Papiers-cartons : production et transformation

IDCC 3238

Convention collective nationale du 29 janvier 2021

[Étendue par arr. 6 avr. 2022, JO 23 avr., applicable à compter du 1er jour du 3ème mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FG FO Construction.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre 1
Gestion de la convention collective

Chapitre 1
Clauses statutaires

Préambule

Dès 2014, les parties signataires ont engagé une réflexion sur l'évolution du dispositif conventionnel des secteurs de la Production et de la Transformation des Papiers Cartons, associant l'ensemble des parties prenantes en vue de procéder au rapprochement de leurs champs conventionnels, correspondant à quatre conventions collectives distinctes, telles que visées ci-dessous.

De 2017 à 2020, plus de 20 séances de négociations ont porté quasi-exclusivement sur les travaux de toilettage et d'actualisation des champs conventionnels.

L'objectif de cette démarche de rapprochement des conventions collectives nationales est de parvenir à un nouveau dispositif conventionnel «structuré, ordonné, simplifié, modernisé et rédigé clairement» répondant, notamment, aux enjeux d'attractivité de la filière, de développement et de maintien de la pérennité des entreprises et de protection des salariés au travers d'un cadre social, constructif et dynamique.

La segmentation par secteur d'activité recouvre une réalité en termes de marchés économiques, de réglementation, d'innovation et de problématiques environnementales, mais a perdu progressivement du sens sur les thématiques dites «sociales». Néanmoins, les partenaires sociaux ont souhaité conserver un certain nombre de dispositions catégorielles.

Sauf accord contraire, à la date de leur entrée en vigueur, la présente convention collective et ses accords en annexe annulent, remplacent et se substituent de plein droit à tous les textes conventionnels (conventions, annexes, accords, recommandations, etc.) relevant des conventions collectives nationales suivantes :

— IDCC 0700 : Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;

— IDCC 0707 : Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972 ;

— IDCC 1492 : Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;

— IDCC 1495 : Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

Cette convention collective ayant pour but de créer un socle minimal commun à toutes les entreprises, il n'est pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1
Objet de la convention

La présente convention conclue en application des dispositions du Code du travail a pour objet de régler sur l'ensemble du territoire national les rapports entre :

— d'une part, les employeurs membres des organisations professionnelles signataires ;

— d'autre part, les ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Elle détermine les conditions de travail des salariés des entreprises, qu'ils soient employés à temps plein ou à temps partiel, sous réserve des effets, sur les garanties offertes par certaines clauses de la convention collective, d'une période de travail à temps partiel. Elle s'applique aux travailleurs à domicile sous réserve des dispositions du Code du travail propres à cette catégorie de salariés.

La présente convention collective ne concerne pas les V.R.P. qui sont régis par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Lorsque l'usage d'une entreprise établi antérieurement à la signature de la présente convention donne des avantages supérieurs à ceux prévus par la présente convention, cet usage n'est pas remis en cause, notamment en matière d'avantages pécuniaires.

Article 2
Définition des catégories professionnelles

2.1
Définition des OETAM

Les parties conviennent, pour faciliter la lecture de la présente convention, de désigner sous le vocable «OETAM» les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ci-dessous définis :

2.1.1
Techniciens

Sont qualifiés techniciens les salariés occupant les emplois énumérés à l'arrêté du 12 janvier 1946 (J.O. du 18 janvier 1946, p. 476, 1ère colonne).

Le technicien occupant un emploi ayant un coefficient égal ou supérieur à 205, d'après l'arrêté du 12 janvier 1946, est assimilé à un agent de maîtrise et bénéficie des mêmes avantages.

2.1.2
Agents de maîtrise

Sont qualifiés agents de maîtrise les salariés chargés de diriger, contrôler et coordonner de façon habituelle sous l'autorité d'un agent de maîtrise de l'échelon supérieur, ou d'un cadre, ou de l'employeur, le travail d'un certain nombre d'ouvriers ou d'employés ou éventuellement de techniciens ou agents de maîtrise sur lesquels ils ont autorité.

Les agents de maîtrise doivent avoir des connaissances générales et professionnelles, fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont ils assurent la conduite.

2.2
Définition des Ingénieurs et Cadres

Les parties conviennent, pour faciliter la lecture de la présente convention, de désigner sous le vocable «IC» les ingénieurs et cadres ci-dessous définis :

Sont qualifiés ingénieurs ou cadres les salariés définis par l'arrêté ministériel du 30 mars 1946 concernant les ingénieurs et cadres des industries du papier-carton et, en général, les salariés reconnus comme tels par l'actuelle rédaction de l'article 4 de la convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Ne relèvent pas de la présente convention les salariés qui sont inscrits à une Caisse de retraites des cadres en application des articles 4 bis et 36 de la convention collective nationale des retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Article 3
Champs d'application professionnel et territorial

Mod. par Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1er juill. 2022(1)

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CGT.

3.1
Champ d'application professionnel

La présente convention collective s'applique à l'ensemble des salariés, toutes catégories professionnelles confondues (OETAM et IC) des entreprises relevant des activités énumérées ci-après.

A
Principales activités industrielles couvertes

Fabrication de pâtes à papier

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication de pâtes à papiers et notamment :

m la fabrication de pâtes à papier blanchies, mi-blanchies ou écrues par des procédés mécaniques, chimiques (pâtes à dissoudre ou autres) ou mi-chimiques ;

m la production de pulpe de linters de coton ;

m le désencrage de vieux papiers et la fabrication de pâtes à papier à partir des déchets de papier.

Ces activités sont notamment visées au code Naf 17.11 Z

Fabrication de papier et de carton

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication de papier et de carton et notamment :

m la fabrication de papiers et de cartons destinés à faire l'objet d'une transformation ultérieure par l'industrie ;

m la transformation ultérieure des papiers et des cartons ;

m le couchage, l'enduction et l'imprégnation des papiers et des cartons ;

m la fabrication de papiers crêpés ou plissés ;

m la fabrication de produits stratifiés et de bandes, si ces produits sont stratifiés avec du papier ou du carton ;

m la fabrication du papier à la main ;

m la fabrication du papier journal et de papier pour l'impression ou l'écriture ;

m la fabrication d'ouate de cellulose et de nappes en fibres de cellulose;

m la fabrication de papiers carbone et de papiers stencil en rouleaux ou en larges feuilles.

Ces activités sont notamment visées au code Naf 17.12 Z

Fabrication de carton ondulé

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication de carton ondulé et notamment :

m la fabrication de papiers et de cartons ondulés ;

m la fabrication d'emballages en papier ou en carton ondulé.

Ces activités sont notamment visées au code Naf 17.21 A

Fabrication d'emballages en papier

(Étendu par arr. 6 avr. 2022, JO 23 avr. modifié par arr. 5 oct. 2023, JO 6 déc.)

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication d'emballages en papier et notamment :

— la fabrication de sacs et de sachets en papier ;

— la fabrication de sacs de grande contenance en papier.

(Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu) Fabrication de sacs et de sachets en papier et fabrication de sacs de grande contenance en papier : activités visées au code Naf 17.21 C.

Fabrication d'articles en papier à usage sanitaire et domestique

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication d'articles en papier à usage sanitaire et domestique (à l'exception de la fabrication de vaisselle en carton) et notamment :

m la fabrication d'articles en papier ou en ouate de cellulose, à usage sanitaire et domestique : serviettes à démaquiller, mouchoirs, essuie-mains, serviettes de tables, papier hygiénique, essuie-tout, article d'essuyage ;

m la fabrication d'ouates de matières textiles et d'articles en ces ouates (tels que serviettes et tampons hygiéniques, couches pour bébés et protection pour incontinents) ;

Ces activités sont notamment visées au code Naf 17.22 Z

Fabrication d'articles de papeterie

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication d'articles de papeterie - à l'exception des activités cou-

vertes par la convention collective des industries du Cartonnage et Articles de Papeterie et notamment :

m la fabrication de papiers prêts à l'emploi pour l'écriture et l'imprimerie ;

m la fabrication de papiers pour imprimantes prêts à l'emploi;

m la fabrication de papiers dits «autocopiants» prêts à l'emploi ;

m la fabrication de papiers gommés ou adhésifs.

Ces activités sont notamment visées au code Naf 17.23 Z

Fabrication de papiers peints

Sont visées toutes les activités ayant trait à la fabrication de papiers peints et notamment :

m la fabrication de papiers peints et de revêtements muraux similaires, y compris les papiers peints enduits de vinyle et textiles.

Ces activités sont notamment visées au code Naf 17.24 Z

Fabrication d'autres articles en papier ou en carton

Sont visées les activités ayant trait à la fabrication d'autres articles en papier ou en carton (à l'exception de la fabrication de tubes, mandrins et bobines en carton pour enroulement) et notamment :

m la fabrication d'étiquettes ;

m la fabrication de papier-filtre et de carton-filtre ;

m la fabrication de gadgets en papier et de papier fantaisie ;

m la fabrication de cartes en papier ou en carton pour mécaniques Jacquard.

Ces activités sont notamment visées au code Naf 17.29

Fabrication de papiers héliographiques

Ces activités sont notamment visées au code Naf 18.12 Z

Industrie du tabac

Est visée uniquement l'activité de fabrication de tabacs reconstitués et de fabrication de papier cigarette.

Cette activité est visée au code Naf 12.00 Z

Fabrication de non-tissés

Est visée dans cette classe l'activité de fabrication d'articles non tissés par voie humide et/ou sèche à usage sanitaire et domestique.

Cette activité est visée au code Naf 13.95 Z

Pour toutes les activités mentionnées dans cette partie «principales activités industrielles», il est précisé que la convention collective s'applique à l'ensemble des salariés (par exemple : services administratifs, commerciaux, surveillance, …) ainsi qu'aux syndicats professionnels situés dans ce champ d'application.

B

(*Point exclu de l'extension par arr. 6 avr. 2022, JO 23 avr.*) *- Autres activités diverses relevant d'autres classes*

B.1

Autres activités industrielles

Dans les activités ci-dessous sont visées toutes les structures (entreprise ou établissement) remplissant les deux conditions cumulatives suivantes :

- D'une part, être :

- soit un établissement (autonome ou non) appartenant à une entreprise dont l'activité principale relève du champ d'application défini au § A du présent article ;

- soit une entreprise filiale d'une autre entreprise dont l'activité principale relève du champ d'application défini au § A du présent article ;

- soit une entreprise faisant partie d'un groupe ou d'une Unité Économique et Sociale (UES) dont l'activité de ce groupe ou de cette UES relève du champ d'application défini au § A du présent article.

- Et, d'autre part, que cette structure (établissement ou entreprise) exerce son(ses) activité(s) exclusivement pour l'entreprise à laquelle elle rattachée ou pour les sociétés du groupe (ou de l'UES) auquel(le) elle appartient.

- Préparation de fibres textiles et filature (Code Naf 13.10 Z - sous-classe n° 13.10.7)

Est visée l'activité suivante : Fils de papier.

- Fabrication de produits abrasifs (Code Naf 23.91.- sous-classe n° 23.91.12)

Sont visées les activités suivantes : abrasifs en poudre ou en grains, appliqués sur produits textiles, papier ou carton.

B.2
Services

Dans les activités ci-dessous sont visées toutes les structures (entreprise ou établissement) remplissant les deux conditions cumulatives suivantes :

- D'une part, être :

- soit un établissement (autonome ou non) appartenant à une entreprise dont l'activité principale relève du champ d'application défini au § A du présent article ;

- soit une entreprise filiale d'une autre entreprise dont l'activité principale relève du champ d'application défini au § A du présent article ;

- soit une entreprise faisant partie d'un groupe ou d'une Unité Économique et Sociale (UES) dont l'activité de ce groupe ou de cette UES relève du champ d'application défini au § A du présent article.

- Et, d'autre part, que cette structure (établissement ou entreprise) exerce son(ses) activité(s) exclusivement pour l'entreprise à laquelle elle rattachée ou pour les sociétés du groupe (ou de l'UES) auquel(le) elle appartient.

- Entreposage non frigorifique (Code Naf 52.10 B)

Sont visées les activités suivantes :

- l'exploitation pour le compte de tiers d'installations d'entreposage non frigorifique ou de lieux de stockage (entrepôts, silos, réservoirs, hangars, etc…), y compris à caractère industriel ou agricole ;

- l'entreposage d'archives pour compte de tiers.

- Édition de logiciels applicatifs (Code Naf 58.29 C)

- Programmation informatique (Code Naf 62.01 Z)

Sont visées les activités suivantes :

- développement, adaptation, test et prise en charge de logiciels ;

- conception de programmes sur la base des instructions des utilisateurs ;

- conception de la structure et du contenu et l'écriture des programmes informatiques nécessaires à la création et à l'implantation de : logiciels systèmes et réseaux, applications logicielles, bases de données, pages web ;

- adaptation de logiciels, c'est-à-dire la modification et la configuration d'une application existante pour la rendre opérationnelle dans l'environnement informatique du client.

- Conseil en systèmes et logiciels informatiques (Code Naf 62.02 A)

Sont visées les activités suivantes :

- la planification et la conception (études, conseil) de systèmes informatiques intégrant les technologies du matériel, des logiciels et des communications. Les services peuvent comprendre la formation des utilisateurs concernés ;

- le conseil en développement logiciel personnalisé : analyse des besoins et des problèmes des utilisateurs, formulation de propositions de solutions.

- Gestion d'installations informatiques (Code Naf 62.03 Z)

Sont visées les activités suivantes : services de gestion et d'exploitation sur site des systèmes informatiques et/ou de traitement des données du client, ainsi que les services d'assistance connexes.

- Autres activités rattachées à l'informatique (Code NAF 62.09 Z)

Sont visées les activités suivantes : les activités dans le domaine informatique et des technologies de l'information non classées ailleurs, telles que les services de récupération après un sinistre informatique, l'installation (configuration) d'ordinateurs personnels, les services d'installation de logiciels.

- Activités comptables (Code Naf 69.20 Z)

Sont visées les activités suivantes :

- l'enregistrement d'opérations commerciales pour les entreprises ou autres ;

- l'établissement ou la vérification de comptes financiers ;

- l'examen des comptes et la certification de leur exactitude ;

- l'établissement de déclarations fiscales pour les particuliers et les entreprises ;

- les activités de conseil et de représentation (autre que la représentation juridique), pour le compte de clients, devant l'administration fiscale.

- Conseil pour les affaires ou la gestion (Code Naf 70.22 Z)

Sont visées les activités suivantes : le conseil et l'assistance opérationnelle apportés à des entreprises et autres organisations sur des questions de gestion, telles que : la planification d'entreprise stratégique et organisationnelle, la reconfiguration de processus, la gestion du changement, la réduction des coûts et d'autres questions financières, les objectifs et les politiques de marketing, les politiques, les pratiques et la planification en matière de ressources humaines, les stratégies de rémunération et retraite, la planification de la production et du contrôle.

- Photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau (Code Naf 82.19 Z)

Sont visées les activités suivantes : activités de photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau. Cela concerne uniquement des activités d'impression en petit tirage.

- Ingénierie et études techniques (Code Naf 71.12. B)

Sont visées les activités suivantes :

- les activités d'ingénierie (c'est-à-dire l'application des lois physiques et principes d'ingénierie dans la conception de machines, matériaux, instruments, structures, processus et systèmes) et de conseil dans les domaines suivants : machines, processus et sites industriels, projets comportant des activités ayant trait au génie civil, au génie hydraulique ou pour les bâtiments et les infrastructures de transport, projets de gestion de l'eau, conception et réalisation de projets intéressant le génie électrique et électronique, le génie minier, le génie chimique, le génie mécanique, le génie industriel, l'ingénierie de systèmes, de techniques de sécurité ;

- l'élaboration de projets faisant appel aux techniques de la climatisation, de la réfrigération, de l'assainissement et de la lutte contre la pollution, au génie acoustique, etc. ;

- les services de gestion de projets de constructions ;

- les études géophysiques, géologiques et sismiques;

- l'information cartographique et spatiale.

C
Autres activités

— **Activités de sociétés Holding** (Code Naf 64.20 Z)

Sont visées les activités suivantes : services des sociétés holding principalement actives dans la détention de titres (ou d'autres participations au capital) de sociétés et d'entreprises dans le but de détenir des intérêts majoritaires).

Dans cette classe, sont visées les entreprises détenant des participations dans des sociétés incluses dans le présent champ d'application (§ A), pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille. Ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste «immobilisations» du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

— **Activités de sièges sociaux** (Code Naf 70.10 Z)

Sont visées les activités suivantes :

— la supervision et de gestion d'autres entités de la même entrepris ou du même groupe ;

— la prise en charge du rôle de planification et de direction stratégique ou organisationnelle de l'entreprise ou du groupe, l'exercice du contrôle opérationnel et la gestion des opérations courantes des unités rattachées.

Sont notamment visées :

- les activités des sièges sociaux ;
- les activités des sièges administratifs centralisés;
- les activités des sièges d'entreprise ;
- les activités des bureaux locaux et régionaux ;
- les activités de gestion des filiales.

Dans ces activités sont visés les sièges sociaux des entreprises dont la majorité des salariés sont occupés dans des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application défini au § A du présent article.

— **Organisations professionnelles**

Sont visées les activités des organisations :

- patronales et consulaires (Code Naf 94.11 Z) ;
- professionnelles (Code Naf 94.12 Z).

dont l'activité s'exerce à titre principal au profit des entreprises relevant du § A du présent champ d'application.

(*Point exclu de l'extension par arr. 6 avr. 2022, JO 23 avr.*) *- Formation professionnelle*

- enseignement secondaire technique ou professionnel (Code Naf 85.32 Z) ;

- formation des adultes et formation continue (Code Naf 85.59 A) ;

- autres enseignements (Code Naf 85.59 B) ;

- enseignement post-secondaire non supérieur (Code Naf 85.41 Z.) ;

- organisations associatives NCA (Code Naf 94.99).

Sont visées dans ces activités les organismes privés de formation qui remplissent les conditions suivantes :

- les associations de formation créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs et/ou d'entreprises relevant du présent champ d'application ;

- les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant du présent champ d'application, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève du présent champ d'application ;

- les centres de formation d'apprentis créés à l'initiative d'organisations professionnelles et/ou d'entreprises relevant du présent champ d'application.

- Les centres de formation d'apprentis et organismes de formation dont l'enseignement principal vise l'une des activités mentionnées au § A.

3.2
(*Exclu de l'extension par arr. 6 avr. 2022, JO 23 avr.*) *- Clause de départage*

Les entreprises ou établissements qui, antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, appliquaient les conventions collectives 0700 / 0707 / 1492 / 1495 et auraient pu relever d'une autre convention collective pourront :

- soit continuer à appliquer la présente convention collective et ses accords en annexe qui annulent, remplacent et se substituent de plein droit à tous les textes conventionnels (conventions, annexes, accords, etc.) relevant des conventions collectives nationales ci-dessus ;

- soit opter pour l'application d'un autre texte conventionnel susceptible de régir leur activité par voie d'accord collectif négocié avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les organisations syndicales signataires.

3.3
Champ d'application territorial

La présente convention s'applique sur l'ensemble du territoire national.

Article 4
Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux rappellent que la convention collective et ses accords en annexe forment un tout indivisible et demandent, en conséquence, à ce que l'extension de tous ces textes s'effectue à une date commune.

Elle s'appliquera le 1er jour du 3ème mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Les parties signataires s'engagent à se revoir en cas de réserves ou exclusions émises par la direction générale du travail lors de la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5
Adhésion et dépôt

5.1
Adhésion

Tout syndicat professionnel représentatif au sens du Code du travail qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

5.2
Dépôt

La présente convention sera notifiée et déposée selon les règles prévues par le Code du travail.

Article 6
Publicité de la convention

L'employeur fournira à chaque élu des instances représentatives du personnel, titulaire et suppléant, ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité social et économique et aux délégués syndicaux, un exemplaire de la présente convention ainsi que ses avenants et annexes.

L'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est communiqué par tout moyen aux salariés.

À défaut d'accord ou de convention d'entreprise, l'employeur a légalement d'autres obligations, notamment mettre sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes conventionnels.

Selon le Code du travail, sauf disposition contraire, les termes «convention d'entreprise» désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement.

Article 7
Avantages acquis

La présente convention ne peut être en aucun cas cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention pour le salarié dans l'entreprise qui l'emploie.

Ainsi, les salariés présents dans l'entreprise lors de la dénonciation des conventions collectives régionales conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris des contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses ou équivalentes pour l'intéressé.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans les entreprises à la suite d'usage, d'accord ou de convention.

Article 8
Procédure de révision et de dénonciation

8.1
Règles communes aux révisions et dénonciations

Les procédures de révision et de dénonciation sont celles prévues par le Code du travail.

Cependant, la partie qui dénonce la convention doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception et proposer dans cette lettre un nouveau projet de texte.

Les discussions devront s'engager dans les 2 mois suivant la date de la demande de révision.

8.2
Règles spécifiques aux dénonciations partielles

Les parties signataires rappellent que la présente convention collective est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent qu'une dénonciation partielle ne peut porter que sur les accords annexés à la présente convention collective ou les accords spécifiques.

Les accords annexés à la présente convention collective ou les accords spécifiques pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La procédure de dénonciation est celle prévue par le Code du travail, notamment l'obligation de notifier la dénonciation aux autres signataires de l'accord.

Article 9
Calcul des délais

Sauf stipulation conventionnelle ou légale contraire, tous les délais prévus dans la présente convention collective s'appliquent de manière calendaire.

Chapitre 2
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 10
Principes généraux

Les modalités pratiques de fonctionnement des commissions paritaires sont définies par un accord spécifique.

Titre 2
Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Chapitre 1
Droit syndical

Article 11
Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les parties signataires reconnaissent à chacun le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel de son choix constitué en vertu du Code du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Les parties contractantes s'engagent :

— à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à une organisation syndicale ou politique, ou d'y exercer des fonctions;

— à ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale.

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties signataires reconnaissent à chacun le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel de son choix constitué en vertu du Code du travail.

Conformément au Code du travail, certains salariés bénéficient d'une protection spéciale en matière de licenciement (par exemple, les représentants syndicaux au comité social et économique).

Article 12
Absences autorisées au titre du droit syndical

L'exercice du droit syndical est défini par le Code du travail. Il ne peut conduire à des actes contraires aux lois.

Dans tous les cas d'absences autorisées prévues ci-dessous, les parties s'emploieront à éviter que celles-ci apportent une gêne importante à la marche de l'entreprise et à réduire au minimum les inconvénients qui pourraient en résulter. Toutes ces absences autorisées n'entraîneront pas de réduction de la durée des congés.

12.1
Réunions syndicales statutaires

Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées par l'employeur aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci. Ces autorisations devront être demandées au moins une semaine ou exceptionnellement 48 heures à l'avance.

Il est précisé que ces absences ne peuvent concerner qu'un petit nombre de syndiqués.

12.2
Commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou jurys d'examen donnant droit à autorisation d'absence de la part des employeurs

Concernant les commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou jurys d'examen donnant droit à autorisation d'absence de la part des employeurs, les règles légales et réglementaires s'appliquent, tant en ce qui concerne les autorisations d'absence, le maintien de salaire et le remboursement des frais.

Concernant la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF), l'observatoire des métiers et les jurys

paritaires CQP ou d'autres instances ou associations paritaires nationales dans le domaine de la formation professionnelle, ces modalités sont fixées par un accord spécifique.

Article 13
Fonctions électives syndicales et publiques

Nonobstant l'application des dispositions du Code du travail relatives aux conséquences de l'exercice des fonctions électives de député ou sénateur, les garanties suivantes seront applicables.

Dans le cas où le salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction élective syndicale ou publique, il bénéficiera, sur sa demande présentée dans le mois suivant l'expiration de son mandat électif :

— s'il s'agit d'une première absence dans le cadre d'un mandat et à la condition que cette absence ne dépasse pas 6 mois, d'un droit à réintégration dans son emploi ou un emploi similaire avec les avantages qui y sont attachés ;

— si l'absence dure plus de 6 mois ou s'il s'agit d'un mandat ultérieur, d'une priorité de réintégration dans son emploi ou un emploi similaire avec les avantages qui y sont attachés.

Article 14
Communications syndicales - Panneaux d'affichage

Mod. par Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1er juill. 2022[1]

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIDIS.
Syndicat(s) de salariés :
CGT-FO ;
CGT.

Des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, seront placés à l'intérieur de chaque établissement en des endroits accessibles au personnel, en particulier aux portes d'entrée et de sortie.

Ils seront installés dans des conditions telles que les communications qui y sont apposées soient normalement protégées.

(Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu) Ces panneaux, réservés à chaque organisation syndicale pour ses communications syndicales, sont distincts de ceux réservés aux communications du comité social et économique.

Le contenu des informations est déterminé par le Code du travail.

En application du Code du travail, un accord ou une convention d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

Les parties signataires encouragent les entreprises, dans la mesure du possible, à utiliser les technologies de l'information et de la communication pour la transmission d'informations (y compris aux organisations syndicales) dans le respect des règles légales.

Chapitre 2
Droits et libertés dans l'entreprise

Article 15
Liberté d'opinion

Les parties signataires s'engagent mutuellement à respecter la liberté d'opinion et à ne pas prendre en considération, dans leurs rapports, le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

Article 16
Droit d'expression

Le droit d'expression des salariés s'exerce dans le cadre des dispositions prévues par le Code du travail.

Chapitre 3
Comité social et économique

Article 17
Organisation des élections

17.1
Modalités du vote physique

Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, devront être fournis par la direction.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail. Le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin, ainsi que l'organisation de celui-ci, notamment celle des isoloirs et la couleur des bulletins, seront déterminées dans l'accord préélectoral entre la direction et les organisations syndicales intéressées.

Les parties s'attacheront à fixer la date des élections en dehors des périodes durant lesquelles une partie importante du personnel est en congé.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'aura pu intervenir pourront être fixées par l'autorité ou le juge compétent.

Dans les entreprises travaillant selon un cycle continu, un accord pourra être recherché entre les employeurs et l'ensemble des organisations syndicales existant dans l'entreprise visant à l'organisation des élections en dehors des heures de travail. Cet accord devra assurer toutes garanties quant au respect du suffrage exprimé si les élections doivent durer plusieurs jours.

17.2
Modalités du vote par correspondance

Les électeurs malades, accidentés, en déplacement ou en congé auront la faculté de voter par correspondance selon des conditions fixées par l'accord préélectoral. Cet accord devra tenir compte des modalités suivantes.

