de commande.</p> <p>Vérifier les conditions d'origine et de présence des différentes sources d'énergie.</p> <p>Identifier l'anomalie ou les éléments défectueux.</p> <p>Identifier les symptômes de la défaillance.</p> <p>Emettre le bon diagnostic.</p>	Evaluation en situation réelle ou à partir d'une situation reconstituée et avis d'entreprise
	<p>Evaluer la durée et les moyens nécessaires à son intervention :</p> <p>Prévoir, en fonction du diagnostic réalisé, les délais et les moyens nécessaires et disponibles pour l'intervention.</p> <p>Evaluer le niveau technique de l'intervention.</p> <p>Estimer la nature des opérations à effectuer et le degré de gravité du dysfonctionnement (caractère occasionnel, répétitif...).</p>	
	<p>Faire appel à un technicien ou à sa hiérarchie en cas de difficultés :</p> <p>Décider de son intervention ou faire appel à une assistance si nécessaire.</p> <p>En cas de dysfonctionnement grave ou ne relevant pas de son champ de compétence, alerter le bon acteur.</p>	
	<p>Effectuer les dépannages dans le respect des modes opératoires définis :</p> <p>Dans le respect des modes opératoires définis, interrompre les liaisons mécaniques, électriques et fluidiques de l'installation.</p> <p>Vérifier l'absence de risque avant intervention, et lorsque c'est nécessaire en concertation avec un hiérarchique ou un technicien (consignation effective de l'installation, balisage, information des utilisateurs...).</p> <p>Démonter et déposer les éléments mis en cause.</p> <p>Identifier parfaitement l'organe ou composant à remplacer et les éventuelles déconnexions mécaniques, électriques, pneumatiques ou hydrauliques nécessaires (liens entre l'équipement industriel et les documentations, plans, instructions).</p> <p>Réaliser méthodiquement le démontage, les déconnexions, le remontage et les reconnexions (consignation, vérification de l'absence d'énergies résiduelles avant démontage, ordre chronologique, repérages, utilisation de l'outillage adapté) et dans les délais d'intervention prévus.</p> <p>Confirmer son diagnostic.</p> <p>Décider du changement ou de la retouche des éléments mis en cause.</p> <p>Réaliser des retouches ou réglages de ces éléments.</p> <p>Changer, remonter et régler les éléments concernés par l'intervention.</p> <p>Effectuer correctement les montages, réglages, mesures et tests de fonctionnement prescrits conformément aux instructions, plans ou documentations.</p> <p>Rétablir les liaisons mécaniques, électriques et fluidiques de l'installation.</p>	
	<p>Remettre l'installation et le poste de travail en situation opérationnelle :</p> <p>Ajuster les réglages en fonction des écarts constatés.</p> <p>Remettre le poste de travail en situation opérationnelle et essai avec la production.</p> <p>Régler l'installation pour la rendre opérationnelle.</p>	
Compte rendu	<p>Rendre compte à sa hiérarchie et autres acteurs concernés de ses interventions (réparations réalisées, anomalies constatées, écart par rapport au planning de maintenance préventive, etc.).</p> <p>Renseigner les différents documents ou supports mis à sa disposition.</p> <p>Etablir le bilan de ses interventions (temps passé, incidents, etc.).</p> <p>Proposer des points d'amélioration (diminution des risques d'accidents, diminution des pannes, etc.).</p> <p>Identifier les principes d'une communication écrite et orale efficace.</p> <p>Le compte rendu/suivi d'intervention est correctement effectué :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- exhaustivité et justesse des informations données : dysfonctionnement, panne, temps, nature de l'intervention, interventions complémentaire... ;</li> <li>- langage technique adapté ;</li> <li>- solutions éventuelles proposées ;</li> <li>- exploitable par une tierce personne.</li> </ul>	Evaluation en situation réelle ou à partir d'une situation reconstituée et avis d'entreprise

#### 4. Pré-évaluation

La pré-évaluation peut être proposée au candidat pour l'orienter vers une formation ou une reconnaissance de ses acquis professionnels en vue de l'obtention du CQP. Elle est alors composée d'un entretien et d'un test des connaissances. Pour présenter ce CQP par la voie de la reconnaissance de l'expérience, le candidat devra impérativement justifier d'une expérience d'au moins 2 ans en tant que technicien de maintenance.

#### 5. Epreuve de certification

Les résultats aux épreuves sont soumis aux coefficients suivants :

Epreuve	Coefficient	Note moyenne
Connaissances	1	/4
Pratique	2	/4
Synthèse	1	/4
Moyenne globale		/4

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

Les conditions de déroulement de l'épreuve :

Cette épreuve se déroule en centre et comprend une série d'épreuves qui permettent de valider les connaissances techniques de l'opérateur en maintenance.

Epreuve	Durée	Coefficient	Note moyenne
QCM papetier	1 heure	1	/4
Sciences	2 heures	2	/4
TP électrotechnique	4 heures	2	/4
TP régulation	4 heures	2	/4
Automatisme et informatique industrielle	3 heures	2	/4
Analyse fonctionnelle et structurelle	4 heures	2	/4
Moyenne globale			/4

#### Epreuve pratique

L'épreuve pratique permet l'évaluation des compétences du technicien en maintenance.

Le candidat sera amené à :

- réaliser un dépannage ou une réparation. Le candidat se voit confier une intervention pour laquelle le travail à effectuer est parfaitement défini. Il devra alors opérer de manière organisée dans un temps limité tout en respectant les consignes de sécurité ;
- effectuer un diagnostic. Le candidat est confronté à un dysfonctionnement dont il doit réaliser un diagnostic. Il s'agira là de vérifier les capacités d'observation, d'analyse et de réflexion face à une défaillance mettant en œuvre le caractère polyvalent du métier ;
- certaines compétences seront évaluées par un évaluateur de l'entreprise du candidat pour les compétences sur fond gris (compétences nécessitant une observation prolongée).

Compétences	Evaluation des compétences (épreuve pratique)	Note
Santé, sécurité, conditions de travail (QHSSE)	Respecter les consignes de QHSSE des personnes et des installations dans l'ensemble de ses activités.	/4
	Appliquer et respecter les consignes de sécurité définies. Inventorier les conditions de sécurité à mettre en œuvre lors des interventions. Identifier les sources de dangers électriques, mécaniques, pneumatiques, hydrauliques, rayons ionisants et process/procédé.	/4
	Comprendre les règles de bonnes pratiques et de prévention en matière de sécurité (circulation, gestes et postures, incendie, manutention, énergie résiduelle, etc.). Identifier les limites de ses interventions en fonction des habilitations. Consigner les installations dans le cadre des interventions.	/4
	S'assurer de l'efficacité du dispositif de mise en sécurité.	/4
	<b>A partir des procédures et modes opératoires :</b> Réaliser des opérations de maintenance de niveau 2 à 3 (AFNOR, à caractère préventif) : de niveau 2 en autonomie ou de niveau 3 (sous la responsabilité d'un technicien par exemple ou lors d'un arrêt programmé) : - systématique ou conditionnel sous contrôle d'un technicien ; - sur des parties d'installations : - mécaniques, hydrauliques ; - et/ou pneumatiques et électriques ; - de levage et d'élingage.	/4
Maintenance préventive	Les différents contrôles sont réalisés conformément aux procédures et selon le planning prévu.	/4
	Constater et signaler tout écart des valeurs mesurées ou constats conformes à la réalité, par rapport aux valeurs standards.	/4
	Réaliser les actions (nettoyage, réglage, lubrification, changement de pièces) prévues ou nécessaires à l'aide des outillages adaptés. Le cas échéant donner l'alerte auprès du bon interlocuteur.	/4
	<b>Analyser la situation et les anomalies d'une installation :</b> Demander des informations complémentaires en fonction de l'analyse réalisée. Identifier les informations nécessaires à collecter pour ces interventions. Identifier et réunir la documentation technique nécessaire à l'intervention. Collecter les informations nécessaires à son intervention en se référant à la documentation technique mise à sa disposition (modes opératoires, schémas, plans, durée de l'intervention, etc.), en surveillant le bon fonctionnement des installations et en s'informant auprès des exploitants.	/4
	Utiliser et respecter la documentation technique des installations et la base de données (fiches techniques, modes opératoires de maintenance et d'utilisation des installations, etc.). Utiliser un langage technique adapté.	/4
Préparation de l'intervention préventive ou organisation de l'intervention curative	<b>Préparer les outillages nécessaires à ses interventions :</b> - identifier les caractéristiques du bon fonctionnement des installations ; - identifier les outillages nécessaires à une intervention donnée ; - choisir et préparer les moyens nécessaires à ses interventions (outillages, appareils de mesure, manutention, etc.). Identifier les caractéristiques des pièces détachées. Choisir les pièces détachées en fonction des interventions à réaliser.	/4