La direction fournira en temps utile le jeu d'enveloppes et de bulletins prévu ci-dessus.

Les intéressés feront parvenir au bureau de vote, avant la clôture du scrutin, une enveloppe revêtue de leurs noms et signatures et contenant l'enveloppe de vote qui renfermera la liste de leur choix. L'enveloppe extérieure ne pourra être ouverte que par le bureau de vote. Si cet envoi parvient à l'entreprise après la clôture des opérations électorales, il sera retourné à son expéditeur.

17.3
Modalités du vote électronique

L'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.

Les parties signataires invitent les entreprises, dans la mesure du possible, à prévoir des modalités du vote électronique par accord ou convention d'entreprise.

Article 18
Base de données économiques et sociales

Mod. par Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1er juill. 2022[1]

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CGT.

(Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu) Conformément au Code du travail une base de données économiques, sociales et environnementales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité.

Un accord ou une convention d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le

comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, définit :

— l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales ;

— les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

Article 19
Financement des activités sociales et culturelles

Les versements faits par l'employeur pour assurer le fonctionnement des activités sociales et culturelles ne pourront être inférieurs à :

— 1 % de la masse salariale des OETAM ;

— 1 % de la masse salariale des IC, dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette disposition ne peut remettre en cause les accords particuliers ou usages qui peuvent exister dans les entreprises ni être la cause d'une limitation du budget des œuvres sociales.

Ce financement ne se cumule pas avec les usages, accords ou conventions d'entreprise prévoyant un avantage plus favorable ou équivalent au titre du financement des activités sociales et culturelles.

Titre 3
Conclusion et modification du contrat de travail

Chapitre 1
Formation du contrat de travail

Article 20
Clauses obligatoires du contrat de travail

Tout engagement d'un salarié devra faire immédiatement l'objet d'un écrit délivré par l'employeur et dont le double sera signé pour accord par le salarié. Cet écrit stipulera, notamment :

— la référence à la présente convention ;

— la durée et les conditions de la période d'essai ;

— la fonction occupée et les lieux où elle s'exercera ;

— le niveau, l'échelon et le coefficient correspondant à la fonction occupée ;

— la rémunération et les éventuels avantages salariaux connexes (primes, avantages en nature…) ;

— éventuellement, la clause de non-concurrence.

Toute modification ultérieure apportée à l'un des éléments ci-dessus, fera l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

Article 21
Période d'essai des contrats de travail à durée indéterminée

21.1
Durée

La durée de la période d'essai est fixée à :

— 2 mois pour les ouvriers et employés ;

— 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;

— 4 mois pour les ingénieurs et cadres.

Concernant les ingénieurs et cadres, cette période pourra être prolongée, par accord des parties, pour une durée de 4 mois au plus. Cet accord des parties devra intervenir avant l'expiration de la période d'essai initiale.

21.2
Délai de prévenance

La rupture de la période d'essai par l'employeur sans respecter le délai de prévenance ne s'analyse pas en un licenciement. Le salarié a seulement droit, dans ce cas, à une indemnité égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration de ce délai, indemnité compensatrice de congés payés

comprise.

Le délai de prévenance peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai et peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

21.2.1
OETAM

En cas de rupture de la période d'essai d'un OETAM, les parties respecteront les délais prévus par le Code du travail.

21.2.2
IC

En cas de rupture par l'employeur de la période d'essai d'un IC, le délai de prévenance est fixé à :

— pendant le 1er mois : 1 semaine ;

— pendant le 2ème mois : 2 semaines ;

— au-delà du 2ème mois : 1 mois.

L'IC licencié pendant la période d'essai et qui retrouverait un nouvel emploi avant la fin de ce délai de prévenance, pourra quitter l'entreprise avant l'expiration de ce délai sans avoir à payer l'indemnité correspondante.

21.3
Heures pour recherche d'emploi

Pendant le délai de prévenance, les salariés sont autorisés, après entente avec la direction, à s'absenter chaque jour pendant 2 heures qui lui seront payées. Ces heures pourront être regroupées en accord avec la direction.

Article 22
Secret professionnel

Tout salarié est tenu au secret professionnel.

Cette obligation ne peut avoir d'autre but que de sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise et ne peut avoir pour résultat d'interdire aux salariés, sans limitation quant au temps et au lieu, l'exercice de son activité professionnelle spécialisée, s'il quitte volontairement son emploi ou est licencié.

Article 23
Clause de non-concurrence des TAM et IC

Afin d'assurer la sauvegarde de ses intérêts, l'entreprise a la faculté de conclure une clause de non-concurrence d'une durée maximale :

— de 2 ans pour les TAM ;

— de 3 ans pour les IC.

Cette interdiction doit résulter clairement d'une clause du contrat ou de la lettre d'engagement ou avoir fait l'objet, avant la rupture, d'un accord écrit conclu entre les parties (par exemple sous forme d'avenant au contrat primitif).

La clause de non-concurrence doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, être limitée dans le temps et l'espace et tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.

Toute clause semblable, dite de non-concurrence, inscrite dans un contrat individuel, doit également prévoir obligatoirement en faveur du TAM ou IC congédié une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle qui lui sera imposée pour la période durant laquelle s'appliquera l'interdiction de concurrence. Cette indemnisation sera calculée par rapport à la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédent la notification de la rupture du contrat de travail du salarié. Cette rémunération comportant les primes, gratifications, intéressements, participations et avantages en nature, à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel sera au moins égale :

— pour chacun des mois compris dans la 1ère année de la période susvisée : au 1/3 de la rémunération mensuelle définie ci-dessus ;

— pour chacun des mois compris dans la 2ème année de la période susvisée : à la 1/2 de ladite rémunération ;

— pour chacun des mois compris dans la 3ème année de la période susvisée : aux 2/3 de ladite rémunération.

La clause de non-concurrence peut à tout moment être résiliée à la suite d'un accord entre les parties.

L'employeur peut, d'autre part, en cas de rupture du contrat de travail comportant une telle clause, se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, mais ceci à condition d'en informer l'intéressé par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification du préavis ou, en cas d'inobservation du préavis, dans les 8 jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus, étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, cessera d'être due en cas de violation de ladite clause par l'ancien salarié, sans préjudice des dommages et intérêts qui pourront lui être réclamés par l'entreprise ainsi que de l'application d'une clause pénale éventuelle et de la condamnation sous astreinte à cesser l'activité exercée en violation de ladite clause.

Chapitre 2
Modification du contrat de travail

Section 1
Modification du contrat de travail pour motif personnel

Article 24
Dispositions relatives aux OETAM

Lorsqu'un OETAM en fonction dans l'entreprise fait l'objet d'une promotion, le changement d'emploi doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 25
Dispositions relatives aux IC

Toute modification de caractère individuel d'un IC apporté à une clause contractuelle visée à l'article 20 fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite. L'IC devra faire connaître par écrit, dans le délai d'1 mois de la notification, son acceptation ou son refus, sous réserve des dispositions légales en vigueur.

La promotion des IC se fait au choix. Lorsqu'un cadre en fonction dans l'entreprise est appelé par l'employeur à occuper un emploi classé dans une position supérieure à celle qu'il occupe, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification écrite dont le cadre devra accuser réception par écrit dans le délai d'1 mois.

Section 2
Modification du contrat de travail pour motif économique

Article 26
Dispositions relatives aux OETAM

En vue de limiter les conséquences pour les salariés des compressions d'effectifs, l'employeur recherchera avec le comité social et économique les différentes possibilités de reclassement, de préférence dans un poste similaire ou identique à l'intérieur de l'établissement.

Si aucun poste n'a pu être proposé, l'employeur examinera toutes les mesures permettant la mutation dans un autre établissement de l'entreprise.

Avant toute proposition, il communiquera aux représentants du personnel les conditions générales de ces mutations ainsi que les raisons les motivant.

En plus des règles légales, les salariés bénéficieront des garanties conventionnelles suivantes :

26.1
Garanties en cas de baisse de niveau ou d'échelon dans l'établissement

Pour des raisons tenant à l'organisation ou à la situation économique de l'entreprise, l'employeur pourra proposer à un salarié une baisse de niveau ou d'échelon dans la classification prévue par accord de branche. Ce dernier devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai d'1 mois. À l'expiration de ce délai, si l'intéressé n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

La proposition de modification du contrat devra être faite par écrit, avec indication de l'emploi proposé, de la catégorie professionnelle (éventuellement de l'échelon), du coefficient hiérarchique, du taux de salaire, des avantages accessoires et de l'horaire appliqué.

Si l'intéressé accepte cette modification, il bénéficiera d'une période d'adaptation, d'un maintien de salaire temporaire, d'une indemnité temporaire dégressive ou d'une indemnité horaire de déclassement et d'un droit de préférence dans les conditions définies dans le tableau suivant :

La période d'adaptation		
Une période d'adaptation de 3 mois sera accordée à l'intéressé. Pendant cette période d'adaptation, si le salarié estime que ce poste ne lui convient pas, l'employeur recherchera toutes les possibilités de lui en proposer un autre ; si la rupture du contrat devait intervenir, elle serait considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur et réglée comme telle.		
Le maintien de salaire temporaire		
L'employeur assurera au salarié le maintien de son salaire antérieur pendant un délai égal à la durée du préavis qui devrait être observé en cas de licenciement, avec un minimum de : - 2 mois si le salarié, tout en comptant moins de 3 ans d'ancienneté, a terminé sa période d'essai lors de la proposition de mutation ; - 3 mois si le salarié compte entre 3 et 5 ans d'ancienneté ; - 4 mois si le salarié compte entre 5 et 10 ans d'ancienneté ; - 5 mois si le salarié compte entre 10 et 13 ans d'ancienneté ; - 6 mois si le salarié compte entre 13 et 16 ans d'ancienneté ; - 7 mois si le salarié compte au moins 16 ans d'ancienneté. Ce délai court à partir de la date de notification écrite de la proposition de modification du contrat. Pendant cette période, les avantages liés à son contrat antérieur lui seront maintenus.		
	L'indemnité temporaire dégressive	L'indemnité horaire de déclassement
Conditions d'attribution	Après le versement du maintien de salaire temporaire, une indemnité temporaire dégressive est attribuée au salarié : - qui compte au moins 6 mois d'ancienneté de services ininterrompus ; - et dont la baisse de niveau ou d'échelon entraîne une réduction du salaire horaire d'au moins 5 %.	L'indemnité temporaire dégressive est remplacée par une indemnité horaire de déclassement pour les salariés qui, à la date de proposition de modification, ont : - plus de 50 ans, 15 ans d'ancienneté et 3 ans dans la catégorie ; - plus de 50 ans et dont la somme de l'âge et de l'ancienneté est supérieure ou égal à 65.
Modalités de calcul et durée du versement	Versement pendant 12 mois d'un pourcentage entre l'ancien salaire et le nouveau. - pour les 1er, 2ème, 3ème et 4ème mois : 80 % ; - pour les 5ème, 6ème, 7ème et 8ème mois : 50 % ; - pour les 9ème, 10ème, 11ème et 12ème mois : 30 %. L'ancien salaire correspond à la moyenne horaire, base 35 heures primes incluses des 3 derniers mois précédant le déclassement. Les allocations temporaires versées au titre d'une convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.	Versement sans limitation de durée des 3/4 de la différence entre la somme du salaire horaire de base et de la prime d'ancienneté (toutes autres primes exclues) de l'ancien poste et la somme du salaire horaire de base et de la prime d'ancienneté (toutes autres primes exclues) du nouveau poste. Au cas où un nouveau déclassement interviendrait pendant la période d'indemnisation, la nouvelle indemnité horaire comprendra, outre la partie qui résulte du nouveau déclassement, celle correspondant au précédent déclassement.
Le droit de préférence		
Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera d'un droit de priorité en cas : - de rétablissement du poste qu'il occupait ; - de vacance dans un poste de même nature, dans son ancienne catégorie professionnelle. De plus, le technicien ou l'agent de maîtrise qui aura accepté une diminution de sa situation dans le cas de suppression ou de modification d'emploi prévu à cet article aura un droit de préférence dans l'année qui suit cette transformation si l'emploi est rétabli dans les mêmes conditions qu'au moment de sa modification ou si un emploi similaire est créé.		

26.2
Garanties supplémentaires en cas de mutation hors de l'établissement ou de fusion d'entreprise ou de transfert d'activité portant sur au moins une machine à papier ou à carton

Si la mutation à la situation économique de l'entreprise représente une rétrogradation de poste, les dispositions de l'article 26.1 devront être appliquées, sous réserve des dispositions plus favorables fixées dans le tableau suivant :

A] Garanties en cas de mutation hors de l'établissement	B] Garanties en cas de mutation consécutive à une fusion d'entreprise ou à un transfert d'activité portant sur au moins une machine à papier ou à carton
Quand un nouveau poste n'a pu être proposé au salarié dans l'établissement, toute proposition de mutation dans un autre établissement de l'entreprise devra être faite dans le respect des dispositions suivantes et de préférence pour un poste identique ou similaire. Si cette mutation est telle que le salarié doive désormais effectuer pour se rendre à son nouveau lieu de travail un trajet supérieur à cinquante kilomètres ou de plus de 1 h 30 dans chaque sens, en augmentation d'au moins 50 % par rapport à celui qu'il devait effectuer pour se rendre à son lieu de travail antérieur, et qu'il ne puisse utiliser un moyen de transport collectif mis en place par l'entreprise, les dispositions suivantes seront également applicables : 1. Le délai de réponse sera porté à 2 mois si l'intéressé a un ou plusieurs enfants à charge au sens des allocations familiales et que sa mutation entraîne le transfert de sa résidence dans la région de son nouveau lieu d'emploi. 2. La période d'adaptation sera portée à 6 mois lorsque la mutation entraînera transfert de la résidence familiale. 3. La proposition du nouveau contrat de travail devra comporter, en plus des éléments indiqués au paragraphe 1), les éléments suivants : - indication précise du lieu où s'exercera le nouvel emploi; - possibilités de logement par l'entreprise avec délais fermes ou types de logements disponibles (coûts, délais d'obtention, modes de location ou de financement, locations, etc.) ; - moyens de communication ; - centres commerciaux ; - écoles et services publics ; - ressources sportives, culturelles et touristiques ; - emplois disponibles pour le conjoint. 4. L'employeur prendra en charge les frais de deux aller et retour du salarié et de son conjoint, afin de leur permettre d'effectuer un déplacement pour examiner les conditions de travail et éventuellement de résidence proposée ; il prendra également en charge les pertes de salaires subies du fait de ce déplacement par le salarié, ainsi que par son conjoint si ce dernier est lui-même salarié dans l'entreprise. 5. L'employeur facilitera la recherche d'un logement par le salarié ; lorsque ce dernier était logé par l'employeur et qu'il ne peut lui être proposé un logement par l'entreprise au lieu de son nouvel emploi, il sera tenu compte également, pour la détermination de l'indemnité temporaire dégressive, de la diminution de ressources résultant, pour le salarié, de l'augmentation des charges qu'il doit supporter pour se loger. 6. L'employeur s'efforcera de remédier aux conséquences qui pourraient résulter de la mutation pour les salariés ayant contracté des emprunts pour l'accession à la propriété. 7. L'employeur prendra en charge, en cas de non-adaptation du salarié dans le délai prévu, le coût du trajet de retour et de déménagement du salarié et de sa famille dans le département du lieu d'emploi précédent, ou dans un des départements limitrophes, si le retour du salarié et de sa famille et le déménagement interviennent dans un délai de 3 mois à compter de la rupture du contrat. 8. Des dispositions complémentaires prévues par la présente convention collective à l'article 59.1 peuvent s'appliquer s'agissant du remboursement des frais de déménagement.	Les garanties de la colonne A] s'appliquent également lors de mutations consécutives à une fusion d'entreprise ou résultant d'un transfert d'activité portant sur au moins une machine à papier ou à carton, sous réserve toutefois des dispositions ci-dessous plus favorables. La période d'adaptation, qu'il y ait ou non transfert de la résidence familiale, sera portée à 6 mois pour les salariés de moins de 55 ans et à 9 mois pour ceux ayant plus de 55 ans d'âge et 10 ans d'ancienneté. Pour l'application de ces dispositions, sera considérée comme ayant son origine dans une fusion d'entreprises toute mutation proposée à un salarié, pour des raisons tenant à l'organisation ou à la situation économique de l'entreprise, par une entreprise résultant de la fusion de deux ou plusieurs autres, dans un délai de 6 mois commençant à courir à dater de la première réunion du nouveau comité social et économique central ou du nouveau comité social et économique ce délai étant porté à 9 mois lorsque l'entreprise résultant de la fusion occupe plus de 1 500 salariés et à 12 mois lorsque l'entreprise résultant de la fusion occupe plus de 3 000 salariés. Dans les usines produisant de la pâte, le transfert d'activité portant sur une unité de production de pâte sera assimilé à celui portant sur une machine à papier ou à carton. De même ces régies s'appliqueront lorsque sera proposée une mutation résultant d'un transfert d'activité, accompagnant l'arrêt d'au moins une machine à papier ou à carton, dans un autre établissement de l'entreprise.

Article 27
Dispositions relatives aux IC

À la suite de compression, de regroupement ou plus généralement de tout remaniement effectué dans une entreprise ou dans un groupe d'entreprises, notamment en cas de fusion, l'employeur s'efforcera de faciliter l'adaptation des cadres pour permettre leur maintien dans l'entreprise. En plus des dispositions légales, lorsque l'employeur se trouvera amené à proposer au cadre une baisse de niveau ou d'échelon dans la classification prévue par accord de branche ou de sa rémunération, celui-ci devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai d'1 mois. À l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu par écrit, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

En cas d'acceptation, s'il en résulte une réduction de sa rémunération, autre que celle résultant d'une diminution de

l'horaire de travail, le cadre aura droit à un maintien de salaire temporaire, une indemnité compensatrice et un droit de préférence. Dans certains cas, l'indemnité compensatrice pourra être remplacée par une indemnité temporaire dégressive ou une indemnité horaire de déclassement dans les conditions définies dans le tableau suivant :

Le maintien de salaire temporaire		
L'employeur maintient les salaires antérieurs pendant un délai égal au préavis qui devrait être observé en cas de licenciement, avec un minimum de : - 2 mois si le salarié, tout en comptant moins de 3 ans d'ancienneté, a terminé sa période d'essai lors de la proposition de mutation ; - 3 mois si le salarié compte entre 3 et 5 ans d'ancienneté ; - 4 mois si le salarié compte entre 5 et 10 ans d'ancienneté ; - 5 mois si le salarié compte entre 10 et 13 ans d'ancienneté ; - 6 mois si le salarié compte entre 13 et 16 ans d'ancienneté ; - 7 mois si le salarié compte au moins 16 ans d'ancienneté. Ce délai court à partir de la date de notification écrite de la proposition de modification du contrat. Pendant cette période, les avantages liés au contrat antérieur seront maintenus.		
L'indemnité compensatrice		
Le cadre aura droit au versement d'une indemnité compensatrice dont le montant correspond au versement de l'indemnité de licenciement calculée sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle qui lui est proposée. Dans ce cas, les avantages d'ancienneté, n'ayant été liquidés que sur la différence de salaires, seront conservés en ce qui concerne la valeur de la rémunération nouvelle. Cette indemnité peut être versée en une ou plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater de la notification de la nouvelle classification.		
	L'indemnité temporaire dégressive	L'indemnité horaire de déclassement
Conditions d'attribution	Si la modification du contrat entraîne une réduction de la rémunération mensuelle d'au moins 5 % et si l'intéressé compte au moins 6 mois d'ancienneté de services ininterrompus, il pourra renoncer à l'indemnité compensatrice prévue à ci-dessus pour obtenir en contrepartie le versement, après expiration du maintien de salaire, et pendant les 12 mois suivants, d'une indemnité temporaire dégressive.	L'indemnité temporaire dégressive est remplacée par une indemnité horaire de déclassement pour les salariés qui : - à la date de proposition de modification ont plus de 50 ans, 15 ans d'ancienneté et 3 ans dans la catégorie ou plus de 50 ans et dont la somme de l'âge et de l'ancienneté est supérieure ou égale à 65 ; - et qui renoncent également à l'indemnité compensatrice visée ci-dessus.
Modalités de calcul et durée du versement	L'indemnité temporaire dégressive est calculée pour chacun de ces 12 mois selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération mensuelle : - pour les 1er, 2ème, 3ème et 4ème mois : 80 % ; - pour les 5ème, 6ème, 7ème et 8ème mois : 50 % ; - pour les 9ème, 10ème, 11ème et 12ème mois : 30 %.	Les salariés bénéficiaires de l'indemnité horaire de déclassement qui renoncent à l'indemnité compensatrice bénéficieront, après l'expiration de la période de maintien des salaire au taux plein, et en plus des salaires normaux du nouveau poste occupé, d'une indemnité horaire spéciale de déclassement égale aux trois quarts de la différence entre les salaires mensuels de base de l'ancien poste et les appointements mensuels de base de l'ancien poste et les salaires mensuels de base du nouveau poste sans limitation, de durée.
En cas de perte de la qualité d'IC		
Dans le cas exceptionnel où le changement de situation entraînerait la perte de la qualité d'IC, l'intéressé aura le choix entre : - l'application du système visé ci-dessus (maintien de salaire, indemnité compensatrice ou indemnité temporaire dégressive ou indemnité horaire de déclassement) ; - ou le versement d'une indemnité compensatrice de licenciement dont le montant correspond au versement de l'indemnité de licenciement calculée comme s'il était licencié et s'accompagnant de l'extinction complète de l'ancienneté de l'intéressé en ce qui concerne sa position dans l'entreprise.		
Droit de préférence		
Le salarié aura un droit de préférence dans l'année qui suivra cette transformation, si l'emploi est rétabli dans les mêmes conditions qu'au moment de sa modification, sous réserve que ses capacités physiques ou intellectuelles lui permettent de tenir cet emploi.		

Section 3
Mutations

Article 28
Changement de situation dans l'entreprise ou groupe d'entreprises des IC

L'employeur qui propose à un IC de quitter son entreprise pour entrer au service d'une autre entreprise appartenant au même groupe doit demander à cette entreprise qu'elle accorde à l'intéressé des avantages équivalents à ceux dont il bénéficiait précédemment à titre individuel.

Si l'IC n'est pas engagé dans la nouvelle entreprise avec l'ancienneté acquise dans l'entreprise précédente, l'indemnité

de licenciement doit lui être accordée.

Si la nouvelle entreprise accorde à l'IC le bénéfice de l'ancienneté acquise dans l'entreprise précédente, l'employeur précédent ne lui versera pas l'indemnité de licenciement mais il lui remboursera les frais de déménagement et de voyage dans les conditions prévues.

Article 29
Engagement ou mutation hors du territoire métropolitain

29.1
OETAM

Lorsqu'un OETAM sera appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat préalable écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise par l'intéressé hors de la métropole entrera en ligne de compte lors de son retour dans l'entreprise.

Les parties signataires invitent les entreprises à prendre en compte, dans la mesure du possible, la situation particulière de chaque intéressé.

29.2
IC

En cas de mutation, deux cas sont à distinguer, selon que l'affectation dans un établissement situé hors du territoire métropolitain aura été ou non prévue dans le contrat de travail :

— lorsque cette affectation aura été prévue dans le contrat de travail, sa mise en œuvre devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins 6 semaines à l'avance, sauf s'il s'agit d'une mission temporaire ne dépassant pas 3 mois.

— lorsque cette affectation n'aura pas été prévue dans le contrat de travail, l'ingénieur ou cadre, auquel cette mutation devra être notifiée par écrit, devra en accuser réception et disposera d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser :

- — dans le cas d'une acceptation de changement de résidence sans modification de l'importance des fonctions, la rémunération de l'ingénieur ou cadre ne devra pas être diminuée ;
- — dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'ingénieur ou cadre, mais de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

En cas d'engagement d'un IC appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Les parties signataires invitent les entreprises à prendre en compte, dans la mesure du possible, la situation particulière de chaque intéressé.

Section 4
Changement d'emploi

Article 30
Changement momentané d'emploi des ouvriers

En cas de changement momentané d'emploi, l'ouvrier conserve le salaire de sa catégorie habituelle, à moins que la catégorie dans laquelle entre son nouvel emploi bénéficie d'un salaire supérieur. Dans ce cas, ce nouveau salaire doit lui être attribué pendant le temps où il occupe l'emploi.

Tout ouvrier occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles bénéficiera des salaires et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée, lorsque son activité principale relève de cette dernière catégorie.

Article 31
Période probatoire

31.1
Ouvriers

Pour les ouvriers, la durée de la période probatoire pour accéder à un poste supérieur est d'1 mois au cours duquel l'intéressé doit toucher le salaire minimum horaire du poste pour lequel l'essai est effectué.

31.2
ETAM

Le changement d'emploi des ETAM ne sera définitif qu'à l'expiration d'un essai probatoire jugé nécessaire et dont la durée ne peut être supérieure à :

— 2 mois pour les employés ;

— 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise.

31.3
IC

Pour les IC, la notification n'intervient que lorsque le changement d'emploi est définitif, à l'expiration d'un essai probatoire jugé nécessaire et dont la durée est limitée à 3 mois.

La promotion d'un IC d'une position à une autre ne doit pas entraîner une diminution de sa rémunération globale.

31.4
Rupture de la période probatoire

La rupture de la période probatoire a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures.

Section 5
Vacance ou création de poste

Article 32
Vacance ou création de poste

L'employeur doit faire appel par priorité au personnel qui aurait été licencié pour manque de travail ou suppression d'emploi dans les 12 mois précédents.

Les parties signataires invitent les entreprises à délivrer une information au comité social et économique concernant les emplois à pourvoir, et plus particulièrement les emplois à contrat à durée indéterminée.

Titre 4
Temps de travail, salaire et avantages complémentaires

Chapitre 1
Temps de travail et salaire

Article 33
Durée du travail

Les règles relatives à la durée du travail sont fixées par un accord spécifique.

Conformément au Code du travail, à défaut d'accord ou de convention d'entreprise (notamment celle aménageant le temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine ou celle prévoyant des modalités spécifiques sur les heures supplémentaires), les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail effectif ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Article 34
Pause rémunérée des salariés en travail posté

Conformément aux dispositions légales, dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

Le temps nécessaire à cette pause est légalement considéré comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sauf dispositions plus favorables, il est décidé que, pour les salariés en travail posté en équipes, notamment les équipes en continu, semi-continu, 2X8, dont la pause n'est pas reconnue comme du temps de travail effectif, la pause légale de 20 minutes sera rémunérée.