Maintenance curative ou intervention	<b>Diagnostiquer la ou les causes du dysfonctionnement ou de la panne constaté sur l'installation :</b> Rechercher les informations relatives à la défaillance à partir de l'observation du fonctionnement et des symptômes. Emettre des hypothèses sur l'origine de la panne. Réaliser des mesures ou des contrôles pour vérifier le fonctionnement des éléments. Observer et mesurer avec les appareils adéquats. Vérifier du plus simple au plus complexe. Manipuler les organes de commande. Vérifier les conditions d'origine et de présence des différentes sources d'énergie. Identifier l'anomalie ou les éléments défectueux. Identifier les symptômes de la défaillance. Emettre le bon diagnostic.	/4
	<b>Evaluer la durée et les moyens nécessaires à son intervention :</b> Prévoir, en fonction du diagnostic réalisé, les délais et les moyens nécessaires et disponible pour l'intervention. Evaluer le niveau technique de l'intervention. Estimer la nature des opérations à effectuer et le degré de gravité du dysfonctionnement (caractère occasionnel, répétitif...).	/4
	<b>Faire appel à un technicien ou à sa hiérarchie en cas de difficulté :</b> Décider de son intervention ou faire appel à une assistance si nécessaire. En cas de dysfonctionnement grave ou ne relevant pas de son champ de compétence, alerter le bon acteur.	/4
Compte rendu	Rendre compte à sa hiérarchie et autres acteurs concernés de ses interventions (réparations réalisées, anomalies constatées, écart par rapport au planning de maintenance préventive, etc.).	/4
	Renseigner les différents documents ou supports mis à sa disposition. Etablir le bilan de ses interventions (temps passé, incidents, etc.).	/4
	Proposer des points d'amélioration (diminution des risques d'accidents, diminution des pannes, etc.).	/4
	Identifier les principes d'une communication écrite et orale efficace. Le compte rendu/suivi d'intervention est correctement effectué : - exhaustivité et justesse des informations données : dysfonctionnement, panne, temps, nature de l'intervention, interventions complémentaires... ; - langage technique adapté ; - solutions éventuelles proposées ; - exploitable par une tierce personne.	/4

#### Epreuve de synthèse

L'épreuve de synthèse permet l'évaluation de « l'esprit maintenance » du candidat.

A partir d'un rapport préparé avant l'épreuve.

Le candidat sera amené à :

- décrire l'organisation fonctionnelle de son entreprise ;
- expliquer une intervention de dépannage : préparation, mise en sécurité, documents à remplir ;
- présenter la démarche pour des interventions à caractère essentiellement électrique, hydraulique et pneumatique et mécanique ;
- décrire le système de traçabilité et de capitalisation des interventions effectuées ;
- présenter des actions de progrès auxquelles il a participé.

Compétences	Evaluation des compétences (épreuve de synthèse)	Note
Organiser une intervention	Le matériel et les pièces sont préparés avant intervention : L'identification des références des pièces est justifiée par rapport aux plans et/ou aux schémas. Les références des pièces sont conformes aux plans et/ou schémas ou leur remplacement par équivalence est vérifié et possible.	/4
	La zone d'intervention est mise en sécurité : Les risques chimiques et environnementaux du milieu papetier sont connus et les mesures nécessaires pour éviter tout risque de pollution sont prises.	/4
Contrôler le bon fonctionnement d'une machine ou installation	Les contrôles, mesures, tests sont réalisés sur une installation ou une machine : L'exploitation des résultats est pertinente (préconisations de remplacement ou de réglage, actions correctives...).	/4
	Les contrôles, mesures, tests, régulations électriques ou électroniques sont réalisés sur une installation ou une machine : L'exploitation des résultats est pertinente (constat d'absence de défauts, effets constatés, causes, actions nécessaires...).	/4
	Les contrôles, mesures, tests hydrauliques et/ou pneumatiques sont réalisés sur une installation ou une machine : L'exploitation des résultats est pertinente (constat d'absence de défauts, effets constatés, causes, actions nécessaires...).	/4
Remplacer des pièces ou instruments défectueux	Les éléments ou instruments mécaniques et/ou électriques défectueux sont remplacés à l'identique, ou à caractéristiques équivalentes en appliquant les règles de sécurité et les consignes : Le composant ou l'élément remplacé correspond aux prescriptions (constructeur, schéma, notice technique, nomenclature) ou son remplacement par un élément équivalent est argumenté.	/4
	Les éléments hydrauliques ou pneumatiques défectueux sont remplacés à l'identique, ou à caractéristiques équivalentes en appliquant les règles de sécurité et les consignes : Le composant ou l'élément remplacé correspond aux prescriptions (constructeur, schéma, nomenclature...) ou son remplacement par un élément équivalent est argumenté.	/4
Suite à intervention, mettre en fonctionnement, monter en cadence, régler et effectuer les contrôles lors des essais	Les risques sécurité sont identifiés avant une mise en fonctionnement et les mesures appropriées sont prises (déconsignation dans les règles, information des utilisateurs, mise en sécurité, condamnation d'accès, etc). L'avis sur la possibilité de mise en service des fonctions testées est argumenté (justification à partir des essais et contrôles réalisés, avis des utilisateurs, d'experts...).	/4
Compte rendu	Rendre compte à sa hiérarchie et autres acteurs concernés de ses interventions (réparations réalisées, anomalies constatées, écart par rapport au planning de maintenance préventive, etc.).	/4
	Renseigner les différents documents ou supports mis à sa disposition. Etablir le bilan de ses interventions (temps passé, incidents, etc.).	/4

Le niveau professionnel du candidat est qualifié sur chaque épreuve.

Matrice d'évaluation :

<b>Note attribuée</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Performance associée	Réussit partiellement	Réussit complètement et justifie par l'application de consignes et procédures	Réussit complètement et justifie ses choix par l'expérience	Réussit complètement et justifie ses choix par le raisonnement

#### 6. Formation

Durée de la formation de 300 heures à 1 600 heures en fonction de la formation initiale, de l'expérience et des acquis professionnels du candidat.

#### 7. Délivrance de la certification

Les candidats ayant réussi aux épreuves recevront un certificat de qualification professionnelle d'opérateur en maintenance industrielle signé par le président de la CPNEF et par le directeur de la formation professionnelle et développement RH.

Dans le même temps, un certificat de qualification professionnelle interbranches d'opérateur en maintenance industrielle leur sera remis.



**Textes parus au JORF**





## **Arrêté du 17 mars 2010 portant extension d'un avenant à un accord professionnel intersecteurs papiers-cartons (n° 2769)**

Paru au JORF du 2010-03-26

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons conclu le 11 mars 2008, les dispositions de l'avenant n° 1 du 17 septembre 2009 à l'accord professionnel susvisé.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/47, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

## **Arrêté du 13 août 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons**

Paru au JORF du 2012-08-22

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons.