Cet avantage ne se cumule pas avec des garanties équivalentes, notamment lorsque ce temps de pause est intégré dans le salaire de base ou fait l'objet d'une prime ou d'une contrepartie en repos.

Article 35
Salaires minima conventionnels de branche

Les traitements minima des salariés régis par la présente convention collective sont définis dans un accord spécifique.

Les salaires minima mensuels et annuels conventionnels de branche sont négociés annuellement, sauf aménagement prévu par accord de branche conformément au Code du travail.

Chapitre 2
Contreparties liées à la santé

Article 36
Déclassement pour inaptitude d'un OETAM

Si un OETAM a été reconnu médicalement inapte à remplir normalement la tâche qui lui est confiée, l'employeur pourra lui proposer une baisse de niveau ou d'échelon dans la classification prévue par accord de branche entraînant une modification de son contrat de travail ; dans ce dernier cas, l'intéressé devra faire connaître dans un délai d'une semaine s'il accepte ou refuse le nouveau poste qui lui est proposé.

Si le salarié refuse cette modification, préférant quitter l'entreprise, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant alors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention en cas de licenciement.

Si l'intéressé accepte le changement de poste, il continuera à être payé au tarif qu'il avait précédemment pendant une durée d'1 mois.

D'autre part, à l'expiration de ce mois, il est conseillé à l'employeur de faire bénéficier l'intéressé, en plus du salaire normal du nouveau poste occupé, d'une indemnité spéciale de déclassement s'il remplit les conditions suivantes :

— avoir 5 ans d'activité dans la classification ;

— être âgé de plus de 50 ans ;

— avoir plus de 20 ans de présence continue dans l'entreprise ;

— et que la somme de l'âge et de l'ancienneté soit au moins égale à 75.

Ces conditions ne sont pas applicables aux salariés travaillant en continu qui bénéficieront de la garantie ci-dessous à condition d'avoir 50 ans d'âge et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité de déclassement sera égale à 50 % de la différence entre les salaires mensuels de base de l'ancien et du nouveau poste primes comprises, à l'exclusion des éléments de rémunération compensant les astreintes spécifiques, qu'ils aient été intégrés ou non dans le salaire (majoration de continu, prime de panier, majoration de nuit, prime de pénibilité…).

Cet avantage cessera soit par reclassement, soit par résiliation du contrat.

Les règles légales relatives aux accidents de travail et maladies professionnelles s'appliquent.

Article 37
Prévoyance

Il est prévu une garantie conventionnelle de prévoyance par un accord spécifique.

Chapitre 3
Contreparties liées à l'ancienneté

Article 38
Définition de l'ancienneté

On entend par ancienneté, dans une entreprise, le temps pendant lequel le salarié, lié par un contrat de travail, a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Article 39
Calcul de l'ancienneté

39.1
Lors de l'exécution du contrat de travail

En plus des dispositions légales, sont considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise, pour le calcul

de l'ancienneté :

— le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;

— le temps passé dans une autre entreprise ressortissante de la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième, cette solution trouvant notamment son application en cas de mutation au sein d'un groupe;

— le temps de mobilisation et plus généralement les interruptions pour fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945 ;

— les périodes militaires obligatoires ;

— les congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ainsi que toutes les absences assimilées par le Code du travail à du temps de travail effectif au titre de l'ancienneté ;

— les interruptions pour accident ou maladie, mais en cas de longue maladie, dans la limite maximum de 3 ans ininterrompus sans reprise de travail ;

— les périodes de chômage lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu ;

— la durée des missions effectuées par un travailleur temporaire au cours des 3 mois précédant l'embauche.

39.2
Après rupture du contrat de travail

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le contrat de travail aura été rompu pour les causes suivantes :

— le service militaire obligatoire, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande dans les conditions légales et conventionnelles ;

— le licenciement, mais pour les IC, seulement si le licenciement qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou insuffisance professionnelle et qui n'a pas donné lieu au payement d'une indemnité de licenciement ;

— la démission.

Les règles légales concernant les contrats à durée déterminée et les travailleurs temporaires s'appliquent.

Article 40
Avantage pécuniaire d'ancienneté des OETAM

40.1
Ouvriers, employés et techniciens

Les ouvriers, employés et techniciens ayant plus de 20 ans d'ancienneté bénéficieront de l'avantage pécuniaire suivant :

— de 20 à 24 ans : 2 journées de salaire ;

— de 25 à 29 ans : 4 journées de salaire ;

— de 30 ans et plus : 6 journées de salaire.

40.2
Agents de maîtrise et assimilés

Les agents de maîtrise et assimilés bénéficieront, s'ils ont plus de 17 années d'ancienneté, de l'avantage pécuniaire suivant :

— de 17 à 21 ans : 2 journées de salaire ;

— de 22 à 26 ans : 4 journées de salaire ;

— de 27 ans et plus : 6 journées de salaire.

40.3
Assiette de calcul et date de payement

Le salaire pris en considération pour la détermination du montant de cet avantage pécuniaire d'ancienneté est le salaire de base d'une journée normale de travail, prime de production ou de rendement inclues, à l'exclusion de toute majoration pour heures supplémentaires.

Cet avantage sera payé à la même date que l'indemnité de congés payés délivrée lors de la prise du congé principal.

Article 41
Prime d'ancienneté des OETAM

Tout OETAM comptant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficiera d'une prime d'ancienneté qui sera calculée par appli-

cation des pourcentages ci-dessous :

— après 3 ans : 3 % ;

— après 6 ans : 6 % ;

— après 9 ans : 9 % ;

— après 12 ans : 12 % ;

— après 15 ans : 15 %.

Ces pourcentages seront calculés sur la base d'une valeur arrêtée pour un salarié à temps plein au sens de la durée conventionnelle du temps de travail et fonction du positionnement de ce dernier.

Le montant de la base de référence mensuelle pour le calcul de prime est fixé par un accord spécifique qui fait l'objet d'une négociation annuelle.

Article 42
Médaille du travail des OETAM

Après 10 ans de présence dans l'entreprise, à l'occasion de l'obtention de chacune des médailles d'honneur officielles du travail, le salarié bénéficiera soit d'un jour de congé exceptionnel, soit d'une gratification au moins égale à la valeur d'une journée de salaire au moins égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Cet avantage s'imputera sur ceux qui pourraient être accordés à ce titre dans l'entreprise.

Article 43
Modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale

Les dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariales peuvent être mis en œuvre conformément au Code du travail.

Chapitre 4
Contreparties liées à la durée du travail

Section 1
Indemnisation du travail de nuit

Article 44
Avantage pécuniaire de nuit des OETAM

Mod. par Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1er juill. 2022(1)

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CGT.

(Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu) En accord avec les dispositions légales, le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale. Cet article définit cette compensation salariale.

Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise factionnaires dont l'horaire de travail comporte une faction encadrant minuit ou partant de minuit bénéficieront d'un avantage équivalent à une majoration de 17 % des heures de la faction de nuit. Ce pourcentage sera calculé sur la base d'une valeur arrêtée pour un salarié à temps plein au sens de la durée conventionnelle du temps de travail et fonction du coefficient de ce dernier.

La base de référence mensuelle pour le calcul de prime est arrêtée pour un coefficient 100. Son montant est fixé par un accord spécifique à la présente convention à l'occasion de la négociation annuelle de branche sur les minima.

Cet avantage s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires ou pour heures du dimanche.

À condition qu'il soit d'un montant équivalent à la valeur ci-dessus s'il est appliqué à la faction de nuit, ou au tiers de cette valeur s'il est appliqué aux trois factions de jour et de nuit, cet avantage peut être accordé par l'entreprise sous les formes suivantes :

— primes et avantages divers améliorant les conditions de travail des factionnaires par rapport à celles des non-factionnaires ;

— compensation de salaire en cas de modification du régime de marche entraînant une diminution d'horaire assortie du maintien ou de l'augmentation de la production.

Cet avantage ne se cumulera pas avec d'autres avantages pour le travail de nuit, équivalents ou supérieurs, actuellement appliqués dans les entreprises, *et se substituera à ceux qui seraient inférieurs* (*Termes exclus de l'extension par arr. 6 avr. 2022, JO 23 avr.*). Il en sera de même en ce qui concerne les dispositions de même type qui résulteraient ultérieurement des textes légaux, réglementaires ou contractuels.

L'employeur pourra remplacer un avantage initialement accordé par un avantage de nature différente mais d'un montant équivalent, avec l'accord des représentants du personnel si cet avantage résulte d'un accord ou d'une convention d'entreprise, après consultation des représentants du personnel dans les autres cas.

Article 45
Indemnités de panier de jour et de nuit des travailleurs postés

Mod. par Avenant n° 8, 19 oct. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1er mars 2024[1]

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIDIS.
Syndicat(s) de salariés :
FCE CFDT Chimie-Energie ;
FO Construction ;
FILPAC CGT ;
FIBOPA CFE CGC.

Les travailleurs postés en équipes (notamment les équipes en continu, semi-continu et 2X8) bénéficient d'une indemnité de panier de jour ou d'une indemnité de panier de nuit pour chaque faction effectivement travaillée à condition que cette indemnité soit exclue de l'assiette des prélèvements sociaux.

L'indemnité de panier de jour est délivrée à la faction qui commence ou se termine sur la plage 12 h-14 h. L'indemnité de nuit est accordée à la faction encadrant minuit ou partant de minuit.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec d'autres avantages de même nature tels qu'une prise en charge d'une cantine d'entreprise, de repas ou des titres restaurants.

Le montant de ces indemnités est fixé par un accord qui fait l'objet d'une négociation annuelle.

Section 2
Indemnisation de journées particulières de travail

Article 46
Mensualisation

La rémunération des salariés est, en principe, mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le payement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

Conformément au Code du travail, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 47
1er mai

Le 1er mai est jour férié et chômé.

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont légalement droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité ne se cumule pas avec le pourcentage dû au titre de l'équipe de suppléance, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.

Article 48
Majoration des heures effectuées le dimanche et les jours fériés

48.1
OETAM

Les heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés légaux sont majorées de 50 %. Ce pourcentage s'ajoute au pourcentage de majoration éventuellement dû pour les heures supplémentaires, mais ne se cumule pas avec le pourcentage dû au titre de l'équipe de suppléance, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.

48.2
IC

Au cas où les fonctions d'un IC l'appelleraient couramment à des travaux spéciaux le dimanche ou les jours fériés, sa rémunération devra en tenir compte.

Section 3
Indemnisation des heures de travail imprévues

Article 49
Indemnité spéciale pour dépassement d'horaire des Ouvriers

Dans le cas où un ouvrier est appelé à dépasser exceptionnellement son horaire journalier normal d'au moins 4 heures de travail, dans les limites légales des durées maximales du travail, il bénéficie d'une indemnité spéciale d'un montant égal à celui de l'indemnité de panier de nuit.

Article 50
Indemnité de rappel en cas de travaux urgents

50.1
Ouvriers et employés

Tout ouvrier ou employé rappelé, en dehors de son horaire normal, en cas de travaux urgents, a droit à une indemnité forfaitaire d'un montant égal à :

— 1 heure et 30 minutes de salaire, prime de production ou de rendement comprise, s'il est rappelé pendant les heures des équipes de jours (c'est-à-dire les factions n'encadrant pas minuit) ou s'il ne relève pas d'une organisation en équipes successives alternantes entre 5 heures et 21 heures ;

— 3 heures de salaire, prime de production ou de rendement comprise, s'il est rappelé pendant les heures de l'équipe de nuit (c'est-à-dire les factions encadrant minuit) ou s'il ne relève pas d'une organisation en équipes successives alternantes entre 21 heures et 5 heures.

Cette indemnité n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Cette indemnité forfaitaire ne se cumule pas avec d'autres avantages prévus par accord, convention d'entreprise ou usage.

50.2
TAM

Tout TAM rappelé, en dehors de son horaire normal, en cas de travaux urgents, a droit à une indemnité forfaitaire d'un montant égal à 2 heures du salaire effectif s'il est rappelé pendant les heures de l'équipe de nuit (c'est-à-dire la faction encadrant minuit) ou s'il ne relève pas d'une organisation en équipes successives alternantes entre 22 heures et 5 heures.

50.3
IC

Au cas où les fonctions d'un IC l'appelleraient couramment à des travaux spéciaux de nuit, sa rémunération devra en tenir compte.

Article 51
Majoration pour maintien exceptionnel au travail des Employés

Les heures exceptionnelles effectuées par un employé maintenu au travail après avoir accompli sa journée normale, sont majorées de :

— 25 % pour les factions n'encadrant pas minuit ou s'il ne relève pas d'une organisation en équipes successives alternantes entre 5 heures et 21 heures ;

— 50 % pour les factions encadrant minuit ou s'il ne relève pas d'une organisation en équipes successives alternantes entre 21 heures et 5 heures.

Les majorations ci-dessus ne sont réglées que dans le cas (absences justifiées ou régulièrement autorisées, jour férié chômé dans l'établissement) où l'employé a été empêché d'accomplir la semaine normale de travail lui donnant droit au bénéfice des majorations pour heures supplémentaires.

Ces pourcentages de majoration ne s'ajoutent pas à ceux éventuellement dus pour heures supplémentaires, étant entendu que l'employé bénéficie de la majoration la plus élevée.

Chapitre 5
Contreparties liées aux conditions de travail

Article 52
Primes spéciales pour travaux pénibles et insalubres des ouvriers

Les parties signataires s'engagent à rechercher, compte tenu de l'état des techniques, des solutions de nature à limiter les travaux pénibles, dangereux ou insalubres.

À défaut de pouvoir supprimer les conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres de certains travaux en fonction des installations matérielles existantes, des primes spéciales liées aux variations du salaire minimum de la convention sont établies dans chaque établissement pour en tenir compte ou toute autre contrepartie de quelle que nature que ce soit, notamment en repos.

Les travaux donnant lieu à l'attribution de ces primes spéciales sont déterminés après avis technique du comité social et économique.

Lorsque des modifications sont apportées aux conditions de travail qui ont motivé l'attribution d'une prime spéciale, celle-ci doit être révisée ou supprimée en conséquence.

Article 53
Vêtements de protection

Des vêtements de protection doivent être mis à la disposition des salariés dans les services travaillant aux intempéries ou effectuant des travaux reconnus salissants ou détériorant.

Les travaux donnant lieu à l'attribution de ces vêtements sont déterminés de la même façon que les primes spéciales pour travaux pénibles et insalubres des ouvriers.

Conformément au Code du travail, des équipements de protection individuelle doivent également être mis à la disposition des salariés.

Article 54
Indemnité pour arrêt de travail en cas d'avarie matérielle des OETAM

Sous réserve des règles relatives à la récupération des heures perdues, en cas d'arrêt de travail causé par une avarie matérielle, l'employeur doit :

a) soit utiliser le personnel devenu inoccupé à d'autres travaux jusqu'à la fin de sa journée normale ou de sa faction ou organiser des actions de formation professionnelle adaptées ;

b) soit, si les deux solutions précédentes n'ont pas pu être mises en œuvre, lui payer une indemnité représentant le solde de la journée ou de la faction commencée.

Pour les ouvriers qui, n'ayant pu être prévenus à temps, se présentent au travail, l'employeur doit :

a) soit les utiliser à d'autres travaux ou organiser des actions de formation professionnelle adaptées ;

b) soit, si les deux solutions précédentes n'ont pas pu être mises en œuvre, leur payer une indemnité forfaitaire d'un montant égal à quatre fois leur salaire horaire de base, prime de production ou de rendement en sus.

Les indemnités prévues dans les deux paragraphes b ci-dessus et versées en contrepartie de présence ou d'un travail effectif n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 55
Inventions

Dans le cas où le salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande de brevet d'invention.

Cette mention n'entraîne pas elle-même le droit de copropriété.

Si, dans un délai de 5 ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une rétribution en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où le salarié est en retraite ou n'est plus au service de l'employeur. Cette disposition concerne également tout procédé nouveau de fabrication qui, notoirement utilisé, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Lorsqu'un salarié fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

Article 56
Outillage

Les parties signataires rappellent que l'outillage nécessaire à l'exécution du travail est à la charge de l'employeur.

Chapitre 6
Contreparties liées à la mobilité géographique

Article 57
Frais de déplacements professionnels

57.1
Ouvriers

Les ouvriers envoyés sur des chantiers extérieurs à l'usine et à ses dépendances, notamment les ouvriers d'entretien appelés à travailler dans les maisons d'habitation appartenant à l'entreprise, sont remboursés des frais de transport effectivement payés par eux pour se rendre sur les chantiers.

De plus, lorsque le travail excède une demi-journée, ils touchent une indemnité quotidienne exceptionnelle d'un montant égal à 3 heures du salaire minimum du coefficient 125, à condition que l'éloignement du chantier les oblige à prendre leur repas hors de chez eux.

Pour un grand déplacement, l'ouvrier sera couvert de ses frais réels dans des conditions à déterminer avec l'employeur.

57.2
Techniciens et agents de maîtrise

Les frais de voyage et de séjour effectués à la demande de l'employeur seront à sa charge.

Sauf en cas de remboursements sur justificatifs, les frais de séjour seront fixés à un taux en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Les déplacements en train des agents de maîtrise et assimilés seront assurés en 2ème classe le jour et, si possible, en couchettes de 2ème classe la nuit.

57.3
Ingénieurs et cadres

Les frais de voyage et de séjour seront à la charge de l'employeur.

Sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés à un taux en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Les déplacements en train seront assurés en 1ère classe sous réserve que la durée du trajet soit supérieure à 2 heures.

Article 58
Déplacements de longue durée

Pendant les déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à 1 mois, les salariés bénéficieront des avantages suivants :

58.1
Attribution d'un congé de détente

Il leur sera accordé un congé de détente correspondant à :

— 1 jour non ouvrable tous les 15 jours pour les déplacements inférieurs à 300 kilomètres ;

— 2 jours consécutifs dont 1 jour ouvrable tous les mois pour les déplacements dépassant 300 kilomètres.

Les frais de voyage pour revenir à sa résidence habituelle seront supportés par l'employeur, mais les frais de séjour prévus à l'article 57, qui n'auront pas été effectivement déboursés, ne seront pas réglés par l'employeur.

Le salarié ayant droit à un congé de détente pourra abandonner au profit de son conjoint ses droits aux voyages payés.

Ce congé ne pourra être exigé lorsqu'il se déplacera à moins d'une semaine à la fin de la mission, mais sera accordé à la fin de celle-ci.

Au cas où des élections politiques auraient lieu dans la résidence habituelle du salarié pendant son long déplacement, et que ces élections ne prévoient pas de vote par procuration, le voyage lui sera payé pour lui permettre de voter, mais celui-ci comptera comme congé de détente.

58.2
Congés payés

Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

58.3
Maladie, accident et décès

En cas de maladie ou d'accident, l'indemnité de séjour continuera à être payée intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, pourra regagner son lieu de résidence habituel. Les frais de voyage seront à la charge de l'employeur.

Toutefois, les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation seront examinés séparément.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent aura droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu de déplacement dans les conditions fixées à l'article 57.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituel seront assurés par l'employeur.

Les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime complémentaire auxquelles l'intéressé pourrait prétendre viendront en déduction des versements faits par l'employeur.

58.4
Licenciement des IC

En cas de licenciement, même pour faute grave, les frais de rapatriement de l'ingénieur ou cadre au lieu de résidence habituel sont assurés par l'employeur, à la condition que le retour ait lieu dans un délai raisonnable suivant la rupture du contrat de travail.

Article 59
Changement de résidence

59.1
Remboursement des frais de déménagement

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés, ainsi que les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge), seront remboursés par l'employeur.

Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés.

59.2
Licenciement

Tout salarié qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur, serait licencié dans un délai de 5 ans au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage de l'employé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de la première résidence, ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente. Toutefois, le remboursement de ces frais de rapatriement ne sera exigible que si le déménagement intervient dans les 12 mois suivant l'échéance du préavis.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas au cas où le salarié est licencié pour faute grave.

Dans tous les cas, le devis des frais de déplacement et de déménagement sera soumis au préalable à l'employeur pour accord, et le remboursement ne sera effectué que sur présentation des pièces justificatives.

59.3
Décès

En cas de décès du salarié au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement du corps et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article s'ils ont lieu dans l'année suivant le décès du salarié.

Article 60
Garanties pour les salariés en déplacement en dehors de la France métropolitaine ou résidant dans un département métropolitain appelés à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna

Pour les déplacements d'une durée supérieure à 1 mois des IC en dehors de la France métropolitaine, notamment dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna, les conditions en sont débattues entre l'ingénieur ou cadre et son employeur et font l'objet d'un accord écrit.

Chapitre 7
Contreparties liées à des évènements extérieurs

Article 61
Prime d'appel sous les drapeaux français

Les salariés appelés sous les drapeaux français pour effectuer leur service militaire légal touchent une prime mensuelle d'un minimum de 8 heures du salaire minimum du poste et à condition d'avoir au moment de leur appel un an de présence continue dans l'entreprise.

L'appel sous les drapeaux ne vise ni la journée défense et citoyenneté, ni les réservistes des armées.

Article 62
Maintien du salaire en cas de période militaire de réserve obligatoire

Les périodes militaires de réserve obligatoires non volontaires, effectuées sur ordre d'appel, donneront droit au payement du salaire, déduction faite de la solde perçue.

Titre 5
Congés

Chapitre 1
Congés payés[1]

[1] *Voir l'accord relatif aux dispositions transitoires en Annexe.*

Article 63 (d'origine)
Temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés

En plus des règles légales, sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul du droit à congés payés :

— la maladie, justifiée par un certificat médical, dans la limite de 3 mois (consécutifs ou non) calculés par période d'acquisition. Lors d'une maladie ininterrompue se poursuivant sur plusieurs périodes d'acquisition, le salarié ne peut bénéficier de cette assimilation que pour une seule période d'acquisition ;

— les absences autorisées au titre du droit syndical de l'article 12 ;

— les congés exceptionnels pour événements familiaux.

Article 63 (nouveau)
Temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés

Mod. par Avenant n° 13, 23 janv. 2025, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2025(1)

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE CGC ;

FO.

La loi assimile certaines absences à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Il en est ainsi lorsque le contrat de travail est suspendu, notamment :

- pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

- pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser.

En plus de ces règles légales, sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul du droit à congés payés les absences autorisées au titre du droit syndical de l'article 12.

Article 64
Congés en cas d'embauche après licenciement des OETAM

Si le salarié embauché depuis le 1er juin de l'année précédente justifie qu'il avait droit chez son ou ses employeurs antérieurs à des jours de congé pour lesquels il a reçu une indemnité compensatrice, son nouvel employeur pourra l'autoriser à bénéficier, soit pendant la période légale des congés, soit en dehors de cette période, des absences cor-

respondantes, mais sans payement.

Si l'établissement ne ferme pas pour les congés, cette possibilité est de droit lorsque le salarié embauché a fait l'objet d'un licenciement économique chez son précédent employeur.

Lorsque l'embauche a fait suite au licenciement du salarié par son employeur précédent et que l'entreprise dans laquelle il a été embauché ne ferme pas pour la durée des congés payés, l'attribution du congé non payé prévu ci-dessus sera de droit si le salarié en fait la demande pour une durée égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié et ayant donné lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Article 65
Congé supplémentaire des AM et assimilés

Les agents de maîtrise et assimilés ayant 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'1 jour ouvrable supplémentaire, qui sera pris en cours d'année en fonction des nécessités du service.

Article 66
Période de prise

Le congé principal, qui ne pourra être inférieur à 3 semaines consécutives, sera donné dans la période allant du 1er mai au 31 octobre.

Dans le cas où une modification du régime de marche aurait pour conséquence une modification du régime des congés, cette modification devra faire l'objet d'un accord ou d'une convention d'entreprise.

Afin de faciliter la prise de leurs congés payés aux salariés des territoires et départements d'outre-mer, ainsi qu'aux salariés de nationalité étrangère désirant prendre leur congé dans leur pays, des dispositions particulières favorables pourront être prévues dans les entreprises. Au moment de leur départ en congé, il leur sera remis un certificat d'emploi qui précisera la date à laquelle ils devront être rentrés dans l'entreprise.

Conformément à la loi, il est possible de prévoir, notamment par voie d'accord ou de convention d'entreprise, les modalités de recours au don de jours.

Article 67
Ordre des départs

Les factionnaires ayant 1 ou plusieurs enfants à charge bénéficieront d'une priorité pour que leur congé principal leur soit accordé pendant la période des vacances scolaires.

L'ordre des départs relatif au congé principal devra être porté à la connaissance des OETAM au moins 3 mois avant les premiers départs.

Il sera fixé compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé et public, et de la durée de leurs services chez l'employeur, étant précisé que les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

En cas de nécessité imprévue, l'ordre des départs pourra être modifié par l'employeur qui informera les représentants du personnel, consultera les intéressés et s'efforcera de tenir le plus grand compte des dispositions antérieures que ceux-ci auront pu prendre, et notamment des possibilités de congé du conjoint.

Article 68
Rappel durant les congés d'un IC

Dans le cas exceptionnel où un IC serait rappelé de congé pour les besoins du service, il lui sera accordé 2 jours supplémentaires de congé payé et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Article 69
Fractionnement

Les jours de congés donnés hors de la période allant du 1er mai au 30 octobre donneront lieu à l'attribution du ou des jours supplémentaires pour fractionnement dans les conditions prévues par le Code du travail (c'est-à-dire 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période sera au moins égal à 6, et un seul lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours). Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les salariés devront prendre, en priorité, pendant la période allant du 1er mai au 30 octobre des jours de congés payés par rapport à d'éventuels jours de repos dont ils peuvent bénéficier pour d'autres causes, cela afin de ne pas faciliter l'acquisition de jours de congés supplémentaires pour fractionnement en substituant la prise de jours de congés payés par des jours de repos générés par une autre cause.

Chapitre 2
Congés familiaux

Article 70
Congés exceptionnels pour événements familiaux

Mod. par Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1er juill. 2022[1]

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIDIS.
Syndicat(s) de salariés :
CGT-FO ;
CGT.

Avenant n° 13, 23 janv. 2025, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2025[1]

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIDIS.
Syndicat(s) de salariés :
CGT ;
CFE CGC ;
FO.

Les salariés ont droit, sur justificatif, à l'occasion des événements familiaux visés ci-dessous, aux congés exceptionnels suivants :

Adoption : 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Naissance : pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité : 3 jours.

Cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

Mariage et Pacs :

— mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours ;

— mariage d'un enfant du salarié : 1 jour.

Handicap :

— annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant à charge au sens des allocations familiales du salarié : 2 jours ;

- (*Tiret précédent remplacé par Avenant n° 13, 23 janv. 2025, non étendu*) *pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer : 5 jours ;*

— annonce de la survenue d'un handicap du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité du salarié : 2 jours.

Décès :

— décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin du salarié : 3 jours ;

— décès du père, de la mère du salarié : 3 jours ;

— décès du père ou de la mère du conjoint du salarié ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ;

— décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;

— décès d'un enfant du salarié : 5 jours ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;

- (*Tiret précédent remplacé par Avenant n° 13, 23 janv. 2025, non étendu*) *décès d'un enfant du salarié : en principe 12 jours, mais 14 jours :*

  - *lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;*

  - *quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ;*

en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

- (*Tiret ajouté par Avenant n° 13, 23 janv. 2025, non étendu*) *décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente : congé de deuil de 8 jours qui peuvent*

être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence ;

— décès d'un petit-enfant du salarié : 3 jours.

Ces jours de congés exceptionnels sont décomptés en jours ouvrables et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Article 71
Congé de maternité et d'adoption

Mod. par Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1er juill. 2022(1)

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIDIS.
Syndicat(s) de salariés :
CGT-FO ;
CGT.

Les salariées en congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant, bénéficient d'un maintien de rémunération, de telle sorte que l'ensemble des prestations de la sécurité sociale, régime de prévoyance et/ou indemnité complémentaire de l'entreprise atteigne 100 % de la rémunération nette qu'elles auraient normalement perçue si elles avaient continué à travailler.

Les salariés en congé d'adoption indemnisé par la sécurité sociale ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date prévue de l'arrivée de l'enfant au foyer, bénéficient d'un maintien de rémunération, de telle sorte que l'ensemble des prestations de la sécurité sociale, régime de prévoyance et/ou indemnité complémentaire de l'entreprise atteigne 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient normalement perçue s'ils avaient continué à travailler. Lorsque les deux parents sont salariés de la même entreprise, un seul parent bénéficie de cette indemnisation. Dans ce cas, les salariés informent l'employeur du bénéficiaire de ce maintien de salaire au moins 1 mois avant la prise du congé.

Article 72
Congé prénatal et postnatal

À partir du 5ème mois de leur grossesse, les femmes seront autorisées à quitter leur travail 10 minutes avant l'arrêt normal du personnel.

En application de la loi, les salariées peuvent allaiter leur enfant dans l'établissement.

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

Cette heure est répartie en 2 périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur.

À défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

En cas de changement d'emploi reconnu nécessaire par le médecin du travail de l'entreprise du fait de sa situation particulière, l'intéressée conserve dans son nouveau poste la garantie du salaire minimum de la catégorie dans laquelle elle était classée avant sa mutation.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles seraient convoquées pendant leurs heures de travail sera payé comme temps de travail effectif sur justifications.

Article 73
Congé de repos des femmes OETAM

Indépendamment des articles du Code du travail relatifs au congé parental d'éducation, les femmes n'ayant pas 1 an d'ancienneté qui, avant l'expiration de leur période de repos pour accouchement, en feront la demande, obtiendront, pendant une durée maximum d'1 an, une autorisation d'absence non payée.

Cet avantage est délivré aux femmes afin qu'elles puissent se reposer suffisamment après leur accouchement.

Article 74
Congé de paternité

Les salariés en congé de paternité indemnisé par la sécurité sociale ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant bénéficient d'un maintien de rémunération, de telle sorte que l'ensemble des prestations de la sécurité sociale, régime de prévoyance et/ou indemnité complémentaire de l'entreprise atteigne 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient normalement perçue s'ils avaient continué à travailler, et ce pour la tranche de rémunération limitée à 2 plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Article 75
Garde d'un enfant malade

Pour soigner un enfant à charge malade, l'un des parents ou celui qui en a la garde pourra sur justification médicale, prendre des congés non payés ne devant pas excéder 2 mois par an.

Chapitre 3
Autres congés

Article 76
Congé de formation économique, sociale et syndicale

Mod. par Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1er juill. 2022[1]

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CGT.

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

(Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu) Sauf modification législative, le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

Article 77
Absence pour convenances personnelles des ouvriers

Un ouvrier pourra demander à son employeur l'autorisation de s'absenter pour convenances personnelles.

Cette absence est non rémunérée.

Article 78
Absence des sapeurs-pompiers volontaires

Les salariés ayant la qualité de sapeurs-pompiers volontaires bénéficient d'autorisations d'absence et des garanties leur sont accordées, ainsi qu'à leurs employeurs, dans les conditions fixées par le Code de la sécurité intérieure.

Article 79
Absence des élus locaux

Les maires et les adjoints au maire, les conseillers municipaux, les présidents et les vice-présidents de conseil départemental, les présidents et les vice-présidents de conseil régional bénéficient des dispositions de congés dans les conditions prévues au Code général des collectivités territoriales.

Titre 6
Droit disciplinaire et rupture du contrat de travail

Chapitre 1
Droit disciplinaire

Article 80
Procédure disciplinaire

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des

griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus d'1 mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe ou de son orientation sexuelle, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou de ses convictions religieuses.

Chapitre 2
Rupture du contrat de travail

Article 81
Procédure de licenciement individuel

Avant toute décision de licenciement individuel, le salarié devra être convoqué par l'employeur ou son représentant. Il pourra se faire accompagner par une personne de son choix dans le respect des dispositions du Code du travail.

81.1
Date et déroulement de l'entretien

Le temps passé au cours de cet entretien par le salarié dont le licenciement est envisagé et par celui à qui il aura demandé de l'assister sera considéré comme temps de travail, et réglé comme tel.

Toutes directives seront données pour que le salarié choisi comme assistant puisse se libérer de son poste et se rendre en temps utile à l'entretien.

Pour les OETAM en mission, c'est-à-dire les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, mais qui sont, au moment des faits, en déplacement hors de l'entreprise à la demande de l'employeur depuis plus d'1 mois, le délai, entre la date d'envoi de la lettre et la date de l'entretien sera de 7 jours (avec un minimum de 5 jours ouvrables).

La convocation dont il est fait état ci-dessus devra être adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception indiquant l'objet de la convocation, ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappelant que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La date de l'entretien ne peut être fixée moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'heure à laquelle le salarié est convoqué pour cet entretien devra être fixée pendant l'horaire de travail ou, en tout état de cause, en tenant compte de celui-ci et de l'éloignement du domicile du salarié.

Au cours de l'entretien susmentionné, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

81.2
Date d'envoi de la lettre de licenciement

La lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant le licenciement ne pourra être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à l'entretien mentionné ci-dessus.

Pour les OETAM, ce délai de 2 jours ouvrables sera porté à 3 jours ouvrables lorsque la direction aura été saisie, à la demande du salarié intéressé et au plus tard le lendemain du jour fixé pour l'entretien, d'une demande écrite

d'entrevue de la part d'un membre du comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés ou d'un délégué syndical en vue de rechercher une solution susceptible d'éviter le licenciement.

Il en ira de même lorsque l'OETAM aura été dans l'impossibilité justifiée de se rendre à la convocation de l'employeur ou de son représentant et qu'il lui aura fait connaître par lettre, rédigée par lui-même ou par mandataire, au plus tard durant la journée du lendemain, son désir de bénéficier du délai de 3 jours ouvrables susmentionné afin de pouvoir se faire entendre ou désigner telle personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise pour prendre acte des explications de l'employeur.

Article 82
Licenciement en cas de maladie des IC

Mod. par Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1er juill. 2022[1]

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CGT.

82.1
Protection de l'emploi

L'absence d'un IC justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté ne constitue pas une rupture du contrat de travail, mais une suspension de ce contrat.

(Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu) Dans le cas où cette absence imposerait le remplacement définitif de l'intéressé, le licenciement du salarié pourra être envisagé selon les règles légales.

Sous réserve des dispositions légales plus favorables relatives aux accidents de travail et maladies professionnelles, il ne sera procédé à un tel licenciement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

L'intéressé aura pendant 1 an une priorité de rengagement dans son ancien emploi ou un emploi équivalent et dans la mesure du possible similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse l'offre de rengagement.

82.2
Départ du préavis

Si la notification est faite pendant la période d'indemnisation à 90 %, le point de départ du préavis sera reporté à la fin de ladite période, ou au jour de la guérison si celle-ci est antérieure.

Si cette notification est faite après la période d'indemnisation à 90 %, le point de départ du préavis sera la date de cette notification.

82.3
Indemnisation en cas de licenciement

Dans le cas où, à la fin du préavis, la période d'indemnisation à 90 % ne serait pas terminée, les sommes restantes dues à ce titre seront ajoutées à l'indemnité de préavis sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale ou de prévoyance.

Dans le cas où l'IC auquel a été notifié le remplacement a droit, du fait de son ancienneté, à une indemnité de licenciement, celle-ci sera calculée compte tenu de l'ancienneté que l'IC aurait acquise à la fin de la période d'indemnisation conventionnelle et versée à l'expiration de cette période ou, le cas échéant, à la fin de la période de préavis si celle-ci est postérieure.

Article 83
Sort du logement de fonction en cas de licenciement économique collectif

En cas de résiliation du contrat, les salariés qui étaient logés par l'entreprise et qui ne se verraient pas offrir un logement par leur nouvel employeur, pourront garder dans les mêmes conditions la disposition du logement qu'ils occupaient à titre d'accessoire du contrat de travail jusqu'à expiration d'un délai de 6 mois, prolongé en cas de besoin jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Au-delà de ce délai, et pendant 6 mois, l'entreprise acceptera, sauf dans le cas où elle serait dans la nécessité de loger des membres de son personnel, de laisser ce logement à la disposition de l'intéressé contre payement d'une indemnité d'occupation calculée sur la base d'un loyer normal.

Article 84
Autres ruptures

84.1
Démission

Conformément au Code du travail, la démission est la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.

84.2
Rupture conventionnelle individuelle

La loi prévoit que l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions légales.

Chapitre 3
Préavis

Article 85
Durée du préavis

85.1
Ouvriers et employés

La durée du préavis pour les ouvriers et employés sera de :

— en cas de démission : 1 mois.

— en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave :

  — 1 mois, sauf si le salarié remplit les conditions fixées pour bénéficier du préavis de 2 mois ;

  — 2 mois, si le salarié justifie d'une ancienneté de 2 ans dont 1 an de travail effectif, continu ou non.

85.2
Techniciens

Pour les techniciens, la durée du préavis sera de :

— en cas de démission : 1 mois.

— en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave :

  — 1 mois, sauf si le salarié remplit les conditions fixées pour bénéficier du préavis de 2 mois ;

  — 2 mois, si le salarié justifie d'une ancienneté de 2 ans, dont 1 an de travail effectif continu ou non.

85.3
Agents de maîtrise et assimilés

La durée réciproque du préavis sera, pour les agents de maîtrise et assimilés, sauf en cas de rupture provoquée par une faute grave, de :

— 2 mois pour ceux ayant un coefficient inférieur à 285 d'après l'arrêté du 12 janvier 1946 ;

— 2 mois et demi pour les agents de maîtrise et assimilés d'un coefficient égal ou supérieur à 285.

85.4
Ingénieurs et cadres

Le préavis réciproque après la période d'essai sera, pour les ingénieurs et cadres, sauf en cas de faute grave caractérisée, de :

— 2 mois pour les IC de la position A ayant moins de 3 ans d'ancienneté ;

— 3 mois pour les IC de la position A ayant au moins 3 ans d'ancienneté ;

— 3 mois pour les IC des positions B et C ;

— pour les IC des positions supérieures, la durée du préavis pourra être fixée par accords particuliers.

Article 86
Point de départ du préavis

Les dispositions suivantes doivent être respectées en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée d'un

salarié ayant effectué l'intégralité de sa période d'essai, si cette rupture intervient à l'initiative de l'une ou de l'autre des deux parties.

Le délai de préavis part de la date de notification faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans le cas d'inobservation du préavis non provoqué par une faute grave du salarié, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir. Cette indemnité ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement ni avec celles éventuellement dues pour non-respect de la législation ou pour rupture abusive.

Conformément aux dispositions du Code du travail, cette inobservation du préavis n'a pas pour conséquence, sauf faute grave du salarié, d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin et la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait continué à travailler (y compris l'indemnité compensatrice de congés payés).

Le préavis donné pendant une période de congés payés du salarié commencera à courir à la fin de cette période.

Article 87
Heures pour recherche d'emploi

87.1
Modalités de prise

Pendant la période de préavis, et tant qu'il n'aura pas trouvé un nouvel emploi, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures au maximum pour chercher un emploi. Cette autorisation n'est toutefois accordée en ce qui concerne les techniciens d'un coefficient inférieur à 205 que dans la limite d'une durée maximum d'1 mois.

Ces heures seront fixées, après entente avec la direction, de telle façon que la marche régulière du service auquel appartient le salarié n'en soit pas troublée. Elles pourront être groupées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

En cas de désaccord, elles seront fixées alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

87.2
Payement des heures en cas de licenciement

En cas de licenciement, la rémunération du salarié ne subira aucune réduction de ce fait.

87.3
Payement des heures en cas de démission

En cas de démission, la rémunération des techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres sera maintenue.

Article 88
Réduction du préavis

Quand un salarié licencié trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, il peut demander l'autorisation de quitter son poste avant la fin de la période restant à courir, sans verser l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, tout en conservant le bénéfice de l'indemnité de licenciement due à la date à laquelle il quitte effectivement l'entreprise.

Cette autorisation lui sera accordée, sauf dans le cas exceptionnel où son maintien en place est jugé indispensable. Dans ce cas, si le salarié le demande, il aura droit à une prolongation de 2 mois de son préavis à compter de la date de notification du refus.

Si l'initiative de la rupture du contrat incombe au salarié, l'employeur pourra consentir à une réduction du temps de préavis.

Chapitre 4
Indemnités de rupture

Article 89
Indemnité de licenciement des salariés bénéficiant d'une retraite à taux plein

Le salarié licencié qui remplit les conditions d'ouverture d'une retraite au taux plein au sens du Code de la sécurité sociale perçoit l'indemnité légale de licenciement.

Article 90
Indemnité de licenciement des salariés ne bénéficiant pas d'une retraite à taux plein

90.1
Conditions d'attribution

Une indemnité de licenciement, distincte de l'indemnité de préavis, est accordée à tout salarié licencié sans faute grave ou lourde :

— comptant une ancienneté ininterrompue d'au moins 8 mois ;

— et justifiant, à la date de notification du licenciement, ne pas pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein au sens du Code de la sécurité sociale.

L'indemnité est, dans tous les cas, diminuée des indemnités de même nature versées antérieurement.

90.2
Montant de l'indemnité

90.2.1
OETAM

Cette indemnité est calculée comme suit, en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié à la fin du préavis, qu'il soit travaillé ou non :

— de 8 mois à moins de 10 ans d'ancienneté, 1/4 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;

— à partir de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté au chiffre précédent 2/15 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Les mois accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

90.2.2
IC

Cette indemnité est calculée comme suit, en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié à la fin du préavis, qu'il soit travaillé ou non :

— de 8 mois à moins de 5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;

— à partir de 5 ans d'ancienneté : 1/2 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement.

Les mois accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

L'indemnité ainsi calculée ne pouvant toutefois excéder 15 mois.

90.3
Majoration pour âge

Afin de tenir compte des difficultés d'insertion professionnelle de cette catégorie de salariés, le montant de l'indemnité ci-dessus est majoré de 15 % à partir de 55 ans, sous condition d'ancienneté de 5 ans minimum.

90.4
Assiette de calcul du salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

— soit 1/12ème de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ;

— soit 1/3 de la rémunération brute des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas d'absence ayant entraîné une modification de la rémunération pendant la période de référence, l'indemnité de licenciement est calculée à partir d'un salaire reconstitué sur la base du salaire mensuel habituel.

Si le salarié a fait l'objet d'une mesure de chômage partiel pendant la période de référence, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement doit être celle que l'intéressé aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein.

Si le licenciement survient au cours des 12 mois qui suivent le déclassement d'un salarié, l'indemnité de licenciement est réglée sur la base de la rémunération correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que celles-ci aient été occupées au moins pendant 12 mois et que le déclassement n'ait pas été motivé

par une faute professionnelle dûment notifiée au salarié concerné à l'époque.

Lorsque le salarié a été occupé à temps complet et à temps partiel, une proportionnalité s'établit en fonction de la durée respective de l'emploi à temps complet et de l'emploi à temps partiel.

L'indemnité de licenciement est versée en même temps que la dernière paye.

Article 91
Indemnité de départ à la retraite

Une indemnité de départ à la retraite, calculée comme il est indiqué ci-dessous, est accordée à tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse.

Cette indemnité est calculée comme suit :

— 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;

— 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

— 3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

— 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

— 4 mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté ;

— 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;

— 5 mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté ;

— 6 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté ;

— 6,5 mois de salaire après 42 ans d'ancienneté.

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

En aucun cas cette indemnité ne pourra se cumuler avec l'indemnité de licenciement ni avec l'indemnité de mise à la retraite.

Article 92
Indemnité de mise à la retraite

Une indemnité de mise à la retraite est versée aux salariés âgés, en principe, d'au moins 70 ans selon la législation en vigueur et dont le contrat a été rompu à l'initiative de l'employeur, sous réserve du respect de la procédure légale prévu par le Code du travail.

Cette indemnité est égale à l'indemnité légale de licenciement.

ANNEXES

Accord relatif à la classification professionnelle des OETAM

Article 1
Présentation de la classification

1.1
Considérations générales, structure générale de la grille de classification

Communément, une classification désigne une démarche d'identification, de regroupement et de hiérarchisation des postes à l'aide de critères objectifs communs et équitables.

Professionnellement, elle consiste en un ensemble de repères et de règles de procédure structurées logiquement qui permettent un classement ordonné de situations de travail en fonction de catégories professionnelles et/ou de niveaux hiérarchiques définis.

Conventionnellement, la classification professionnelle s'organise au sein d'une grille de classification couvrant l'ensemble des catégories professionnelles OETAM.

La grille de classification comprend une échelle hiérarchique ordonnée en 5 niveaux (niveaux I à V), intégrant pour chacun d'eux un ordonnancement de 3 échelons (échelons 1 à 3). Une présentation synthétique de la grille de classification par catégories professionnelles est reproduite en annexe I.

L'ordonnancement de la grille en niveaux et échelons est fondé sur une approche dite par «critères classants» qui favorise la reconnaissance des compétences professionnelles au-delà du seul critère de la qualification des postes.

1.2
Ordonnancement des niveaux

L'ordonnancement des 5 niveaux (niveaux I à V) est fonction de 5 critères classants cumulatifs communs à l'ensemble des catégories professionnelles.

Ces critères reposent sur :

• le contenu d'activité : nature du travail et degré de difficulté des travaux à exécuter ;

• la responsabilité : fait d'être garant de ses actes professionnels dans le cadre des instructions et directives qui sont données ;

• les informations traitées / et la communication : ensemble des exigences pour la réception, la perception, le traitement et l'émission des informations ;

• l'autonomie : degré de liberté ou d'initiative dont la personne dispose dans la réalisation de son travail, en tenant compte des consignes, instructions et directives reçues dans le cadre de l'organisation du travail ;

• les connaissances requises : ensemble des savoirs nécessaires pour tenir un emploi. Ce critère vise aussi bien les connaissances acquises par voie scolaire, par la formation continue et/ou par l'expérience professionnelle.

L'ordonnancement des niveaux par critères classants est reproduit en annexe II.

1.3
Ordonnancement des échelons

Les échelons (1 à 3) sont gradués au sein de chaque niveau par des définitions hiérarchisées pour chacune des catégories professionnelles.

Ils permettent à l'entreprise d'apprécier et d'affiner le positionnement au regard de l'activité professionnelle.

L'ordonnancement des échelons est reproduit par catégories professionnelles en annexe III.

Article 2
Effet, mise en œuvre, actualisation et suivi de la classification professionnelle

2.1
Effet de la classification professionnelle

La classification professionnelle conventionnelle a un effet normatif.

Il n'est conventionnellement pas prévu de coefficients intermédiaires.

2.2
Mise en œuvre de la classification professionnelle

L'attribution du positionnement se déduit d'une vérification de cohérence entre le référentiel d'activité du poste et les définitions des niveaux et des échelons de la grille de classification.

Il n'existe pas d'outil unique, mais la fiabilité de la démarche impose une rigueur méthodologique dans les phases d'analyse des contenus des postes de travail et d'évaluation proprement dites.

La démarche de classification repose sur une procédure d'évaluation adaptée à l'entreprise et qui s'appuie sur les principes retenus dans le document méthodologique communiqué aux organisations syndicales représentatives lors de la négociation.

La classification jouant un rôle déterminant en matière de positionnement et de rémunération, les parties signataires rappellent les principes généraux d'objectivité et de non-discrimination qui doivent guider toute phase d'évaluation. Elles insistent également sur le nécessaire processus d'adhésion collective et individuelle qui doit gouverner la mise en œuvre d'une classification et/ou son suivi. Elles appellent en ce sens à des démarches constructives et concertées dans le respect des règles régissant le contrat de travail, les missions des institutions représentatives du personnel, et les prérogatives de la Direction de l'entreprise.

Article 3
Classification et développement des compétences

Dans le cadre du développement de parcours professionnels pour les salariés, il est nécessaire de favoriser les évolutions de carrière en cohérence avec le principe de formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 4
Classification et salaires minima conventionnels

Un salaire minimum conventionnel est garanti pour chaque échelon de la grille de classification.

Les salaires minima conventionnels sont définis et fixés dans les accords ayant pour objet la négociation annuelle prévue par le Code du travail.

Article 5
Dispositions générales relatives à l'application de l'accord

Le comité social et économique est consulté lors de la première mise en place de cette classification dans l'entreprise.

Annexe I - Présentation synthétique de la grille de classification par catégories

professionnelles

		Coefficients Conventionnels	Ouvriers	Employés/Techniciens	Agents de Maîtrise
Niveau I	• échelon 1	• 125			
	• échelon 2	• 130			
	• échelon 3	• 135			
Niveau II	• échelon 1	• 140			
	• échelon 2	• 150			
	• échelon 3	• 160			
Niveau III	• échelon 1	• 170			
	• échelon 2	• 185			
	• échelon 3	• 195			
Niveau IV	• échelon 1	• 215			
	• échelon 2	• 235			
	• échelon 3	• 260			
Niveau V	• échelon 1	• 285			
	• échelon 2	• 315			
	• échelon 3	• 350			

Annexe II - Ordonnancement des niveaux par critères classants

Niveau	Contenu d'activité	Responsabilités	Informations traitées /communication	Autonomie	Connaissances, formation, expérience requises
I	Les travaux sont simples, ordonnancés, ils sont susceptibles d'être réalisés après une transmission de consignes et une adaptation de courte durée au poste de travail.	L'impact des travaux est limité au périmètre du poste. Les erreurs sont aisément détectables et leur portée vise les matériels, outillages et opérations en cours.	Contacts avec l'environnement immédiat du poste : supérieur, collègues. Reçoit des consignes.	Exécute des consignes précises, complètes et détaillées, fixant les modes opératoires. L'exécution des travaux est contrôlable immédiatement.	Connaissances de base équivalentes à la scolarité obligatoire.
II	Exécution d'opérations qualifiées variées ou complexes nécessitant une formation préalable. Les situations rencontrées demandent à choisir des solutions adaptées à partir d'usages et/ou d'expériences de situations connues similaires et ce, suivant des méthodes existantes.	L'impact des travaux s'étend à d'autres postes dans l'entreprise ou à l'extérieur (touche les moyens, les coûts et les matières inhérents à la production et/ou au produit). La responsabilité du titulaire du poste peut s'exercer dans la recherche de la conformité. Le poste peut impliquer la coordination avec une ou plusieurs personnes.	Contacts fréquents, mais avec des niveaux hiérarchiques et des environnements diversifiés. Reçoit des instructions.	Les résultats à atteindre et les méthodes de travail sont fixés. Toutes les situations de travail ne peuvent être prévues. Le titulaire de l'emploi peut faire appel à son supérieur hiérarchique. Dans le cadre des instructions reçues, peut prendre des initiatives au regard de situations connues.	Les connaissances et la pratique acquises par la formation et/ou la reconnaissance de l'expérience professionnelle correspondent aux niveaux IV (BAC) et V (CAP et BEP) de l'éducation nationale.
III	Travaux hautement qualifiés consistant en l'exécution de programmes d'opérations variées et/ou complexes. Les situations rencontrées nécessitent une interprétation pour le choix des solutions les plus appropriées Exécution d'opérations selon des modalités générales qui impliquent l'utilisation de moyens connus en vue d'atteindre les objectifs fixés.	Les activités exercées ont des conséquences sur d'autres emplois appartenant à des unités différentes (groupe, section, service…). L'impact des travaux est significatif et de portée différée à quelques semaines au plus. Le poste implique la transmission de l'expérience et peut amener à participer à des actions de tutorat.	Contacts réguliers destinés à la fourniture et à l'obtention d'informations spécifiques auprès de différents interlocuteurs externes et internes. Le traitement des informations par le titulaire du poste demande la recherche d'informations spécifiques.	Les instructions laissent au titulaire le choix de combiner l'ordre des opérations à exécuter. Il a recours à des choix de méthodes différentes suivant la particularité des situations. L'intéressé est amené à prendre des décisions et à agir avec autonomie dans le cadre des instructions reçues.	Les connaissances et la pratique acquises par la formation et/ou la reconnaissance de l'expérience professionnelle correspondent aux niveaux III (BTS et DUT) et IV (BAC) de l'éducation nationale.

Niveau	Contenu d'activité	Responsabilités	Informations traitées /communication	Autonomie	Connaissances, formation, expérience requises
IV	Les activités à réaliser sont complexes et s'imbriquent les unes aux autres. Les solutions à trouver et à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés nécessitent l'utilisation de moyens ou méthodes normalement connus dont le choix et la combinaison exige un apport personnel d'interprétation.	L'impact des travaux est significatif et de portée différée sur une période pouvant aller à plusieurs mois. Le poste implique la transmission de l'expérience voire l'animation d'actions de formation ou la responsabilité «tutorale»	Les contacts ont pour objet d'obtenir ou de fournir une information pas toujours préétablie. L'activité nécessite la recherche spontanée d'informations et d'instructions complémentaires pour prendre des décisions.	Les instructions générales s'inscrivent dans le cadre d'un programme d'ensemble ou d'objectifs fixés. La délégation s'applique aux modalités de mise en œuvre des moyens mis à disposition.	Idem niveau III (Les connaissances et la pratique acquises par la formation et/ou la reconnaissance de l'expérience professionnelle correspondent aux niveaux III (BTS et DUT) et IV (BAC) de l'éducation nationale.)
V	La mission consiste en la réalisation et/ou la coordination d'activités d'ensemble nécessitant généralement une part d'innovation. Les solutions à adopter correspondent à des situations complexes et différenciées ; elles couvrent un champ de spécialités étendues.	L'impact des travaux est déterminant sur les aspects quantitatifs et/ou qualitatifs pour l'atteinte des objectifs de l'unité et/ou de plusieurs unités de l'Entreprise. Responsabilités larges sous l'autorité d'un cadre qui peut être le chef d'entreprise.	Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer et d'infléchir des points de vue portant sur des sujets complexes. Travaille le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.	Les directives données définissent les buts à atteindre et leurs contextes. Le titulaire propose des programmes d'actions qui impliquent des choix de priorités et de moyens définis au regard des contraintes globales attachées aux solutions proposées.	Idem niveau III (Les connaissances et la pratique acquises par la formation et/ou la reconnaissance de l'expérience professionnelle correspondent au niveau III (BTS et DUT) de l'éducation nationale.)

Annexe III - Définition des échelons par catégorie professionnelle

Ouvriers

Niveau	Échelon	Définition
I	1	Le travail est caractérisé par l'exécution à l'aide de machines ou de tout autre moyen de tâches simples n'entraînant pas de modifications du produit.
	2	Le travail est caractérisé par l'exécution à l'aide de machines ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies, nécessitant une attention soutenue. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, fixent la façon de procéder pour parvenir au résultat : les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires de moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas un mois.
	3	Le travail est caractérisé par l'exécution à l'aide de machines ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches variées. Les consignes détaillées, données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées déterminent la façon de procéder pour parvenir au résultat. L'intéressé transmet ces consignes. Les interventions portent sur les vérifications de conformité et les aménagements de moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas trois mois.

Niveau	Échelon	Définition
II	1	Le travail est caractérisé par l'exécution : - soit d'opérations classiques d'un métier à enchaîner en fonction des nécessités techniques ; - soit à l'aide de machines ou de tous autres moyens, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau I.3) appliqués couramment. Ces tâches ou ces opérations nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées. Les responsabilités à l'égard des moyens, des coûts ou des matières sont importantes. Les instructions de travail indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des documents techniques d'exécution. Il appartient à l'intéressé, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ces documents techniques, de préparer et de régler les moyens d'exécution mis à sa disposition et de contrôler le résultat de son travail.
	2	Le travail est caractérisé par l'exécution : - soit d'opérations classiques d'un métier à enchaîner en fonction des nécessités techniques ; - soit à l'aide de machines ou de tous autres moyens, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habilité gestuelle et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'I.3) appliqués couramment. Ces tâches ou ces opérations nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des programmes, des moyens, des coûts ou des matières sont importantes. Les instructions de travail indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des documents techniques d'exécution. Il appartient à l'intéressé, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ces documents techniques, de préparer et de régler les moyens d'exécution mis à sa disposition et de contrôler le résultat de son travail.
	3	Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. Ces tâches ou ces opérations nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des hommes, des programmes, des moyens, des coûts ou des matières sont très importantes. Les instructions de travail, appuyées de documents techniques indiquent les actions à accomplir. Il appartient à l'intéressé de préparer la succession de ces opérations, d'en définir les moyens d'exécution, et d'en contrôler les résultats.
III	1	Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations hautement qualifiées comportant dans un métier des opérations dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques doivent être combinées en fonction des résultats à atteindre. Les instructions de travail appuyées de documents techniques indiquent l'objectif à atteindre. Il peut être amené à les compléter en recherchant des informations techniques qui lui seront données. Il appartient à l'intéressé de déterminer le choix et la mise en œuvre de ces opérations et d'en contrôler les résultats.
	2	Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations hautement qualifiées, exigeant une parfaite maîtrise d'un métier déterminé impliquant la maîtrise d'opérations relevant de domaines d'activité connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre. Les instructions de travail appuyées de documents techniques indiquent l'objectif à atteindre. Il peut être amené à les compléter en recherchant des informations techniques à des sources diverses. Il appartient à l'intéressé de déterminer le choix et la mise en œuvre de ces opérations et de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.
	3	Le travail se différencie de celui du II.2 par des exigences de connaissances généralement acquises par des formations de niveau III de l'éducation nationale. L'intéressé doit être capable d'engager un dialogue technique avec l'encadrement de fabrication. Il doit être capable d'accéder par tous moyens à des sources d'informations techniques évoluées et de les utiliser pour la réalisation des objectifs fixés.

Employés - Techniciens

Niveau	Échelon	Définition
I	1	Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations élémentaires, (telles que, par exemple : surveillance, distribution, reproduction de documents…).
	2	Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité : les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas un mois.
	3	Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas trois mois.
II	1	Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comporte des difficultés classiques : le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.
	2	Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des résultats se manifestent rapidement.
	3	Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent, mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, ses conséquences n'apparaissent pas immédiatement.
III	1	Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution d'opérations techniques ou administratives combinées selon un processus connu ou selon une méthode inhabituelle mise en œuvre dans ce cas avec l'assistance d'une personne qualifiée ; - l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes-rendus.
	2	Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution, de manière autonome d'une suite d'opérations (recherche et analyse de données, montage et essais d'appareillage…) ; - l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes-rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.
	3	Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ; - la rédaction de comptes-rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par comparaison avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans les spécialités voisines.
IV	1	Le travail correspondant en général au domaine d'une technique est caractérisé par : - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées (avec leurs avantages et leurs inconvénients) et des résultats obtenus. L'intéressé participe à la formation du personnel de niveau inférieur.
	2	Le travail est caractérisé par : - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires; - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. L'intéressé participe à la formation du personnel de niveau inférieur ou l'assure.
	3	Le travail est caractérisé par : - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ; - la modification importante de méthodes, procédés et moyens ; - la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Niveau	Échelon	Définition
V	1	À cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini. Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou pour obtenir une meilleure cohérence avec l'objectif.
	2	À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables. L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.
	3	À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Agents de maîtrise

Niveau	Échelon	Définition
III	1	L'intéressé est responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons de niveau I : travaux de manutention ou d'entretien général. Ces responsabilités impliquent : - d'accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ; - de répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ; - d'assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ; - de veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité, participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses.
	2	L'intéressé est responsable de la conduite de travaux faisant l'objet d'une préparation précise et complète et répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.
	3	L'intéressé est responsable de la conduite de travaux faisant l'objet d'une préparation précise et complète et répondant aux définitions des échelons de niveau II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il est amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables. Il participe à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggère les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions.

Niveau	Échelon	Définition
IV	1	À partir d'objectifs, d'un programme et d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, l'intéressé est responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons des niveaux III des ouvriers et des techniciens. Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur l'ordre des opérations, les moyens d'exécution et les contrôles nécessaires au respect des normes définies. Sa responsabilité implique : - de participer à l'accueil du personnel, veiller à son adaptation et à sa formation ; - de faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ; - de décider et appliquer les mesures correctives nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ; - d'apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles destinées à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ; - d'imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit; - de rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ; - de transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.
	2	Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce éventuellement par l'intermédiaire d'un ou plusieurs agents de maîtrise sur des ouvriers qualifiés de niveau I et II et/ou des techniciens assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations. Il est associé à l'établissement des programmes d'activité, et à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution. Il participe à la formation du personnel ou l'assure.
	3	Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées dont le choix lui incombe et nécessitant des adaptations. Il est associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.
V	1	À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, l'agent de maîtrise est chargé d'organiser, de coordonner des activités différentes et complémentaires et d'en assurer la cohésion. Il est amené, pour obtenir les résultats cherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre. Il formule les instructions d'application.
	2	Agent de maîtrise assurant l'encadrement et la cohésion d'un ou plusieurs groupes, généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise dont les activités mettent en œuvre des techniques habituelles de la profession. Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à l'application des normes et à leurs conditions d'exécution. Il donne les instructions pour parvenir au résultat. Il apprécie les compétences individuelles, détermine et soumet à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participe à leur application.
	3	Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives. Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion. Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

Accord relatif à la classification professionnelle des Ingénieurs et Cadres

Article 1
Présentation de la classification

1.1
Considérations générales

Communément, une classification désigne une démarche d'identification, de regroupement et de hiérarchisation des emplois à l'aide de critères objectifs, communs et équitables.

Professionnellement, elle consiste en un ensemble de repères et de règles de procédures structurées logiquement qui permettent un classement ordonné des situations de travail en fonction de positionnements hiérarchiques définis.

Conventionnellement, la classification professionnelle s'organise au sein d'une grille de classification couvrant l'ensemble de la catégorie professionnelle ingénieurs et cadres.

La grille de classification comprend une échelle hiérarchique ordonnée en 3 niveaux (A, B, C). Le niveau A, intègre un ordonnancement de 3 échelons (débutant, 1 et 2) les niveaux B et C sont respectivement structurés sur 2 éche-

lons (1 et 2).

1.2
Ordonnancement des niveaux

Le classement des emplois au sein des 3 niveaux s'effectue au regard de critères classants cumulatifs. Ces critères reposent sur :

— la complexité et le champ des situations et problèmes ;

— l'initiative, l'autonomie, le périmètre et la portée;

— l'encadrement ;

— la communication.

Le présent système de classification étant fondé sur des critères classants, il n'y a pas lieu de rechercher de correspondance avec l'ancien système conventionnel.

L'ordonnancement des niveaux est reproduit en annexe I.

Afin de préciser la classification au regard de leurs spécificités organisationnelles, les entreprises pourront opter pour la mise en place d'un ou plusieurs sous critères, sous réserve de leur pertinence eu égard à la population considérée.

1.3
Ordonnancement des échelons

Les niveaux sont ordonnancés autour de 2 échelons (1 et 2) qui tiennent compte du niveau de maîtrise du titulaire de la fonction.

Ils permettent à l'entreprise d'apprécier et d'affiner le positionnement au regard de l'activité professionnelle.

L'ordonnancement des échelons, compte tenu de la population visée, est subordonné à l'appréciation des caractéristiques de l'entreprise (taille, organisation,…) et de fait s'effectue en situation concrète de travail.

Les échelons doivent garantir, au niveau des entreprises, une progression salariale.

L'ordonnancement des échelons est reproduit en annexe I.

Dispositions concernant les ingénieurs et cadres débutants

Le niveau A introduit un échelon supplémentaire dit «d'entrée dans la grille» pour les ingénieurs et cadres débutants leur carrière professionnelle, ayant les connaissances requises, mais possédant peu d'expérience professionnelle et n'assumant pas encore l'ensemble des responsabilités requises pour le niveau A.

En tout état de cause, l'échelon débutant est un échelon transitoire. Il appartient à l'employeur de fixer, lors du recrutement de l'ingénieur ou du cadre, les objectifs qui permettront d'atteindre l'échelon 1 du niveau A.

La phase de transition ne doit pas excéder 3 ans sous réserve que le salarié ait atteint les objectifs fixés annuellement. Dans le cas où ceux-ci n'auraient pas été atteints, la période transitoire de 3 ans pourra être prolongée de 1 an, après notification des motifs de ce report dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

En tout état de cause, l'échelon débutant ne pourra être retenu pour un salarié comptabilisant plus de 5 ans de présence effective dans l'entreprise.

Article 2
Effets, mise en œuvre et suivi de la classification

2.1
Effets de la classification professionnelle

La classification professionnelle conventionnelle a un effet normatif.

Il est prévu qu'il ne peut pas exister de positionnements conventionnels intermédiaires.

2.2
Principes de mise en œuvre de la classification

L'attribution du positionnement se déduit d'une vérification de cohérence entre le référentiel d'activité de la fonction et les définitions des niveaux et des échelons de la grille de classification.

Il n'existe pas d'outil unique, mais la fiabilité de la démarche impose une rigueur méthodologique dans les phases d'analyse des contenus des postes de travail et d'évaluation proprement dite.

La démarche de classification repose sur une procédure d'évaluation adaptée à l'entreprise. La classification étant déterminante en matière de positionnement et de rémunération, les parties signataires rappellent les principes généraux d'objectivité et de non-discrimination qui doivent guider toute phase d'évaluation.

Elles insistent également sur le nécessaire processus d'adhésion collective et individuelle qui doit gouverner la mise

en œuvre d'une classification et/ou son suivi. Elles appellent, en ce sens, à des démarches constructives et concertées dans le respect des règles régissant les missions des institutions représentatives du personnel et les prérogatives de la Direction de l'entreprise.

Article 3
Classification et salaires minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels sont définis en considération des niveaux et des échelons de la grille de classification. Ils sont révisés dans le cadre de la négociation annuelle de branche.

Article 4
Égalité professionnelle

Les entreprises s'engagent à promouvoir et à respecter l'égalité professionnelle et l'équité de traitement en matière d'affectation, de promotion, de rémunération et de tout autre événement affectant la carrière professionnelle de chaque salarié.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que toutes les dispositions du Code du travail relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent s'appliquer dans leur plénitude.

Article 5
Dispositions générales relatives à l'application de l'accord

Le comité social et économique est consulté lors de la première mise en place de cette classification dans l'entreprise.

Annexe I - Détermination des niveaux et des échelons

Niveau	Complexité et champ des situations et problèmes	Initiative, autonomie, périmètre et portée	Encadrement	Communication
A	Les fonctions exercées appellent le développement de solutions pouvant s'appuyer sur une ou plusieurs techniques spécialités recouvrant des disciplines et champs de compétences différents. Les questions à traiter conduisent à faire des choix parmi des options déjà connues, mais aussi parfois la conception et la mise en application de solutions originales.	À ce niveau de fonction ; les fonctions sont réalisées dans un cadre de politique générale et concourent à la réalisation d'objectifs opérationnels, ou suivant le cas, de projets pour lesquels les titulaires organisent et adaptent les ressources qui leur sont affectées.	Supervision d'équipes, groupes, unités de salariés exerçant à des degrés divers des fonctions relevant d'une ou plusieurs spécialités diversifiées pouvant concourir à des finalités complémentaires, mais interdépendantes. Sont aussi à ce niveau les fonctions de spécialistes qui bien que n'exerçant pas de responsabilités directes d'encadrement ont en charge des missions dans des domaines de technicité qui constituent une ressource pour les activités essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise.	Les contacts sont fréquents et avec des publics d'horizon très variés. Il est nécessaire de comprendre des points de vue différents, interlocuteurs pour débattre et discuter (et écrire) de sujets portant sur plusieurs domaines, spécialités. Les matières discutées ou rédigées nécessitent connaissance des usages, des pratiques et procédures de manière à fournir ou obtenir des commentaires explications sur des situations qui peuvent couvrir plusieurs domaines de spécialités.

Échelons	Définitions
Débutant	Suivant leur spécialité de formation, des cadres débutants ayant les connaissances requises, mais ne possédant pas l'expérience professionnelle et n'assumant pas encore l'ensemble des responsabilités seront classés à l'échelon 1 du niveau A.
1	Le titulaire de la fonction maîtrise : - L'intégralité des techniques à mettre en œuvre dans le domaine couvert par sa fonction ; - Les conditions courantes d'application ; - Leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en œuvre d'actions de progrès.

Niveau	Complexité et champ des situations et problèmes	Initiative, autonomie, périmètre et portée	Encadrement	Communication
B	Les problèmes à traiter comportent des incertitudes qui ne permettent pas de faire seulement référence à des situations antérieurement éprouvées. Elles nécessitent de chercher des solutions originales, créatives du fait de leur complexité et de l'intégration de plusieurs domaines techniques.	Les fonctions exercées, si elles sont opérationnelles, requièrent du titulaire de disposer, dans le cadre d'une politique, d'une large autonomie pour choisir les priorités et moyens à mettre en œuvre et proposer les objectifs attendus dans un domaine fonctionnel de l'entreprise, sur une période qui peut aller au-delà du cycle annuel. Des activités d'expertise d'un domaine particulièrement important pour les métiers de l'entreprise engageant des choix à moyen et long terme se situeront généralement à ce même seuil.	Coordination de plusieurs domaines d'activités couvrant de larges domaines techniques à des niveaux élevés de complexité et agissant sur la modification, l'adaptation des produits, équipements, procédures… Implique des arbitrages et des choix entre des entités différentes (ressources, organisation, priorités…). Des fonctions d'expertise dans une discipline complète et majeure de l'entreprise peuvent se situer à ce même niveau.	Les contacts ont lieu avec des responsables clés à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Les contacts peuvent être fréquents, ils requièrent une connaissance complète des politiques pratiques et procédures de la société. Les différences de points de vue entre les interlocuteurs peuvent exister et requièrent persuasion et à propos. Les matières traitées peuvent conduire à prendre des positions qui engageront durablement une des fonctions clé sur un domaine concernant ses politiques et pratiques professionnelles. Des accords sur le long terme peuvent être à définir et à souscrire.

Échelons	Définitions
1	Le titulaire de la fonction maîtrise : - L'intégralité des techniques à mettre en œuvre dans le domaine couvert par sa fonction ; - Les conditions courantes d'application ; - Leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en œuvre d'actions de progrès.

Niveau	Complexité et champ des situations et problèmes	Initiative, autonomie, périmètre et portée	Encadrement	Communication
C	Les fonctions exercées portent sur des questions impliquant les fonctions clés de l'entreprise. Les situations à traiter concernent les choix organisationnels, les options technologiques, la définition des politiques. Elles contribuent directement à la préparation et au choix des orientations stratégiques d'une ou plusieurs fonctions clés de l'entreprise.	Ces fonctions contribuent directement à la définition des objectifs et des politiques de l'entreprise. Suivant les caractéristiques de l'entreprise (taille, organisation, centres de résultats…), elles exercent un rôle prépondérant dans la direction d'une unité ou d'une fonction clé.	Coordination de l'une des fonctions clés de l'entreprise et/ou de l'une de ses unités opérationnelles majeurs.	Contacts avec des personnes clés, importances décisionnelles, à l'intérieur ou à l'extérieur de la société pouvant affecter matériellement et de façon durable les politiques, moyens et procédures de la société. Elles requièrent une capacité d'influence sur des interlocuteurs pouvant avoir des positions très différentes. Les contacts destinés à concilier les points de vue qui peuvent être opposés dans la perspective d'arrêter des positions stratégiques pour le fonctionnement de l'entreprise. Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer et d'infléchir des points de vue portant sur des sujets particulièrement complexes pouvant comporter des incertitudes.

Échelons	Définitions
1	Le titulaire de la fonction maîtrise : - L'intégralité des techniques à mettre en œuvre dans le domaine couvert par sa fonction ; - Les conditions courantes d'application ; - Leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en œuvre d'actions de progrès.

SALAIRES ET PRIMES

Accord relatif aux salaires et primes des OETAM

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels avec un effort particulier sur le salaire du premier coefficient de la grille de classification OETAM.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

À cet effet, elles rappellent tout particulièrement que :

— les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;

— les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes ;

— conformément au Code du travail, sauf accord contraire, les salaires minima mensuels et annuels de branche sont négociés chaque année.

Chapitre I
Salaires minima

Article 1
Assiette de calcul

Le salaire mensuel minimum conventionnel s'entend de la rémunération versée par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier à temps plein.

Dans le respect des dispositions conventionnelles, il comprend :

— le salaire de base ;

— tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, notamment en nature, dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

— la prime d'ancienneté dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;

— l'avantage pécuniaire de nuit dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;

— les primes pour travail du dimanche et des jours fériés dans les limites résultant de la stricte application de la convention collective ;

— les primes dites de «treizième mois», de «vacances» ou similaires non versées mensuellement ;

— les montants correspondant au payement des heures supplémentaires et des majorations légales s'y rattachant ;

— les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais ;

— les sommes liées à la participation ou l'intéressement.

Article 2
Montants mensuels

La grille des salaires mensuels minima conventionnels OETAM, pour un salarié à temps plein dont le niveau de salaire n'obéit pas à des dispositions légales ou réglementaires particulières, est arrêtée comme suit :

Positionnements		Coefficients	SMMC au 1er juillet 2020
Niv I	Échelon 1	125	1 542 €
Niv I	Échelon 2	130	1 548 €
Niv I	Échelon 3	135	1 554 €
Niv II	Échelon 1	140	1 570 €
Niv II	Échelon 2	150	1 590 €
Niv II	Échelon 3	160	1 617 €
Niv III	Échelon 1	170	1 650 €

Positionnements		Coefficients	SMMC au 1er juillet 2020
Niv III	Échelon 2	185	1 684 €
Niv III	Échelon 3	195	1 719 €
Niv IV	Échelon 1	215	1 870 €
Niv IV	Échelon 2	235	2 023 €
Niv IV	Échelon 3	260	2 191 €
Niv V	Échelon 1	285	2 385 €
Niv V	Échelon 2	315	2 627 €
Niv V	Échelon 3	350	2 903 €

Article 3
Garantie annuelle de rémunération

3.1
Contexte

Les salaires minima mensuels conventionnels ne permettant pas d'estimer le montant des rémunérations annuelles qui sont souvent constituées d'éléments versés sur une périodicité autre que mensuelle, il est apparu judicieux à la profession de pouvoir communiquer sur une rémunération annuelle plus proche de la réalité économique.

Une garantie de rémunération sur l'année est ainsi instituée. Elle comprend tous les éléments de rémunération soumis aux cotisations de sécurité sociale. Elle s'applique en complément du salaire minimum mensuel, son instauration ne pouvant porter préjudice ni à l'application des salaires mensuels ni au versement des primes ou des éléments accessoires de salaires pouvant exister dans les entreprises.

3.2
Montant de la garantie

Tout salarié à temps plein bénéficiant du salaire mensuel minimum conventionnel, et notamment tout salarié nouvellement embauché dans la branche, est assuré de bénéficier, au minimum, d'un montant annuel de rémunération.

La garantie annuelle de rémunération OETAM est revalorisée comme suit :

— 19 059 € pour l'année 2020.

Article 4
Entretien professionnel en cas de stagnation au minimum conventionnel

Les salaires mensuels minima conventionnels constituent une base de référence servant à éclairer les politiques de rémunération des entreprises qui conservent toute liberté en la matière dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. Si aucun salarié ne peut être rémunéré en deçà des minima conventionnels, les parties signataires rappellent qu'il est souhaitable que les salaires d'entreprises n'évoluent pas uniquement en fonction de la seule progression des salaires minima conventionnels.

En ce sens, tout salarié dont la rémunération aura été strictement égale, durant 5 années consécutives de travail effectif, au minima conventionnel correspondant à son coefficient pourra demander à bénéficier d'un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d'échanger sur les raisons objectives ayant conduit à cette situation. Ils étudieront en outre les possibilités de progression salariale compte tenu à la fois du contexte économique de l'entreprise et des capacités professionnelles du salarié.

Chapitre II
Montant des primes

Mod. par Avenants n° 42 et n° 43, 16 févr. 2022, étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1er mars 2022[1]

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FO Construction ;

FILPAC CGT ;
FIBOPA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 11, 16 février 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du 1er mars 2022(1)

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIDIS.
Syndicat(s) de salariés :
FCE CFDT ;
FO Construction ;
FILPAC CGT ;
FIBOPA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 6, 26 janv. 2023, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 21 avr., applicable à compter du 1er févr. 2023(1)

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIDIS.
Syndicat(s) de salariés :
FCE CFDT Chimie Energie ;
FILPAC CGT.

Mod. par Avenant n° 12, 11 avr. 2024, étendu par arr. 2 juil. 2024, JO 6 juil., applicable à compter du 1er mai 2024(1)

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Unidis.
Syndicat(s) de salariés :
FCE-CFDT Chimie - Energie ;
FO Construction ;
FILPAC-CGT ;
FIBOPA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 16, 23 janv. 2025, étendu par arr. 6 mai 2025, JO 10 mai, applicable à compter du 1er janv. 2025(1)

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIDIS.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
FO ;
CGT ;
CFE CGC.

Les montants et bases de calcul des primes sont revalorisés comme suit à partir du 1er juillet 2020 :

Astreintes

Les compensations financières forfaitaires sont portées à :

— 16,58 € par période de 24 heures ;

— 115,95 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;

— 15 € supplémentaires pour les astreintes ayant lieu un jour férié.

(Avenant n° 11, 16 févr. 2022, étendu) À compter du 1er mars 2022, les compensations financières forfaitaires sont portées à :

— 17,10 € par période de 24 heures ;

— 119,50 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;

— 17,10 € par jour férié.

(Avenant n° 6, 26 janv. 2023, étendu) À compter du 1er févr. 2023, les compensations financières forfaitaires sont portées à :

— 17,73 € par période de 24 heures ;

— 123,95 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;

— 17,73 € par jour férié.

(Avenant n° 12, 11 avr. 2024, étendu) À compter du 1er mai 2024, les compensations financières forfaitaires sont

portées à :

— 18,30 € par période de 24 heures ;

— 127,92 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;

— 18,30 € supplémentaires pour les astreintes ayant lieu un jour férié.

(Avenant n° 16, 23 janv. 2025, étendu) À compter du 1er janv. 2025, les compensations financières forfaitaires sont portées à :

— 18,61 € par période de 24 heures ;

— 130,10 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;

— 18,61 € supplémentaires pour les astreintes ayant lieu un jour férié.

Avantage pécuniaire de nuit

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit est fixée à 674 € pour un coefficient 100.

(Avenants n° 42 et n° 43, 16 févr. 2022, étendus) La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit est fixée à 687 € à compter du 1er mars 2022 pour un coefficient 100.

Exemple de calcul (à titre indicatif) pour un ouvrier de coefficient 125 à temps plein ayant effectué 48 heures de faction de nuit sur un mois civil :

La base de calcul étant de 674 €, son avantage pécuniaire de nuit sera de :

Assiette : (674 / 100) × 125 = 842,50 €

Taux horaire : 842,50 / 151,67 = 5,55… €

Montant : (5,55… × 48) × 17 % = 45,33 € (après application de la règle de l'arrondi)

(Avenant n° 6, 26 janv. 2023, étendu) La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit est fixée à 712,49 € pour un coefficient 100.