Le premier alinéa de l'article 1.4.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article D. 6325-15 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 1.4.5 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) telles qu'elles résultent des dispositions fixées par l'article R. 6332-16 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 2.1.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-5-1 du code du travail.

Le deuxième tiret du deuxième alinéa de l'article 3.4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 3.5.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 6.4 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Le paragraphe de l'annexe IV consacré aux forfaits de prise en charge pour le droit individuel à la formation est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 6332-7 et R. 6332-16 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## **Nouveautés**



## Lettre de dénonciation UNIDIS (24 septembre 2014)

Date du texte : 2014-09-24

Publié au BOCC N° : 20140042

Signataires	
Organisations patronales	Union Inter-secteurs Papiers-Cartons pour le dialogue et l'ingénierie sociale (UNIDIS )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord frais de sante (9 avril 2020)

Date du texte : 2020-04-09

Publié au BOCC N° : 20200024

Signataires	
Organisations patronales	Union Inter-secteurs Papiers-Cartons pour le dialogue et l'ingénierie sociale (UNIDIS) (UNIDIS )
Organisations de salariés	Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC CGT) (FILPAC CGT ) Fédération chimie énergie CFDT (FCE CFDT) (FILPAC CGT ) Syndicat national de l'encadrement de la filière Bois Papiers (FIBOPA CFE-CGC) (FILPAC CGT ) Fédération générale Force Ouvrière construction (FG FO Construction) (FILPAC CGT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles





<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
ADEFPA	Association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons
AFNOR	Association française de normalisation
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFPI	Association de formation professionnelle pour l'industrie
AGEFAL	Association de gestion des fonds de l'alternance
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGEFPI	Association gestionnaire de l'école française des papeteries et industries graphiques
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
AT	Accident de travail
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BP	Boite postale
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CACES	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CATS	Cessation d'activité des travailleurs salariés
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEREQ	Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFAO	Conception et fabrication assistée par ordinateur
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFT	Confédération française des travailleurs
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CPC	Commission professionnelle consultative
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNF	Commission du Plan national de formation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
CTP	Contrat de transition professionnelle
DAO	Dessin assisté par ordinateur
DIF	Droit individuel à la formation
DP	Délégué du personnel
DRH	Direction des ressources humaines
ECMA	European carton makers association domaines
EDEC	Engagement de développement pour l'emploi et les compétences
EFPG	Ecole française de papeterie et des industries graphiques
EIR	Ecole industrielle de Rouen
EPI	Equipements de protection individuelle
ERP	Etablissements Recevant du Public
ESIEC	Ecole supérieure d'ingénieur en emballage et conditionnement
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FAP	Fédération des articles de papeterie
FEFCO	Fédération européenne des fabricants de carton ondulé
FIBOPA	Fédération internationale du bois papier
FILPAC	Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORMAPAP	Organisme paritaire collecteur agréé des matériaux papiers
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FUC	Fédération unifiée de la chimie
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
GRETA	Groupement d'établissement pour adulte
INP	Institut national polytechnique

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IP	Industrie des procédés
IPPC	Industrie des pâtes, papiers et cartons
IRFIP	Institu pour la recherche et la formation professionnelle des industries papetières
JO	Journal officiel
MP	Maladie professionnelle
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NAP	Activité principale exercée
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OEDTAM	Ouvrier, employé, dessinateur et agent de maîtrise
OETAM	Ouvrier, employé, et agent de maîtrise
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OS	Ouvrier spécialisé
PAO	Publication assistée par ordinateur
PLP	Pilote de ligne de production
PLV	Publicité sur le lieu de vente
PME	Petites et moyennes entreprises
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PRP	Pré retraite progressive
PSPA	Pilotage des systèmes de production automatisée
QCM	Questionnaire à choix multiples
QHSSE	Qualité, sécurité, sûreté, environnement
QSSE	Qualité, sécurité, sûreté, environnement
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et emplois
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RH	Ressources humaines
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TPE	Très petite entreprise
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
UNFEA	Union nationale des fabricants d'étiquettes adhésives
UNIPAS	Union des industries papetières pour les affaires sociales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier
ZI	Zone industrielle

## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1996-06-21	Accord du 21 juin 1996 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de la formation en alternance aux CFA	1
1996-09-20	Accord professionnel du 20 septembre 1996 du secteur papiers, cartons pour l'affectation d'un montant de Formapap à l'Agefal aux CFA (Centres de formation des apprentis)	2
	Décision du 20 septembre 1996 de la commission paritaire branche papetière relative aux formations.	1
1999-07-02	Décision du 2 juillet 1999 de la commission paritaire relative à la formation professionnelle	2
2008-03-11	Accord du 11 mars 2008 relatif à l'emploi des seniors	3
2010-03-26	Arrêté du 17 mars 2010 portant extension d'un avenant à un accord professionnel intersecteurs papiers-cartons (n° 2769)	JO-1
2012-06-11	Avenant du 11 juin 2012 relatif au CQP « Opérateur en maintenance industrielle »	9
2012-08-22	Arrêté du 13 août 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons	JO-1
2014-09-24	Lettre de dénonciation UNIDIS (24 septembre 2014)	NV-1
2020-04-09	Accord frais de sante (9 avril 2020)	NV-1



## **Index alphabétique**





## **A**

ACCOMPAGNEMENT DES DEMARCHES D'ACTION DES ENTREPRISES. - APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD 9

Accord du 11 mars 2008 relatif a l'emploi des seniors 3

Accord du 21 juin 1996 relatif a l'affectation d'une partie des fonds de la formation en alternance aux CFA 1

Accord frais de sante (9 avril 2020) NV-1

Accord professionnel du 20 septembre 1996 du secteur papiers, cartons pour l'affectation d'un montant de Formapap a l'Agefal aux CFA (Centres de formation des apprentis) 2

Affectation d'un montant de Formapap a l'Agefal aux CFA (Centres de formation des apprentis) 2

Affectation d'une partie des fonds de la formation en alternance aux CFA 1

Annexe 10

APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD (ACCOMPAGNEMENT DES DEMARCHES D'ACTION DES ENTREPRISES. - APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD) 9

Avenant du 11 juin 2012 relatif au CQP « Operateur en maintenance industrielle » 9

## **C**

CHAMP D'APPLICATION 4

Commission paritaire relative aux formations 1

CQP « Operateur en maintenance industrielle » 9

## **D**

Decision du 2 juillet 1999 de la commission paritaire relative a la formation professionnelle 2

Decision du 20 septembre 1996 de la commission paritaire branche papetiere relative aux formations. 1

## **E**

Emploi des seniors 3

## **F**

FAVORISER DES PARCOURS PROFESSIONNELS INSCRITS DANS LA DUREE 6

Formation professionnelle 2

## **G**

GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL ADAPTEES A L'AGE 5

## **I**

IMPULSER UNE GESTION PREVISIONNELLE DE TOUS LES AGES AU TRAVAIL 8

## **L**

Lettre de denonciation UNIDIS (24 septembre 2014) NV-1

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES A L'AGE ET FAVORISER LA REINSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIES SENIORS 4

## **T**

TABLEAU I 2

Texte de base 9

TITRE Ier CHAMP D'APPLICATION 4

TITRE II LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES A L'AGE ET FAVORISER LA REINSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIES SENIORS 4

TITRE III GARANTIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL ADAPTEES A L'AGE 5

TITRE IV FAVORISER DES PARCOURS PROFESSIONNELS INSCRITS DANS LA DUREE 6

TITRE V IMPULSER UNE GESTION PREVISIONNELLE DE TOUS LES AGES AU TRAVAIL 8

TITRE VI ACCOMPAGNEMENT DES DEMARCHES D'ACTION DES ENTREPRISES. - APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD 9