Exemple de calcul (à titre indicatif) pour un ouvrier de coefficient 125 à temps plein ayant effectué 48 heures de faction de nuit sur un mois civil :

La base de calcul étant de 712,49 €, son avantage pécuniaire de nuit sera de :

Assiette : (712,49 / 100) × 125 = 890,6125 €

Taux horaire : 890,6125 / 151,67 = 5,87… €

Montant : (5,87… × 48) × 17 % = 47,92 € (après application de la règle de l'arrondi)

(Avenant n° 12, 11 avr. 2024, étendu) À compter du 1er mai 2024, la base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit est fixée à 735,30 € pour un coefficient 100.

Exemple de calcul (à titre indicatif) pour un ouvrier de coefficient 125 à temps plein ayant effectué 48 heures de faction de nuit sur un mois civil :

La base de calcul étant de 735,30 €, son avantage pécuniaire de nuit sera de :

Assiette : (735,30 / 100) × 125 = 919,125 €

Taux horaire : 919,125 / 151,67 = 6,06… €

Montant : (6,06… × 48) × 17 % = 49,45 € (après application de la règle de l'arrondi)

(Avenant n° 16, 23 janv. 2025, étendu) La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit est fixée à 747,80 € pour un coefficient 100.

Exemple de calcul (à titre indicatif) pour un ouvrier de coefficient 125 à temps plein ayant effectué 48 heures de faction de nuit sur un mois civil :

La base de calcul étant de 747,80 €, son avantage pécuniaire de nuit sera de :

Assiette : (747,80 / 100) × 125 = 934,75 €

Taux horaire : 934,75 / 151,67 = 6,16… €

Montant : (6,16… × 48) × 17 % = 50,29 € (après application de la règle de l'arrondi)

Prime d'ancienneté

La base de référence mensuelle pour le calcul de la prime d'ancienneté, est arrêtée pour un coefficient 100 à:

— 597,89 € à compter du 1er juillet 2020 ;

— 600,88 € à compter du 1er février 2021.

Exemple de calcul (à titre indicatif) pour un ouvrier de coefficient 125 à temps plein ayant 3 ans d'ancienneté :

La base de calcul étant de 600,88 €, sa prime d'ancienneté mensuelle sera de

[(600,88 / 100) × 125] × 3 % = 22,53 € (après application de la règle de l'arrondi)

(Avenant n° 12, 11 avr. 2024, étendu) A compter du 1er mai 2024, la base de référence mensuelle pour le calcul de la prime d'ancienneté, est arrêtée à 610 € pour un coefficient 100.

Exemple de calcul (à titre indicatif) pour un ouvrier de coefficient 125 à temps plein ayant 3 ans d'ancienneté :

La base de calcul étant de 610 €, sa prime d'ancienneté mensuelle sera de [(610 / 100) × 125] × 3 % = 22,88 € (après application de la règle de l'arrondi)

Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5,59 €.

(Avenants n° 42 et n° 43, 16 févr. 2022, étendus) Le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5,70 € à compter du 1er mars 2022.

(Avenant n° 6, 26 janv. 2023, étendu) Le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5,91 €.

(Avenant n° 12, 11 avr. 2024, étendu) À compter du 1er mai 2024, le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 6,10 €.

(Avenant n° 16, 23 janv. 2025, étendu) À compter du 1er janv. 2025, le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 6,20 €.

Indemnité de panier de jour

Mod. par Avenant n° 8, 19 oct. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1er mars 2024[1]

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT Chimie-Energie ;

FO Construction ;

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 16, 23 janv. 2025, étendu par arr. 6 mai 2025, JO 10 mai, applicable à compter du 1er janv. 2025[1]

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT;

FO;

CGT;

CFE CGC.

Le montant de l'indemnité de panier de jour est fixé à 2,50 € au plus tard au 1er mars 2024.

(Avenant n° 16, 23 janv. 2025, étendu) À compter du 1er janv. 2025, Le montant de la prime de panier de jour est fixé à 2,54 €.

Avenants salaires

Avenant n° 10 du 4 avril 2018

[Étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 1er juin 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC CFDT Chimie Énergie ;

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Salaires minima conventionnels OETAM

Salaire mensuel minima conventionnel (SMMC)

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1er juin 2018.

Positionnements		Coefficients	SMMC au 1er juin 2018
Niv I	Échelon 1	125	1 503 €
Niv I	Échelon 2	130	1 510 €
Niv I	Échelon 3	135	1 516 €
Niv II	Échelon 1	140	1 533 €
Niv II	Échelon 2	150	1 553 €
Niv II	Échelon 3	160	1 579 €
Niv III	Échelon 1	170	1 614 €
Niv III	Échelon 2	185	1 648 €
Niv III	Échelon 3	195	1 682 €
Niv IV	Échelon 1	215	1 833 €
Niv IV	Échelon 2	235	1 983 €
Niv IV	Échelon 3	260	2 148 €
Niv V	Échelon 1	285	2 338 €
Niv V	Échelon 2	315	2 575 €
Niv V	Échelon 3	350	2 846 €

Garanties annuelles de rémunération

La garantie annuelle de rémunération OETAM visée à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est revalorisée comme suit pour l'année 2018 :

— 18 577 € pour les salariés ressortant du champ d'application des conventions collectives OETAM.

Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant n° 9 à l'accord du 22 novembre 2006.

Article 2
Salaires minima conventionnels Ingénieurs et Cadres

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2018 :

Niveau	RAM 2018	Mensuel 80 %*	Mensuel 70 % (2)*
Débutant (1) : Moins de 2 d'ancienneté	27 542 €	1 836 €	
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	30 786 €	2 052 €	
A	38 356 €	2 557 €	2 238 €
B	44 225 €	2 948 €	2 580 €
C	57 914 €	3 861 €	3 378 €

(1) collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010
(2) collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) & paragraphe 5-2 de l'accord du 13 décembre 2010
* Applicable à la date d'application de l'accord

Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant n° 9 à l'accord du 22 novembre 2006.

Article 3
Champ d'application

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

— N° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et cellulloses du 20 janvier 1988 ;

— N°— 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;

— N° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;

— N° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 4
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension de la totalité du présent avenant et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie du nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différentié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partes signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du Code de travail.

Le présent avenant pourra être révisé, ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 5
Date d'application de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er juin 2018.

Article 6
Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Avenant n° 11 du 22 juin 2020

[Étendu par arr. 16 oct. 2020, JO 31 oct., applicable à compter du 1er juill. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

FO ;

CGT.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Salaires minima conventionnels OETAM

Salaire mensuel minima conventionnel (SMMC)

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1er juillet 2020.

Positionnements		Coefficients	SMMC au 1er juillet 2020
Niv I	Échelon 1	125	1 542 €
Niv I	Échelon 2	130	1 548 €
Niv I	Échelon 3	135	1 554 €
Niv II	Échelon 1	140	1 570 €
Niv II	Échelon 2	150	1 590 €
Niv II	Échelon 3	160	1 617 €
Niv III	Échelon 1	170	1 650 €
Niv III	Échelon 2	185	1 684 €
Niv III	Échelon 3	195	1 719 €
Niv IV	Échelon 1	215	1 870 €
Niv IV	Échelon 2	235	2 023 €
Niv IV	Échelon 3	260	2 191 €
Niv V	Échelon 1	285	2 385 €
Niv V	Échelon 2	315	2 627 €
Niv V	Échelon 3	350	2 903 €

Garanties annuelles de rémunération

La garantie annuelle de rémunération OETAM visée à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est revalorisée comme suit pour l'année 2020 :

— 19 059 € pour les salariés ressortant du champ d'application des conventions collectives OETAM.

Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant nº 10 à l'accord du 22 novembre 2006.

Article 2
Champ d'application

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

— Nº 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;

— Nº 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;

Article 3
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension de la totalité du présent avenant et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différentié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 4
Date d'application de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er juillet 2020.

Article 5
Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Avenant n° 12 du 26 janvier 2022

[Etendu par arr. 23 mai 2022, Jo 11 juin, en vigueur le 1er févr. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Unidis.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT Chimie-Énergie ;

FO Construction ;

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE CGC.

il est convenu ce qui suit :

Salaires minima conventionnels OETAM

Salaire mensuel minima conventionnel (SMMC)

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1er février 2022.

Positionnements		Coefficients	SMMC au 1er février 2022
Niv I	Échelon 1	125	1 619 €
Niv I	Échelon 2	130	1 625 €
Niv I	Échelon 3	135	1 631 €
Niv II	Échelon 1	140	1 647 €
Niv II	Échelon 2	150	1 667 €
Niv II	Échelon 3	160	1 694 €
Niv III	Échelon 1	170	1 727 €
Niv III	Échelon 2	185	1 761 €
Niv III	Échelon 3	195	1 796 €
Niv IV	Échelon 1	215	1 947 €
Niv IV	Échelon 2	235	2 100 €
Niv IV	Échelon 3	260	2 268 €
Niv V	Échelon 1	285	2 462 €
Niv V	Échelon 2	315	2 704 €
Niv V	Échelon 3	350	2 984 €

Garanties annuelles de rémunération

La garantie annuelle de rémunération OETAM visée à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est revalorisée comme suit pour l'année 2022 :

• 20 011 € pour les salariés ressortant du champ d'application des conventions collectives OETAM.

Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant n° 10 à l'accord du 22 novembre 2006.

Article 2
Champ d'application

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

• N° 3242 (IDCC 1492 devenu IDCC 3238) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;

• N° 3250 (IDCC 1495 devenu IDCC 3238) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

Article 3
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension de la totalité du présent avenant et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 4
Durée et date d'application de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er février 2022 pour une durée indéterminée.

Article 5
Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à reprendre les discussions sur les primes conventionnelles lors de la réunion de la CPPNI du 16 février 2022. Des réponses seront également apportées sur la demande d'une négociation sur des aides à la mobilité verte.

D'autre part, un travail sur les grilles des SMMC sera engagé en 2022. Ce travail sera également l'occasion d'explorer des pistes d'évolution du mode actuel de calcul de la prime d'ancienneté.

Enfin, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau en 2022 en cas d'évolution significative des indices économiques, en particulier du SMIC et de l'inflation.

Avenant n° 4 du 26 janvier 2023

[Étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 21 avr., applicable à compter du 1er févr. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT Chimie Energie;

FO Construction;

FILPAC CGT.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2
Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des OETAM

L'accord relatif aux salaires et primes des OETAM en annexe de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes.

La grille de rémunération des salaires mensuels minima conventionnels visée à l'article 2 est arrêtée comme suit à compter du 1er février 2023 :

Positionnements		Coefficients	SMMC au 1er février 2023
Niv I	Échelon 1	125	1 734 €
Niv I	Échelon 2	130	1 740 €
Niv I	Échelon 3	135	1 746 €
Niv II	Échelon 1	140	1 762 €
Niv II	Échelon 2	150	1 782 €
Niv II	Échelon 3	160	1 809 €
Niv III	Échelon 1	170	1 842 €
Niv III	Échelon 2	185	1 876 €
Niv III	Échelon 3	195	1 911 €
Niv IV	Échelon 1	215	2 062 €
Niv IV	Échelon 2	235	2 215 €
Niv IV	Échelon 3	260	2 383 €
Niv V	Échelon 1	285	2 577 €
Niv V	Échelon 2	315	2 819 €
Niv V	Échelon 3	350	3 095 €

Le montant de la garantie annuelle de rémunération visée à l'article 3.2 est revalorisé comme suit :

— 21 433 € pour l'année 2023.

Article 3
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4
Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er février 2023 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le Code du travail.

Article 5
Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau en 2023 en cas d'évolution significative des indices économiques, en particulier du SMIC et de l'inflation.

Avenant n° 10 du 11 avril 2024

[Étendu par arr. 2 juil. 2024, JO 6 juil., applicable à compter du 1er mai 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT Chimie-Énergie ;

FILPAC CGT.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2
Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des OETAM

L'accord relatif aux salaires et primes des OETAM en annexe de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes.

La grille de rémunération des salaires mensuels minima conventionnels visée à l'article 2 est arrêtée comme suit à compter du 1er mai 2024 :

Positionnements		Coefficients	SMMC au 1er mai 2024
Niv I	Échelon 1	125	1 789 €
Niv I	Échelon 2	130	1 796 €
Niv I	Échelon 3	135	1 802 €
Niv II	Échelon 1	140	1 818 €
Niv II	Échelon 2	150	1 839 €
Niv II	Échelon 3	160	1 867 €
Niv III	Échelon 1	170	1 897 €
Niv III	Échelon 2	185	1 932 €
Niv III	Échelon 3	195	1 968 €
Niv IV	Échelon 1	215	2 114 €
Niv IV	Échelon 2	235	2 270 €
Niv IV	Échelon 3	260	2 443 €
Niv V	Échelon 1	285	2 641 €
Niv V	Échelon 2	315	2 889 €
Niv V	Échelon 3	350	3 172 €

Le montant de la garantie annuelle de rémunération visée à l'article 3.2 est revalorisé comme suit

— 22 112 € pour l'année 2024.

Article 3
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, il est rappelé que le principe d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'applique en la matière.

Article 4
Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er mai 2024 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le Code du travail.

Avenant n° 14 du 23 janvier 2025

[Étendu par arr. 6 mai 2025, JO 10 mai, applicable à compter du 1er janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CGT.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2
Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des OETAM

L'accord relatif aux salaires et primes des OETAM en annexe de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes.

La grille de rémunération des salaires mensuels minima conventionnels visée à l'article 2 est arrêtée comme suit à compter du 1er janvier 2025 :

Le montant de la garantie annuelle de rémunération visée à l'article 3.2 est revalorisé comme suit :

— 22 557 € pour l'année 2025.

Positionnements		Coefficients	SMMC
Niv I	Échelon 1	125	1 825 €
Niv I	Échelon 2	130	1 832 €
Niv I	Échelon 3	135	1 838 €
Niv II	Échelon 1	140	1 854 €
Niv II	Échelon 2	150	1 876 €
Niv II	Échelon 3	160	1 904 €
Niv III	Échelon 1	170	1 929 €
Niv III	Échelon 2	185	1 965 €
Niv III	Échelon 3	195	2001 €
Niv IV	Échelon 1	215	2 150 €
Niv IV	Échelon 2	235	2 309 €
Niv IV	Échelon 3	260	2 485 €
Niv V	Échelon 1	285	2 686 €
Niv V	Échelon 2	315	2 938 €
Niv V	Échelon 3	350	3 226 €

Article 3
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, il est rappelé que le principe d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'applique en la matière.

Article 4
Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2025 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le Code du travail.

Prime de panier de nuit / Production

Avenant n° 39 du 4 avril 2018

[Étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 1er juin 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC CFDT Chimie Énergie ;

FO Construction ;

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 37 des dispositions générales des conventions collectives OETAM est fixé à :

— 5,40 € à compter du 1er juin 2018

Article 2
Avantage pécuniaire de nuit

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle «ouvriers» à l'article 11 de l'annexe catégorielle «employée» et à l'article 16 de l'annexe catégorielle «techniciens et agents de maîtrise» est fixée à :

— 651 € à compter du 1er juin 2018

Article 3
Champ d'application

Le présents avenants sont conclus dans le champ d'application des conventions nationales suivantes :

— N° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;

— N° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

Ils se substituent, annulent et remplacent les avenants n° 38 et n° 37 des Conventions collectives mentionnées.

Article 4
Procédure de dépôt et d'extension

Les présents avenants seront soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité des présents avenants et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code de travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différentié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail les parties signataires expressément que l'objet des présents avenants a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 5
Date d'application de l'accord

Les présents avenants entrent en vigueur au 1er juin 2018.

Article 6
Durée de l'accord

Les présents avenants sont conclus pour une durée indéterminée.

Avenant n° 40 du 14 juin 2019

[Étendu par arr. 31 mars 2020, JO 7 avr., applicable à compter du 1er juill. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT Chimie-Énergie ;

FO Construction ;

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 37 des dispositions générales des conventions collectives OETAM est fixé à :

— 5,49 € à compter du 1er juillet 2019

Article 2
Avantage pécuniaire de nuit

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle «ouvriers», à l'article 11 de l'annexe catégorielle «employés», et à l'article 16 de l'annexe catégorielle «techniciens et agents de maîtrise» est fixée à :

— 661,42 € à compter du 1er juillet 2019

Article 3
Champ d'application

Les présents avenants sont conclus dans le champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

— N° 3242 (IDCC 1492) : Convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;

— N° 3250 (IDCC 1495) : Convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

Ils se substituent, annulent et remplacent les avenants n° 39 et n° 38 des Conventions collectives mentionnées.

Article 4
Procédure de dépôt et d'extension

Les présents avenants seront soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité des présents avenants et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différentié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 5
Date d'application de l'accord

Les présents avenants entrent en vigueur au 1er juillet 2019.

Article 6
Durée de l'accord

Les présents avenants sont conclus pour une durée indéterminée.

Avenant n° 41 du 22 juin 2020

[Étendu par arr. 16 oct. 2020, JO 31 oct., applicable à compter du 1er juill. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 37 des dispositions générales des conventions collectives OETAM est fixé à :

— 5,59 € à compter du 1er juillet 2020

Article 2
Avantage pécuniaire de nuit

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle «ouvriers», à l'article 11 de l'annexe catégorielle «employés» et à l'article 16 de l'annexe catégorielle «techniciens et agents de maîtrise» est fixée à :

— 674 € à compter du 1er juillet 2020

Article 3
Champ d'application

Les présents avenants sont conclus dans le champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

— N° 3242 (IDCC 1492) : Convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;

— N° 3250 (IDCC 1495) : Convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

Article 4
Procédure de dépôt et d'extension

Les présents avenants seront soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité des présents avenants et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différentié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 5
Date d'application de l'accord

Les présents avenants entrent en vigueur au 1er juillet 2020.

Article 6
Durée de l'accord

Les présents avenants sont conclus pour une durée indéterminée.

Prime de panier de nuit / Fabrication

Avenant n° 38 du 4 avril 2018

[Étendu par arr. 11 févr. 2019, JO 16 févr., applicable à compter du 1er juin 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC CFDT Chimie Énergie ;

FO Construction ;

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 37 des dispositions générales des conventions collectives OETAM est fixé à :

— 5,40 € à compter du 1er juin 2018

Article 2
Avantage pécuniaire de nuit

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle «ouvriers», à l'article 11 de l'annexe catégorielle «employés» et à l'article 16 de l'annexe catégorielle «techniciens et agents de maîtrise» est fixée à :

— 651 € à compter du 1er juin 2018

Article 3
Champ d'application

Les présents avenants sont conclus dans le champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

— N° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;

— N° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons

et des industries connexes du 16 février 1988.

Ils se substituent, annulent et remplacent les avenants n° 38 et n° 37 des Conventions collectives mentionnées.

Article 4
Procédure de dépôt et d'extension

Les présents avenants seront soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-28 du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension de la totalité des présents avenants et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différentié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivant du Code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 5
Date d'application de l'accord

Les présents accords entrent en vigueur au 1er juin 2018.

Article 6
Durée de l'accord

Les présents avenants sont conclus pour une durée indéterminée.

Avenant n° 39 du 14 juin 2019

[Étendu par arr. 31 mars 2020, JO 7 avr., applicable à compter du 1er juill. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT Chimie-Énergie ;

FO Construction ;

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 37 des dispositions générales des conventions collectives OETAM est fixé à :

— 5,49 € à compter du 1er juillet 2019

Article 2
Avantage pécuniaire de nuit

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle «ouvriers», à l'article 11 de l'annexe catégorielle «employés» et à l'article 16 de l'annexe catégorielle «techniciens et agents de maîtrise» est fixée à :

— 661,42 € à compter du 1er juillet 2019

Article 3
Champ d'application

Les présents avenants sont conclus dans le champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

— N° 3242 (IDCC 1492) : Convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et cel-

luloses du 20 janvier 1988 ;

— N° 3250 (IDCC 1495) : Convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

Ils se substituent, annulent et remplacent les avenants n° 39 et n° 38 des Conventions collectives mentionnées.

Article 4
Procédure de dépôt et d'extension

Les présents avenants seront soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité des présents avenants et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différentié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail

Article 5
Date d'application de l'accord

Les présents avenants entrent en vigueur au 1er juillet 2019.

Article 6
Durée de l'accord

Les présents avenants sont conclus pour une durée indéterminée.

Avenant n° 40 du 22 juin 2020

[Étendu par arr. 16 oct. 2020, JO 31 oct., applicable à compter du 1er juill. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 37 des dispositions générales des conventions collectives OETAM est fixé à :

— 5,59 € à compter du 1er juillet 2020

Article 2
Avantage pécuniaire de nuit

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle «ouvriers», à l'article 11 de l'annexe catégorielle «employés» et à l'article 16 de l'annexe catégorielle «techniciens et agents de maîtrise» est fixée à :

— 674 € à compter du 1er juillet 2020

Article 3
Champ d'application

Les présents avenants sont conclus dans le champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

— N° 3242 (IDCC 1492) : Convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;

— N° 3250 (IDCC 1495) : Convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

Article 4
Procédure de dépôt et d'extension

Les présents avenants seront soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité des présents avenants et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différentié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 5
Date d'application de l'accord

Les présents avenants entrent en vigueur au 1er juillet 2020.

Article 6
Durée de l'accord

Les présents avenants sont conclus pour une durée indéterminée.

Accord relatif aux salaires et primes des Ingénieurs et Cadres

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

À cet effet, elles rappellent tout particulièrement que :

— les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;

— les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes ;

— conformément au Code du travail, sauf accord contraire, les salaires minima mensuels et annuels de branche sont négociés chaque année.

Chapitre I
Salaires minima

Le salaire réel touché par un IC peut évidemment être supérieur aux minima prévus pour sa classification. Il est de même possible que le salaire réel d'un IC d'un niveau hiérarchique déterminé soit supérieur au salaire réel d'un IC d'un niveau hiérarchique plus important, la valeur individuelle de chacun et les services rendus intervenant seuls pour déterminer les salaires réels.

À l'augmentation de l'importance des services rendus à l'entreprise, qui marque normalement le développement d'une carrière d'IC, doit correspondre une variation concomitante de la rémunération.

Article 1
Assiette et périodicité de calcul

1.1
Rémunération annuelle minimale

Les salaires minima conventionnels s'entendent de l'ensemble des éléments de rémunération versés au salarié au cours d'une année civile. Les éléments de rémunération sont ceux qui sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale.

En tout état de cause, ils ne comprennent pas les remboursements de frais, les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement.

Les salaires minima sont fixés pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1607 heures annuelles de travail effectif ou 218 jours de travail à l'année. Sont donc exclus de la base de calcul le payement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

1.2
Garanties mensuelles minimales

Tout salarié est assuré, pour un mois de travail à temps plein, de percevoir une garantie mensuelle de rémunération égale à 80 % de la rémunération annuelle minimale divisée par 12.

Ce pourcentage est ramené à 70 % pour les salariés dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

Les salariés IC débutants du niveau A échelon 1 ne sont pas concernés par ce taux de 70 %.

1.3
Règle de proratisation

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation doit être appliquée pour le calcul des minima visés aux paragraphes précédents.

La même règle doit être retenue pour les salariés à temps partiel.

Article 2
Montants

La grille de rémunération est modifiée comme suit:

Niveau	RAM 2020	Mensuel 80 %	Mensuel 70 %(2)
A Débutants (1) : Moins de 2 ans d'ancienneté	28 093 €	1 873 €	X
De 2 à 4 ans d'ancienneté	31 402 €	2 093 €	X
A	39 123 €	2 608 €	2 283 €
B	45 110 €	3 007 €	2 632 €
C	59 072 €	3 938 €	3 446 €

(1) Salariés ingénieurs et cadres débutants au sens de l'accord de classification ;
(2) Salariés dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) au sens de l'accord de classification.

Article 3
Entretien professionnel en cas de stagnation au minimum conventionnel

Les salaires mensuels minima conventionnels constituent une base de référence servant à éclairer les politiques de rémunération des entreprises qui conservent toute liberté en la matière dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. Si aucun salarié ne peut être rémunéré en deçà des minima conventionnels, les parties signataires rappellent qu'il est souhaitable que les salaires d'entreprises n'évoluent pas uniquement en fonction de la seule progression des salaires minima conventionnels.

En ce sens, tout salarié dont la rémunération aura été strictement égale, durant 5 années consécutives de travail effectif, au minima conventionnel correspondant à son coefficient pourra demander à bénéficier d'un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d'échanger sur les raisons objectives ayant conduit à cette situation. Ils étudieront en outre les possibilités de progression salariale compte tenu à la fois du contexte économique de l'entreprise et des capacités professionnelles du salarié.

Chapitre II
Montant des primes

Mod. par Avenant n° 11, 16 février 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du 1er mars 2022(1)

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIDIS.
Syndicat(s) de salariés :
FCE CFDT ;
FO Construction ;
FILPAC CGT ;
FIBOPA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 6, 26 janv. 2023, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 21 avr., applicable à compter du 1er févr. 2023(1)

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIDIS.
Syndicat(s) de salariés :
FCE CFDT Chimie Energie ;
FILPAC CGT.

Mod. par Avenant n° 12, 11 avr. 2024, étendu par arr. 2 juil. 2024, JO 6 juil., applicable à compter du 1er mai 2024(1)

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Unidis.
Syndicat(s) de salariés :
FCE-CFDT Chimie - Energie ;
FO Construction ;
FILPAC-CGT ;
FIBOPA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 16, 23 janv. 2025, étendu par arr. 6 mai 2025, JO 10 mai, applicable à compter du 1er janv. 2025(1)

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIDIS.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
FO ;
CGT ;
CFE CGC.

Les montants et bases de calcul des primes sont revalorisés comme suit à partir du 1er juillet 2020 :

Astreintes

Les compensations financières forfaitaires sont portées à :

— 16,58 € par période de 24 heures ;

— 115,95 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;

— 15 € supplémentaires pour les astreintes ayant lieu un jour férié.

(Avenant n° 11, 16 févr. 2022, étendu) À compter du 1er mars 2022, les compensations financières forfaitaires sont portées à :

— 17,10 € par période de 24 heures ;

— 119,50 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;

— 17,10 € par jour férié.

(Avenant n° 6, 26 janv. 2023, étendu) À compter du 1er février 2023, les compensations financières forfaitaires sont portées à :

— 17,73 € par période de 24 heures ;

— 123,95 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;

— 17,73 € par jour férié.

(Avenant n° 12, 11 avr. 2024, étendu) À compter du 1er mai 2024, les compensations financières forfaitaires sont portées à :

— 18,30 € par période de 24 heures ;

— 127,92 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;

— 18,30 € supplémentaires pour les astreintes ayant lieu un jour férié.

(Avenant n° 16, 23 janv. 2025, étendu) À compter du 1er janv. 2025, Les compensations financières forfaitaires sont portées à :

— 18,61 € par période de 24 heures ;

— 130,10 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs ;

— 18,61 € supplémentaires pour les astreintes ayant lieu un jour férié.

Avenants salaires

Avenant n° 10 du 4 avril 2018

[Étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 1er juin 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT Chimie Énergie ;

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Salaires minima conventionnels OETAM

Salaire mensuel minima conventionnel (SMMC)

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1er juin 2018.

Positionnements	Coefficient	SMMC au 1er juin 2018	
Niv I	Échelon 1	125	1 503 €
Niv I	Échelon 2	130	1 510 €
Niv I	Échelon 3	135	1 516 €
Niv II	Échelon 1	140	1 533 €
Niv II	Échelon 2	150	1 553 €
Niv II	Échelon 3	160	1 579 €
Niv III	Échelon 1	170	1 614 €
Niv III	Échelon 2	185	1 648 €
Niv III	Échelon 3	195	1 682 €
Niv IV	Échelon 1	215	1 833 €
Niv IV	Échelon 2	235	1 983 €
Niv IV	Échelon 3	260	2 148 €
Niv V	Échelon 1	285	2 338 €
Niv V	Échelon 2	315	2 575 €
Niv V	Échelon 3	350	2 846 €

Garanties annuelles de rémunération

La garantie annuelle de rémunération OETAM visée à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est revalorisée comme suit pour l'année 2018 :

— 18 577 € pour les salariés ressortant du champ d'application des conventions collectives OETAM.

Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant n° 9 à l'accord du 22 novembre 2006.

Article 2
Salaires minima conventionnels Ingénieurs et Cadres

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2018 :

Niveau	RAM 2018	Mensuel 80 %*	Mensuel 70 % (2)*
Débutant (1) : Moins de 2 ans d'ancienneté	27 542 €	1 836 €	
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	30 786 €	2 052 €	
A	36 356 €	2 557 €	2 238 €
B	44 225 €	2 948 €	2 580 €
C	57 914 €	3 861 €	3 378 €
(1) collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010 (2) collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) & paragraphe 5-2 de l'accord du 13 décembre 2010 * Applicable à la date d'application de l'accord			

Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant n° 9 à l'accord du 22 novembre 2006.

Article 3
Champ d'application

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

— N° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;

— N° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers, cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;

— N° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;

— N° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 4
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie le plus diligente en application de l'article L. 2261-26 ou Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension de la totalité du présent avenant et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différentié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 5
Date d'application de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er juin 2018.

Article 6
Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Avenant n° 5 du 22 juin 2020

[Non étendu, applicable à compter du 1er juill. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT Chimie-Énergie ;

FO Construction ;

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Revalorisation de la grille de rémunération

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2020 :

Niveau	*RAM 2020*	*Mensuel 80 %*	*Mensuel 70 % (2)*
Débutant (1) : Moins de 2 ans d'ancienneté	*28 093 €*	*1 873 €*	------
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	*31 402 €*	*2 093 €*	------
A	*39 123 €*	*2 608 €*	*2 283 €*
B	*45 110 €*	*3 007 €*	*2 632 €*
C	*59 072 €*	*3 938 €*	*3 446 €*
(1) collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010 *(2) collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) & paragraphe 5-2 de l'accord du 13 décembre 2010*			

Article 2
Champ d'application

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

— N° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;

— N° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 3
Procédure de dépôt et d'extension

Les présents avenants seront soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 *du Code du travail.*

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité des présents avenants et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 *du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différentié.*

En application des dispositions des articles L. 2241-8 *et* L. 2241-17 *du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre*

les femmes et les hommes.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 4
Date d'application de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er juillet 2020.

Avenant nº 6 du 26 janvier 2022

[Étendu par arr. 30 août 2022, JO 3 sept., applicable à compter du 1er févr. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Unidis.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT Chimie-Énergie ;

FO Construction ;

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

1- Revalorisation de la grille de rémunération

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2022 :

Niveau	RAM 2022	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % (2)
Débutant (1) : Moins de 2 d'ancienneté Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	28 908 €	1 927 €	
	32 313 €	2 154 €	
A	40 218 €	2 681 €	2 347 €
B	46 373 €	3 091 €	2 706 €
C	60 726 €	4 048 €	3 542 €
(1) collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010 (2) collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) & paragraphe 5-2 de l'accord du 13 décembre 2010			

Article 2
Champ d'application

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

• Nº 3011 (IDCC 0700 devenu IDCC 3238) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;

• Nº 3068 (IDCC 0707 devenu IDCC 3238) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 3
Procédure de dépôt et d'extension

Les présents avenants seront soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité des présents avenants et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différentié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 4
Durée et date d'application de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er février 2022 pour une durée indéterminée.

Article 5
Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à reprendre les discussions sur les primes conventionnelles lors de la réunion de la CPPNI du 16 février 2022. Des réponses seront également apportées sur la demande d'une négociation sur des aides à la mobilité verte.

D'autre part, un travail sur les grilles des SMMC sera engagé en 2022. Ce travail sera également l'occasion d'explorer des pistes d'évolution du mode actuel de calcul de la prime d'ancienneté.

Enfin, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau en 2022 en cas d'évolution significative des indices économiques, en particulier du SMIC et de l'inflation.

Avenant n° 5 du 26 janvier 2023

[Étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 21 avr., applicable à compter du 1er févr. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT Chimie Energie ;

FO Construction ;

FILPAC CGT.

Il est convenu ce qui suit :

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2
Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des Ingénieurs et Cadres

L'accord relatif aux salaires et primes des Ingénieurs et Cadres en annexe de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes.

La grille de rémunération des salaires mensuels minima conventionnels visée à l'article 2 est arrêtée comme suit à compter du 1er février 2023 :

Niveau	RAM 2023	Mensuel 80 %	Mensuel 70 %(2)
Débutant (1) : Moins de 2 ans d'ancienneté	29 980 €	1 998 €	X
De 2 à 5 ans d'ancienneté	33 512 €	2 234 €	X
A	41 752 €	2 780 €	2 434 €
B	48 318 €	3 206 €	2 806 €
C	62 979 €	4 198 €	3 673 €

(1) Salariés ingénieurs et cadres débutants au sens de l'accord de classification ;
(2) Salariés dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) au sens de l'accord de classification.

Article 3
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins

de 50 salariés.

Article 4
Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er février 2023 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le Code du travail.

Article 5
Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau en 2023 en cas d'évolution significative des indices économiques, en particulier du SMIC et de l'inflation.

Avenant n° 11 du 11 avril 2024

[Étendu par arr. 2 juil. 2024, JO 6 juil., applicable à compter du 1er mai 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

FILPAC CGT.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2
Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des Ingénieurs et Cadres

L'accord relatif aux salaires et primes des Ingénieurs et Cadres en annexe de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes.

La grille de rémunération des salaires mensuels minima conventionnels visée à l'article 2 est arrêtée comme suit à compter du 1er mai 2024 :

Niveau	RAM 2024	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % (2)
Débutant (1) : Moins de2 ans d'ancienneté De 2 à 5 ans d'ancienneté	30 730 €	2 048 €	X
	34 350 €	2 290 €	X
A	42 796 €	2 850 €	2 495 €
B	49 526 €	3 286 €	2 876 €
C	64 553 €	4 303 €	3 765 €

— Salariés ingénieurs et cadres débutants au sens de l'accord de classification ;

— Salariés dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) au sens de l'accord de classification.

Article 3
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, il est rappelé que le principe d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'applique en la matière.

Article 4
Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er mai 2024 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le Code du travail.

Avenant n° 15 du 23 janvier 2025

[Étendu par arr. 6 mai 2025, JO 10 mai, applicable à compter du 1er janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT;

FO;

CGT.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2
Modification de l'accord relatif aux salaires et primes des Ingénieurs et Cadres

L'accord relatif aux salaires et primes des Ingénieurs et Cadres en annexe de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes.

La grille de rémunération des salaires mensuels minima conventionnels visée à l'article 2 est arrêtée comme suit à compter du 1er janvier 2025 :

Niveau	RAM 2025	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % (2)
Débutant (1) : Moins de 2 ans d'ancienneté	31 345 €	2 089 €	
De 2 à 5 ans d'ancienneté	35 037 €	2 336 €	
A	43 524 €	2 898 €	2 639 €
B	50 368 €	3 342 €	2 925 €
C	65 650 €	4 376 €	3 829 €
(1) Salariés ingénieurs et cadres débutants au sens de l'accord de classification ; (2) Salariés dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) au sens de l'accord de classification.			

Article 3
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, il est rappelé que le principe d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, s'applique en la matière.

Article 4
Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2025 pour une durée indéterminée. Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le Code du travail.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Rapprochement des champs conventionnels dans l'Intersecteur Papier Carton

Accord du 29 mars 2017

[*Non étendu, applicable à l'issue du délai prévue par les art.* L. 2232-6 *et s. du C. travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives pour une durée indéterminée, et au plus tard jusqu'à la signature d'une convention collective commune issue des CCN en Production et Transformation des Papiers cartons et de la CCN du Cartonnage*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS ;

FFCP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT Chimie-Énergie ;

Fédération française de la Communication Écrite, Graphique et audiovisuelle CFTC ;

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE CGC.

Préambule

Les organisations syndicales de la Production et de la Transformation des Papiers Cartons et du Cartonnage et articles de papeterie ont engagé dès 2014 une réflexion sur l'évolution du dispositif conventionnel de l'Intersecteur Papier Carton, associant l'ensemble des parties prenantes en vue de procéder au rapprochement de leurs champs conventionnels, correspondant à cinq conventions collectives distinctes, telles que visées à l'article 4 du présent accord. À cet effet, un symposium de réflexion intitulé «Dialogue social et réindustrialisation» a été organisé le 20 mars 2015 afin d'échanger et de réfléchir collectivement sur les opportunités, les points de vigilance et les approches méthodologiques possibles d'un rapprochement des champs conventionnels.

L'objectif de cette démarche de rapprochement des conventions collectives nationales est de parvenir à un nouveau dispositif conventionnel - structuré, ordonné, simplifié, modernisé et rédigé clairement -, répondant aux enjeux d'attractivité de l'Intersecteur, de développement et de maintien de la pérennité des entreprises et de protection des salariés au travers d'un cadre social, constructif et dynamique.

Dans ce cadre, les organisations syndicales ont pris la décision de négocier un accord de méthode organisant la négociation de ce futur dispositif conventionnel et répondant à la nécessité de revisiter l'ensemble des dispositions conventionnelles de l'Intersecteur Papier et Carton, qui précise notamment les points suivants :

- L'architecture du futur dispositif conventionnel ;

- L'ordonnancement de la négociation, ainsi que les grands principes devant guider les travaux et donner sens au dialogue social ;

- Les différentes étapes de rapprochement des conventions collectives nationales, le calendrier et l'organisation et le rythme des négociations.

L'objectif final est d'aboutir à une seule convention collective nationale, couvrant à la fois la Production et la Transformation des papiers et cartons et le Cartonnage et les articles de papeterie et s'appuyant sur les accords et dispositifs communs déjà négociés et mis en place depuis plus de 20 ans.

En effet, la segmentation par secteur d'activité recouvre une réalité en termes de marchés économiques, de réglementation, d'innovation et de problématiques environnementales…, mais perd progressivement du sens sur les thématiques dites «sociales» et sur celles des champs conventionnels.

Le projet de rapprochement des champs conventionnels vise une simplification et une modernisation des textes, mais a aussi comme ambition de s'approcher au plus près des réalités des métiers, du contexte économique des entreprises, des besoins des salariés et des spécificités sectorielles.

Ainsi, la notion de rapprochement des CCN dans l'Intersecteur Papier Carton n'implique pas dans l'esprit des organisations syndicales une uniformisation de l'ensemble des dispositions conventionnelles, mais bien la constitution d'un chapeau conventionnel commun et le maintien d'identités et de spécificités sectorielles.

La négociation déterminera ce qui relève du chapeau commun et des spécificités sectorielles.

Les travaux de rapprochement s'inscrivent dans une perspective de maintien du rôle moteur et fondamental de régu-

lation de la branche professionnelle et donc dans une démarche parfaitement indépendante vis-à-vis de la loi sur la réforme du droit du travail sur la restructuration des branches professionnelles.

Le rapprochement des champs conventionnels permettra à la branche de définir l'ordre public conventionnel, tel que défini par la loi Travail du 9 août 2016.

Il sera également l'occasion, en application de la loi «Travail», de lui conférer un nouveau rôle, celui de négocier et de déterminer les modalités de mise en place d'accords types destinés spécifiquement aux PME et TPE (moins de 50 salariés).

Le secteur de la Distribution des Papiers et Cartons a débuté dès la fin de l'année 2013 un travail de modernisation et de rapprochement de ses deux conventions collectives nationales (OETAM et Ingénieurs et Cadres), émettant le souhait de finaliser ce travail avant d'initier quelle que démarche que ce soit de regroupement avec d'autres conventions collectives nationales. Un avenant au présent accord pourra être signé si les organisations syndicales de la Distribution souhaitent intégrer ultérieurement la démarche de rapprochement des champs conventionnels dans l'Intersecteur Papier Carton.

Nonobstant, les partenaires sociaux, du fait des incertitudes actuelles afférentes à la représentativité des organisations syndicales de salariés, décident de procéder au découpage de l'accord de méthode en deux parties.

Dans un premier temps, elles proposent la signature d'un accord de méthode portant sur la phase 1 du rapprochement des champs conventionnels, dédiée à un travail technique de toilettage et d'actualisation juridique de l'ensemble des textes concernés.

Dans un second temps, elles envisagent de poursuivre la phase 2, dédiée à la négociation sur le rapprochement des CCN en Production et Transformation et du Cartonnage par voie d'avenant, à l'issue de la publication des arrêtés sur la représentativité des organisations syndicales de salariés.

À cet égard, les dispositions relatives à la phase 2 sont annexées au présent accord. Elles pourront être précisées et/ou modifiées, le cas échéant, dans le cadre des discussions afférentes à la négociation de l'avenant au présent accord.

Article 1
Un contexte législatif, économique et social en pleine évolution

1.1
L'articulation Loi - Convention collective - Accord d'entreprise

Les organisations syndicales négocieront le socle conventionnel futur applicable dans la(es) branche(s) et les thèmes sur lesquels les entreprises ne pourront en aucun cas déroger par accord d'entreprise.

1.2
Les accords collectifs transverses de branches dans l'Intersecteur Papier Carton (IPC)

Dans une logique de complémentarité et de continuité des métiers des différents secteurs de l'IPC et de cohérence des orientations de la politique sociale des branches, un grand nombre d'accords collectifs, d'instances paritaires de branches et d'organismes paritaires communs ont été mis en place dans l'Intersecteur Papier Carton depuis près d'une vingtaine d'années. La création de Formapap le 14 décembre 1994 a été le premier acte fort de la mise en place d'accords transverses dans l'IPC, puis la mise en place de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) IPC le 20 mai 2002.

Les principaux domaines concernés sont ceux de :

- *la formation professionnelle : accords collectifs communs sur la formation professionnelle et la GPEC du* 19 février 2015 *et précédents, dispositifs CQP/CQPI et de certification professionnelle, études sur la formation, Observatoire paritaire des métiers, CPNEF, structure AFIFOR/politique d'apprentissage, OPCA 3+… ;*

- *l'emploi et la non discrimination : accord collectif sur l'emploi intergénérationnel du 4 juillet 2013 et accord pour l'emploi des seniors du 11 mars 2008 le précédant, accord collectif sur l'égalité professionnelle du 26 juin 2012, accord collectif relatif à l'indemnisation du chômage partiel du 1er juin 2012, convention nationale tripartite en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi de personnes handicapées, contractualisations régionales emploi/formation - Contrats d'objectifs, Accords de développement de l'emploi et des compétences -… ;*

- *la santé et sécurité au travail : accord collectif relatif à la santé et sécurité au travail du 29 avril 2010 et ses avenants, projet d'expérimentation sur le champ de l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du FACT - Fonds pour l'amélioration des conditions de travail -…*

Ces accords collectifs, organismes et instances paritaires communs constituent déjà de manière concrète un premier socle commun conventionnel de l'Intersecteur Papier Carton.

Article 2
La cible : le rapprochement des conventions collectives nationales pour l'IPC

Les conventions collectives nationales sont, depuis plus de 50 ans, la résultante de nombreuses négociations collectives, ayant permis d'intégrer les évolutions liées aux métiers et au contexte socio-économique des entreprises mais aussi les évolutions législatives. Les dispositions ont été modifiées et complétées au fil du temps, conduisant à une certaine complexité des textes conventionnels, les rendant de ce fait difficiles à comprendre tant pour les salariés que pour les entreprises notamment les PME/PMI.

Enfin, la diversité des dispositions conventionnelles rend complexe l'accès à l'information recherchée.

Dans ce cadre, les travaux de rapprochement des champs conventionnels dans l'Intersecteur Papier Carton offrent une réelle opportunité de répondre aux besoins de simplification du cadre conventionnel, en :

- actualisant les dispositions conventionnelles,

- toilettant et modernisant les conventions collectives actuelles,

- rendant les dispositions de branches plus visibles,

- facilitant l'accès à l'information en s'appuyant notamment sur l'apport du digital et du papier.

2.1
Un besoin de simplification, de modernisation de l'écriture, de lisibilité et d'actualisation des textes

- Modernisation des textes

Les signataires du présent accord souhaitent profiter des travaux de rapprochement des CCN pour simplifier et moderniser leur rédaction afin d'offrir une meilleure lisibilité et des repères pour les entreprises et les salariés de l'IPC et s'adapter aux réalités actuelles.

Afin de faciliter l'accès à l'information, ils s'attacheront à s'appuyer autant que faire se peut sur les technologies numériques, permettant la mise en place de mots clefs et de moteur de recherche, facilitant ainsi la gestion des documents et l'archivage des textes.

- Actualisation des textes

Du fait de l'évolution permanente de la législation en matière de droit social, certaines dispositions conventionnelles des CCN concernées pouvant être en-deçà des dispositions légales, la démarche initiée permettra une actualisation juridique de ces dispositions.

2.2
Un renforcement du poids des conventions collectives concernées en termes de nombre d'entreprises et d'effectifs salariés

Les conventions collectives nationales de l'Intersecteur Papier Carton sont morcelées. Dans le périmètre du présent accord, les 5 CCN des secteurs de la Production et de la Transformation des Papiers et Cartons et du Cartonnage rassemblent plus de 60 000 salariés.

Les synergies sont nombreuses au sein de l'Intersecteur Papier Carton, particulièrement en termes de métiers, de technologies, de besoins de formation…

Il est à noter que :

- les textes conventionnels sont identiques en Production et en Transformation des Papiers et Cartons, et qu'ils sont négociés au sein des mêmes commissions paritaires ;

- les accords transverses dans l'Intersecteur Papier Carton sur les thématiques décrites dans l'article 1.2 du présent accord, sont de plus en plus nombreux.

Dans ce contexte et afin de capitaliser sur les synergies existantes, les parties signataires expriment leur volonté :

- de consolider la représentativité des conventions collectives nationales de l'IPC,

- d'enrichir le dialogue social, la négociation collective et l'accompagnement des entreprises ;

- de renforcer le poids des branches professionnelles de l'IPC dans les contacts avec les Pouvoirs publies au niveau national et territorial et avec l'ensemble des partenaires externes.

Article 3
Les grands principes qui vont guider les travaux et donner du sens au dialogue social

3.1
La pérennité et le développement des entreprises

Les entreprises de l'Intersecteur Papier Carton sont dans une compétition mondialisée, et doivent relever des défis à la fois technologiques, économiques, réglementaires, environnementaux… pour assurer leur pérennité et leur développement.

3.2
L'Intersecteur Papier Carton : une filière attractive et d'avenir

- Une filière d'avenir

L'Intersecteur Papier Carton constitue une filière d'avertir et un véritable terrain d'innovation, avec de nouvelles perspectives qui se profilent : modernisation des process de production, développement du numérique et de la digitalisation, et notamment de l'impression numérique, matériau papier carton «moderne et intelligent» (interactivité avec une électronique imprimée et fonctionnelle par exemple), papiers «spéciaux» (papier décor, barrière aux ondes, revêtement mural interactif ou bioactif).

Par ailleurs, bien que confronté à une concurrence très forte (autres matériaux, nouvelles technologies de communication), le secteur industriel français pâtes-papiers-cartons connaît aujourd'hui de nouvelles opportunités. Croissance de la ressource, contexte énergétique, taxe carbone, nouvelles exigences du consommateur et nouvelles technologies sont autant de facteurs encourageants pour la filière.

- La responsabilité sociale et sociétale

L'Intersecteur Papier Carton dispose d'atouts reconnus, renforçant son attractivité.

Le matériau papier carton est ancré dans l'économie circulaire, notamment du fait de son caractère biosourcé et l'efficacité de sa boucle matière par l'utilisation des papiers cartons recyclés. Par ailleurs, la filière joue un rôle majeur dans l'organisation de systèmes de collecte et de tri.

L'Intersecteur est engagé en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, de la formation professionnelle et de la formation par alternance. À cet effet, les organisations syndicales ont créé en 2013 l'AFIFOR, qui a contribué à l'augmentation du nombre de contrats en apprentissage et un travail en réseau des CFA, pour une formation optimale et de qualité, ancrée au plus près des entreprises dans les territoires.

3.3
La protection des salariés

La convention collective définît un cadre conventionnel et juridique adapté aux réalités des entreprises du secteur et permettant une harmonisation des garanties sociales.

Elle dote la branche professionnelle d'un cadre social structurant, destiné à favoriser et améliorer le dialogue social, ce dernier devant être constructif, loyal et sincère pour chaque partie prenante.

3.4
Le maintien de dispositions conventionnelles spécifiques selon la catégorie professionnelle

L'objectif des travaux de rapprochement des champs conventionnels est d'aboutir à une seule convention collective, tout en préservant, le cas échéant, les dispositions différenciées selon les catégories professionnelles, notamment pour les ingénieurs et les cadres.

Article 4
Un scénario de rapprochement en 2 phases

Le rapprochement des conventions collectives nationales de la Production et de la Transformation des Papiers et Cartons et du Cartonnage se déroule en 2 phases séquentielles :

- une première phase technique de mise à niveau des dispositions des 5 conventions collectives nationales de la Production et de la Transformation des Papiers et Cartons et du Cartonnage au regard de l'évolution de la législation, et de regroupement des conventions collectives catégorielles de la Production et de la Transformation. Cette phase permettra une première analyse comparée des CCN Production, Transformation et Cartonnage ;

- une seconde phase de modernisation et de rapprochement des 3 CCN restantes dont les dispositions qui y afférent sont précisées dans le document de travail joint sur présent accord et feront l'objet d'un avenant, le cas échéant.

Le choix de ces deux phases a pour objectif d'initier les travaux pour la Production et la Transformation des Papiers et Cartons et pour le Cartonnage par une mise à niveau des textes concernés au regard des évolutions de la loi, et ce, dans une durée d'environ un an, puis dans un second temps de lancer les travaux de fond de regroupement des textes conventionnels.

Cette méthode répond aux souhaits des organisations syndicales de mettre en place un projet pragmatique, fédérateur, rassembleur et optimisé en termes de délais.

Cliquez pour consulter l'illustration

La première phase des travaux de rapprochement des conventions collectives, objet du présent accord, est purement technique, et n'implique pas à ce stade de révision des textes conventionnels en Production, Transformation et Cartonnage.

4.1
Les différentes étapes de la phase 1

Cette phase 1 se découpe en trois étapes :

Étape 1 : Copier/coller des 4 textes conventionnels Production et Transformation avec regroupement en 2 CCN catégorielles (OETAM - Ingénieurs et cadres)

Les textes des deux CCN des Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise (OETAM), et les textes des deux CCN Ingénieurs et Cadres des secteurs Production et Transformation des Papiers et Cartons étant identiques et négociés ensembles (mêmes sommaires, mêmes rédactions des dispositions conventionnelles, mêmes accords collectifs et avenants complémentaires), cette étape consiste à fusionner les CCN catégorielles deux à deux afin d'aboutir à deux CCN : une CCN OETAM et une CCN Ingénieurs et Cadres des secteurs de la Production et de la Transformation des Papiers et Cartons.

Les travaux de cette étape pourront se baser sur le document remis par l'UNIDIS aux organisations syndicales de salariés «Conventions collectives nationales OETAM - Ingénieurs et Cadres / Secteurs Production et Transformation des Papiers et Cartons», édition 2017.

Étape 2 : Toilettage et actualisation des textes de l'ensemble des CCN en Production, Transformation et Cartonnage

Cette étape consiste à actualiser les dispositions conventionnelles actuelles devenues obsolètes (référence aux anciens articles du Code du travail, dispositions des CCN qui ne sont plus en vigueur en raison d'évolutions législatives ou jurisprudentielles…).

Dans un souci d'efficacité et de cohérence, les organisations syndicales s'engagent à aborder la négociation du texte des CCN en Production et Transformation des papiers et cartons dans leur globalité (dispositions générales et catégorielles, annexes et avenants conclus dans leur champ d'application) et ce afin de maintenir leur équilibre général.

Ils considèrent que dans la mesure où la CCN adapte les dispositions du Code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné, les règles y figurant peuvent aller au-delà du cadre légal et prévoir des avantages et aménagements complémentaires.

Compte tenu de la structuration des branches Production et Transformation des papiers et cartons, et pour répondre au mieux aux attentes des entreprises et des salariés, les règles directement issues du régime légal feront l'objet d'une attention particulière quant à leur suppression ou à leur maintien. Les dispositions obsolètes seront revues ainsi que celles pouvant donner lieu à une interprétation erronée.

Étape 3 : Analyse comparée des dispositions conventionnelles des CCN Production/Transformation et Cartonnage et élaboration d'une table des matières d'une future CCN

Dès la phase 1, organisations syndicales souhaitent préparer les travaux de la phase 2 par une analyse comparée des dispositions conventionnelles des CCN Production/Transformation et Cartonnage, mettant en évidence les dispositions communes, les dispositions différentes et les spécificités sectorielles, ainsi que les éventuels points bloquants, qui pourront être inscrits dans les annexes sectorielles.

Cette analyse permettra d'élaborer une première architecture de table des matières d'une future convention collective commune aux secteurs de la Production et la Transformation des Papiers et Cartons et du Cartonnage, comprenant les articles relatifs aux thématiques communes («chapeau commun») et les dispositions sectorielles (annexes sectorielles).

À l'issue de la phase 1, les organisations syndicales disposeront :

- de 3 conventions collectives nationales dont l'ensemble des dispositions seront conformes aux évolutions législatives et réglementaires (CCN OETAM et CCN Ingénieurs et Cadres des secteurs Production et Transformation des Papiers et Cartons et CCN Cartonnage,

- d'une analyse comparée de ces trois conventions collectives,

- d'un projet de table des matières d'une future convention collective unique.

4.2
Périmètre du rapprochement conventionnel

Afin de donner toutes ses chances au projet d'aboutir, le rapprochement des champs conventionnels concerne dans un premier temps les secteurs de la Production et de la Transformation des Papiers et Cartons et du Cartonnage.

Cet accord de méthode couvre donc à ce stade les conventions collectives nationales suivantes :

- N° 3011 (IDCC 0700) : Convention collective nationale des Ingénieurs et cadres de la production des papiers cartons et celluloses

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

- N° 3068 (IDCC 0707) : Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers,

cartons et de la pellicule cellulosique

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

- N° 3115 (IDCC 0489) : Convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage et des articles de papeterie

4.3
Calendrier des travaux

La première phase technique commence à l'issue de la signature, le cas échéant, de l'accord de méthode pour le toilettage des conventions collectives existantes en vue d'un rapprochement des champs conventionnels dans l'Intersecteur Papier Carton, soit à partir du deuxième trimestre 2017. Les parties signataires se fixent comme objectif de conduire cette phase 1 dans une durée d'environ un an, portant la fin des travaux au deuxième trimestre 2018, et au plus tard à fin 2018.

Article 5
Le cadre des travaux et l'organisation des réunions paritaires

Les travaux de la phase 1 de rapprochement (étapes 1, 2 et 3) se déroulent en parallèle en Production et Transformation des Papiers Cartons et dans le Cartonnage, conformément aux formats de négociation collective prévus dans les conventions collectives respectives.

Article 6
La communication sur le projet de toilettage des conventions collectives

À la fin de chaque étape prévue au présent accord, les organisations syndicales discuteront d'une éventuelle communication et de ses modalités.

Article 7
Entrée en vigueur - Durée

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 *et suivants du Code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives pour une durée indéterminée, et se terminera au plus tard avec la signature d'une convention collective nationale commune issue du regroupement des CCN en Production et Transformation des Papiers Cartons et de la CCN du Cartonnage.*

Article 8
Extension

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Article 9
Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 *et* D. 2231-2 *du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.*

Document de travail

Phase 2 : Négociation sur le rapprochement des 2 CCN catégorielles en Production et Transformation et de la CCN Cartonnage et les moyens liés à la négociation collective sur le rapprochement des CCN

Article 1
Architecture de la seconde phase

La seconde phase des travaux de rapprochement des 3 conventions collectives restantes a pour objectif d'aboutir à une convention collective nationale commune, comportant un socle ou chapeau commun et des annexes sectorielles respectant les spécificités et réalités de chaque secteur. Les organisations syndicales veilleront à aboutir à un texte d'ensemble équilibré tant pour les salariés que pour les entreprises.

«Chapeau» commun, notamment sur la base des accords Intersecteur Papier Carton existants

L'ensemble des dispositions communes, notamment celles des accords transverses «Intersecteur Papier Carton», et les dispositions proches qui peuvent être harmonisées rapidement, font l'objet d'une convention collective nationale «chapeau» en Production et Transformation des Papiers et Cartons, Cartonnage.

Cette étape est également l'occasion de définir l'ordre public conventionnel applicable dans la branche tel que précisé à l'article L. 2232-9.-VI de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Cela vise notamment à déterminer les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne pourront pas être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche.

Annexes sur les dispositions relevant de spécificités sectorielles

Les organisations syndicales décident de mettre en place des annexes comprenant les dispositions relevant de spécificités sectorielles, afin de prendre en compte les réalités de l'environnement économique, technologique, réglementaire ou social des métiers, les caractéristiques des entreprises et de la structuration des effectifs dans l'Intersecteur Papier Carton.

Elles peuvent être notamment identifiées lors de l'étape 3 de la phase 1 d'analyse comparée des dispositions conventionnelles des CCN Production/Transformation et Cartonnage telle que prévue à l'article 4 de l'accord de méthode initial.

La seconde phase est lancée à partir du troisième trimestre 2018, pour une durée estimée à deux ou trois ans environ.

Article 2
La mise en place d'un «laboratoire» social

Conscients des objectifs ambitieux fixés à l'article 2 de l'accord initial du 29 mars 2017, des enjeux politiques très forts d'un projet de rapprochement de champs conventionnels, de sa complexité juridique et technique et de la nécessité de se placer dans une vision prospective, les organisations syndicales décident de mettre en place un «laboratoire» social afin de les aider dans cette démarche.

2.1
Ses objectifs et son rôle / Ses missions

Le «laboratoire» social, instance pragmatique de réflexion et de neutralité sur l'évolution des champs conventionnels de l'Intersecteur Papier Carton, a un rôle consultatif tout au long de la négociation collective sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'Intersecteur Papier Carton.

Ses missions principales sont les suivantes :

- apporter des réponses ou conseiller les organisations syndicales de l'Intersecteur Papier Carton au cours de la négociation,

- apporter des éléments d'analyse comparative de rapprochement de conventions collectives d'autres secteurs professionnels afin de bénéficier des pratiques et des expériences d'autres branches ayant eu à conduire ce type de rapprochement,

- modéliser une méthode de travail sur le rapprochement des CCN à destination d'autres branches professionnelles et produire des recommandations / retours d'expérience sur le rapprochement des CCN.

Les objectifs visés sont aussi de communiquer sur cette démarche collaborative de l'Intersecteur Papier Carton auprès des pouvoirs publics et des partenaires extérieurs, l'élargir la réflexion avec des regards croisés sur les orientations et la méthodologie en dehors de l'Intersecteur Papier Carton et d'animer une dynamique de partage d'expérience et de méthodologie.

Le «laboratoire» social n'a pas vocation à intervenir ni à interférer de quelle que manière que ce soit dans la négociation collective sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'Intersecteur Papier Carton.

2.2
Sa composition

Le «laboratoire» social est composé d'une pluralité d'acteurs, permettant d'apporter une vision et des expertises politiques, juridiques, techniques et sociales complémentaires sur la négociation collective et le rapprochement de conventions collectives nationales, à savoir :

- de représentants des organisations syndicales salariés représentatives au niveau confédéral,

- de représentants patronaux issus d'organisations interprofesionnelles patronales et d'entreprises,

- d'un ou plusieurs représentants du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, sous réserve de leur accord,

- d'un ou deux avocats spécialisés en droit social,

- d'un professeur de droit social et de la négociation collective,

- de représentants de branches ayant l'expérience de rapprochement.

Le «laboratoire» social pourra être présidé par une personnalité extérieure à l'IPC. Les membres du «laboratoire» social pourront inviter des témoins sur les sujets le nécessitant.

2.3
Son fonctionnement/Ses modalités de saisine et de questionnement

Le «laboratoire» social est saisi par écrit sur décision paritaire, sur la base de questions définies par les organisations syndicales en commission paritaire de branches.

Les sujets sur lesquels le «laboratoire» peut être sollicité sont variés, et peuvent concerner à la fois la démarche et la méthodologie de travail, des points de droit, des difficultés rencontrées, l'articulation entre négociation de branches et négociation au niveau de l'entreprise,…

Un point sur l'état d'avancement des négociations sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'Intersecteur Papier Carton sera fait à chaque réunion du «laboratoire» social. De la même manière, un point sera fait en commission paritaire de négociation sur les débats et les éventuelles propositions du «laboratoire» social.

Le secrétariat est assuré par l'UNIDIS.

2.4
Son calendrier de rencontres/Sa durée

Le «laboratoire» social est amené à se réunir 1 à 3 fois par an selon l'avancée des négociations collectives de branches et le nombre de questions qui lui sont soumises.

Ce groupe de travail vient en appui à la négociation collective sur le rapprochement conventionnel des champs professionnels tels que visés à l'article 1 du présent document de travail. À ce titre, sa durée de vie est liée à celle de la négociation collective correspondante. Il prendra donc fin au même moment que cette négociation.

Article 3
Le cadre des travaux et l'organisation des réunions

Afin d'éclairer les travaux, les organisations syndicales pourront auditionner des experts ou praticiens sur différents sujets comme les tendances d'évolution de l'Intersecteur, des pratiques sociales innovantes des entreprises, des expériences de rapprochements de conventions collectives ou les problématiques et enjeux de la définition de l'ordre public conventionnel.

L'ouverture de la négociation collective de rapprochement des champs conventionnels IPC se fait en plénière ; elle est notamment l'occasion de fixer le calendrier des négociations.

Les travaux se déroulent ensuite en groupe de travail technique IPC. À fa fin de chaque étape, les partenaires sociaux conviennent du format paritaire le plus adapté pour passer à l'étape suivante (commission paritaire plénière ou groupe de travail technique IPC).

Pour la phase 2, les réunions paritaires sont communes. À ce titre, il est rappelé que les règles d'organisation des réunions paritaires s'appliquant pour cette négociation sont celles du présent document de travail et non celles prévues par l'accord du 19 février 2015*sur l'organisation des réunions paritaires pour la Production et Transformation des Papiers et Cartons, ou encore celles prévues par la convention collective du Cartonnage.*

Groupe de travail technique IPC

Dans ce cadre, le nombre de participants au groupe de travail technique IPC est fixé à 5 représentants maximum pour le collège des salariés (incluant le responsable ou coordinateur fédéral), désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau des champs conventionnels visés, et autant de représentants pour les organisations syndicales d'employeurs.

Une réunion préparatoire composée des membres du groupe de travail technique IPC, pourra être organisée en préalable sur une demi-journée.

Lorsque cela s'avère nécessaire du fait de la complexité des sujets, les organisations syndicales de salariés pourront organiser des réunions supplémentaires, financées dans le cadre de la contribution financière exceptionnelle telle que visée à l'article 5 du présent document de travail. Le nombre de ces réunions supplémentaires est limité à 3 par an.

Commission paritaire plénière IPC

Le nombre de participants aux réunions plénières IPC de négociation du rapprochement des conventions collectives de la Production et de la Transformation des Papiers Cartons et du cartonnage est fixé à 7 représentants maximum par organisation syndicale représentative de salariés (comprenant le responsable ou coordinateur fédéral), désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau du champ conventionnel considéré, et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale.

En vue de la tenue des sessions plénières de négociation IPC, il est prévu la possibilité pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national d'organiser des réunions préparatoires. Dans ce cadre, le nombre de participants par réunion préparatoire est limité à 60 personnes par organisation syndicale de salariés relevant des 5 champs conventionnels visés (dont 4 représentants maximum par organisation syndicale représentative

pour le cartonnage, afin de tenir compte de la spécificité du secteur et des dispositions conventionnelles en vigueur), à raison d'un représentant par entreprise et par organisation syndicale, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tiendront sur deux journées consécutives.

Les réunions supplémentaires à l'initiative des organisations syndicales de salariés

Les organisations syndicales de salariés pourront organiser, à leur initiative, des réunions supplémentaires ; celles-ci seront définies dans le cadre de la négociation de l'avenant à l'accord initiai du 29 mars 2017, le cas échéant.

Article 4
La communication sur le projet de rapprochement

À la fin de chaque étape prévue dans le présent document de travail, les organisations syndicales discuteront d'une éventuelle communication et de ses modalités.

Article 5
Le financement des travaux «rapprochement des CCN» de la phase 2

La mise en place d'une démarche de rapprochement des champs conventionnels n'est pas une activité régulière ou récurrente au niveau des branches professionnelles. Elle se base par ailleurs sur un socle important de textes conventionnels recouvrant des thématiques très nombreuses et nécessitant un examen précis et chronophage.

Afin de se donner les meilleures chances de réussite de ce projet et du fait du caractère exceptionnel de cette démarche, les organisations syndicales décident de mettre en place une contribution conventionnelle annuelle sur le rapprochement des CCN pour toutes les entreprises relevant des conventions collectives de la Production et de la Transformation des Papiers et Cartons et du Cartonnage, indépendamment de leur situation au regard des fédérations professionnelles.

Cette contribution permettra d'élargir la base de cotisants en faisant contribuer toutes tes entreprises, y compris celles n'adhérant pas à une des fédérations professionnelles du champ professionnel visé, et sera destinée à financer en partie les frais complémentaires qui seront engendrés par les travaux de rapprochement des champs conventionnels.

5.1
Les champs professionnels visés par la contribution conventionnelle exceptionnelle «Rapprochement des champs conventionnels»

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant des conventions collectives de la Production et de la Transformation des Papiers et Cartons et du Cartonnage, à savoir les conventions collectives nationales suivantes :

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

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

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

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

- N° 3115 (IDCC 0489) : Convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage et des articles de papeterie.

5.2
L'affectation de la contribution conventionnelle exceptionnelle

Le montant annuel de la contribution recueillie est destiné à financer les frais des réunions supplémentaires et les travaux liés à la phase 2 de la négociation sur le rapprochement des CCN et à la définition de l'ordre public conventionnel, et notamment :

- Les frais de fonctionnement des réunions venant s'ajouter à celles prévues par les dispositions conventionnelles actuelles, à savoir les réunions supplémentaires de la phase 2, telles que prévues à l'article 3 du présent document de travail (frais de déplacement, d'hébergement et de restauration, frais de fonctionnement, frais de secrétariat…) ;

- La valorisation du temps passé par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs (hommes/jours) pour les travaux visés, hors commissions paritaires plénières IPC, groupes de travail techniques IPC et réunions préparatoires afférentes ;

- Les honoraires d'étude et d'expertise juridique, et d'assistance juridique des organisations syndicales de salariés et d'employeurs;

- Les frais de gestion et de collecte de la contribution par l'OPCA.

5.3
Le mode de financement

5.3.1
Prélèvement des fonds

Du fait du champ d'application souhaité de la contribution conventionnelle exceptionnelle, les organisations syndicales décident de confier le prélèvement des sommes correspondantes à l'OPCA de l'IPC, organisme professionnel couvrant l'ensemble des entreprises, qu'elles adhèrent ou non à une fédération professionnelle, et qui appelle, en outre, ses prélèvements légaux en matière de financement de la formation professionnelle chaque année a de chaque entreprise.

5.3.2
Gestion des fonds

Les fonds seront gérés par l'OPCA de l'IPC, sur la base des décisions prises en section paritaire professionnelle.

La contribution conventionnelle exceptionnelle sera versée par l'OPCA de l'IPC aux différentes organisations syndicales de salariés et d'employeurs à l'issue de la collecte de l'année N, au titre des salaires de l'année N – 1. Ces dernières devront transmettre à l'OPCA de l'IPC les justificatifs d'utilisation des fonds au plus tard le 31 mars de l'année suivant le versement, sur la base des règles définies par l'AGFPN. La contribution de l'année suivante sera versée uniquement après réception de ces justificatifs par l'OPCA.

Un bilan d'utilisation des fonds sera réalisé chaque année par l'OPCA de l'IPC.

5.3.3
Montant et affectation de la contribution conventionnelle exceptionnelle

Le montant de la contribution conventionnelle exceptionnelle est fixé de manière forfaitaire selon la taille de l'entreprise sur la base des simulations réalisées par l'OPCA, à savoir :

- 70 € pour les entreprises de moins de 10 salariés ;

- 95 € pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés;

- 145 € pour les entreprises de 50 à moins de 100 salariés;

- 220 € pour tes entreprises de 100 à moins de 300 salariés ;

- 410 € les entreprises de 300 salariés et plus.

Le montant de la contribution collectée est réparti chaque année de la manière suivante, sur la base de la collecte et des dépenses réelles telles que prévues à l'article 5.2 du présent document de travail :

- 15 000 € de frais de collecte et de gestion par l'OPCA de l'IPC ;

- Le solde réparti à 50 % entre le collège des salariés et le collège patronal :

  - Selon une répartition entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans les champs professionnels visés (CFE-CGC, CFTC, FCE-CFOT, FILPAC-C6T, FO Construction) à définir au moment de la signature de l'avenant à l'accord initial du 29 mars 2017, avec un plafond de 50 000 € au total ;

  - Selon une répartition à définir entre les 2 organisations professionnelles concernées (UNIDIS et FFCP) avec un plafond de 50 000 € au total.

Les montants et les affectations de la contribution conventionnelle annuelle sont valables pendant toute la durée de la négociation collective sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'IPC, à partir de l'année d'application de la collecte qui suit l'extension de l'avenant à l'accord initial du 29 mars 2017, le cas échéant. Ils pourront être revus chaque année par avenant.

Si le montant collecté n'est pas engagé en totalité dans l'année, il pourra être reporté sur l'année suivante, et donner lieu, le cas échéant, à une diminution du montant des cotisations des entreprises. Cette contribution conventionnelle exceptionnelle prendra fin la même année civile que celle de la fin de la négociation collective sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'IPC telle que définie dans le présent document de travail.

Les règles de maintien de salaires et d'autorisation d'absence pour les réunions liées à la négociation sur le rapprochement des champs conventionnels sont celles prévues prévues par les dispositions conventionnelles actuelles, en fonction de la CCN dont relève le représentant syndical. Les feuilles d'émargement des réunions préparatoires seront fournies à l'OPCA par les organisations syndicales de salariés après chaque réunion.

Accord du 10 novembre 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable à compter de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dès 2014, les parties signataires ont engagé une réflexion sur l'évolution du dispositif conventionnel des secteurs de la Production et de la Transformation des Papiers Cartons, associant l'ensemble des parties prenantes en vue de procéder au rapprochement de leurs champs conventionnels, correspondant à quatre conventions collectives distinctes, telles que visées ci-dessous. Les travaux de rapprochement s'inscrivent dans une perspective de maintien du rôle moteur et fondamental de régulation de la branche professionnelle.

De 2017 à 2020, plus de 20 séances de négociations ont porté quasi-exclusivement sur les travaux de toilettage et d'actualisation des champs conventionnels, tels que prévus par l'accord de méthode du 29 mars 2017 pour la négociation d'un rapprochement des champs conventionnels dans l'Intersecteur Papier Carton.

L'objectif de cette démarche de rapprochement des conventions collectives nationales est de parvenir à un nouveau dispositif conventionnel «structuré, ordonné, simplifié, modernisé et rédigé clairement» répondant, notamment, aux enjeux d'attractivité de la filière, de développement et de maintien de la pérennité des entreprises et de protection des salariés au travers d'un cadre social, constructif et dynamique.

Elle s'inscrit par ailleurs dans le processus de restructuration des branches engagé en 2016 en application de la loi du 5 mars 2014, prévoyant notamment la diminution du nombre de conventions collectives et la suppression des conventions collectives catégorielles et régionales/territoriales.

Article 1
Périmètre du regroupement

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du Code du travail, les parties signataires décident du regroupement des champs d'application des conventions collectives suivantes :

— n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;

— n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;

— n° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;

— n° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 2
Conséquences du regroupement

L'objectif est de :

— signer une nouvelle convention collective nationale issue de ce regroupement ainsi qu'un accord sur le financement du dialogue social avant le 1er janvier 2021, sur la base des discussions en cours ;

— négocier des accords professionnels complémentaires portant sur la CPPNI (Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation instaurée par la loi du 8 août 2016) et la formation professionnelle.

Tant que la nouvelle convention collective issue de ce regroupement n'est pas applicable, les négociations au niveau de chacune des conventions collectives existantes sont maintenues.

En outre, comme le prévoit l'article L. 2261-34 du Code du travail, jusqu'à la mesure de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés qui suit la conclusion du présent accord, sont admises à négocier dans ce nouveau champ les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ d'au moins une branche préexistant à

ce regroupement.

Les taux mentionnés par le Code du travail au titre de la validité des conventions et accords collectifs sont appréciés au niveau de la branche issue du regroupement.

Article 3
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié dans le cadre de ce regroupement.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 4
Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de son dépôt pour une durée indéterminée.

Dispositions transitoires

Accord relatif aux dispositions transitoires

Avenant n° 13, 23 janv. 2025, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2025(1)

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIDIS.
Syndicat(s) de salariés :
CGT ;
CFE CG ;
FO.

L'application de la présente convention collective ne remet pas en cause les dispositions transitoires suivantes :

1. Salariées bénéficiant de l'avantage congés mères de famille au 9 mai 2012

Les salariées qui bénéficiaient de l'avantage congés mères de famille au 9 mai 2012, conservent le nombre de jours de congés supplémentaires acquis jusqu'au jour où le ou les enfants qui ouvrent droit aux congés supplémentaires ne seront plus considérés à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

2. Licenciement des salariés âgés de plus de 50 ans au 2 mai 2013

(§ supprimé par Avenant n° 13, 23 janv. 2025, non étendu)

Pour faciliter le passage entre les anciennes dispositions conventionnelles et les nouvelles, l'indemnité conventionnelle de licenciement est majorée de 25 % (au lieu de 15 %) pour les salariés âgés de plus de 50 ans présents dans l'entreprise au 2 mai 2013 et qui font l'objet d'un licenciement entre 50 et 60 ans.

Aménagement du temps de travail

Accord relatif à l'aménagement du temps de travail

Avenant n° 13, 23 janv. 2025, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2025(1)

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIDIS.
Syndicat(s) de salariés :
CGT ;
CFE CG ;
FO.

Chapitre I
Durée du travail

Article 1
Cadre de la durée du travail

Conformément au Code du travail, la durée du travail est fixée à 35 heures de travail effectif lorsqu'elle est heb-

domadaire.

Elle est fixée à 1 607 heures de travail effectif lorsqu'elle est appréciée dans un cadre annuel conformément au chapitre III du présent accord.

La semaine civile débute le lundi à 00 h 00 et se termine le dimanche à 24 h 00. Afin de tenir compte des spécificités d'organisation de l'entreprise ou du service, tout particulièrement des prises de postes, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut délimiter la semaine civile sur une autre période.

Article 2
Temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Soucieuse de répondre à d'éventuelles difficultés d'application de la disposition susmentionnée, les parties signataires rappellent que le législateur a envisagé plusieurs situations particulières qui pourront inspirer les entreprises sur la qualification du temps de travail effectif.

Par exemple la semaine pourra débuter le dimanche à 00 h 00 et s'achever le samedi à 24 h 00.

Article 3
Dispositions minimales concernant les astreintes

Avenant n° 13, 23 janv. 2025, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2025(1)

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE CG ;

FO.

Les salariés de la branche peuvent être soumis à des astreintes. (*Phrase ajoutée par Avenant n° 13, 23 janv. 2025, non étendu*) *«Cependant, durant l'année civile du 45ème anniversaire du travailleur, le médecin du travail doit vérifier l'adéquation entre cette astreinte et l'état de santé du travailleur. Indépendamment de cet examen, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé désigné selon les règles prévues par le code du travail».*

À défaut d'accord ou de convention d'entreprise, elles débutent, en principe, à la fin des horaires de travail jusqu'à la reprise du travail, notamment durant les heures de nuit, le week-end et les jours fériés selon le mode d'organisation du temps de travail applicable dans l'entreprise.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés, par tout moyen, de leur programmation individuelle au moins 7 jours à l'avance. Ce délai peut être réduit à 24 heures dans des cas d'urgence.

Conformément à la loi, la période d'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Cette période n'est pas considérée comme du temps de travail effectif. En revanche, la durée de l'intervention accomplie dans le cadre de l'astreinte est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée en tant que tel avec, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires afférentes.

Le temps d'astreinte fait l'objet au minimum d'une compensation financière forfaitaire fixée par un accord spécifique dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires.

Sous réserve que les modalités en aient été définies en entreprise, cette compensation financière peut être remplacée par un avantage en nature ou une compensation en temps au minimum équivalent.

Si l'intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos quotidien ou hebdomadaire doit être donné intégralement à compter de la fin de l'intervention, sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue. Toutefois, si l'intervention répond aux besoins de travaux urgents tels que définis par le Code du travail, il peut être dérogé au repos.

Les parties signataires conseillent aux entreprises de prévoir la mise en place de procédures de reconduites à domicile des salariés ayant travaillé 12 heures ou plus à l'occasion des dernières 24 heures et ce, tout particulièrement lorsque le salarié a travaillé sur la plage horaire de nuit.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause celles éventuellement plus favorables résultant des accords ou usages d'entreprise.

Article 4
Heures supplémentaires

4.1
Régime des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif qui sont effectuées au-delà de la durée de travail effectif fixée à l'article 1, durée appréciée sur la semaine ou sur une période de plusieurs semaines fixée dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, chapitre III.

Les heures supplémentaires effectuées donnent lieu, en principe, à une majoration de salaire, de 25 % pour les 8 premières heures, puis à une majoration de salaire de 50 % pour les heures suivantes.

4.2
Volume annuel d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées à l'initiative de l'employeur après information du comité social et économique.

En outre, entre 130 heures et le plafond du contingent d'heures supplémentaires fixé par le Code du travail, le recours aux heures supplémentaires par l'employeur fait l'objet d'une consultation du comité social et économique.

Dans tous les cas, les modalités de recours aux heures supplémentaires donnent lieu, au moins une fois par an, à une consultation du comité social et économique.

Dans la perspective de répondre à la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, les entreprises sont invitées à recourir aux heures supplémentaires en informant les salariés le plus tôt possible des horaires supplémentaires de travail.

4.3
Repos compensateurs

4.3.1
Repos compensateur de remplacement (RCR)

Le payement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement, sous réserve de l'accord préalable des salariés concernés.

Dans ce cadre, les salariés doivent être informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté à leurs crédits par une mention portée sur le bulletin de paye ou un document annexé à celui-ci. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ou une durée équivalente à une journée normale de travail pour le salarié concerné, si elle est supérieure, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à recours et l'obligation de le prendre dans un délai raisonnable compatible avec la bonne marche de l'entreprise. Si la prise n'a pas pu avoir lieu, le payement est de règle.

4.3.2
Contrepartie obligatoire en repos (COR)

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par le Code du travail, ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à 100 % dans toutes les entreprises quel que soit l'effectif salarié.

La contrepartie en repos est due dès que sa durée atteint 7 heures ou, si elle est supérieure, une durée équivalente à une journée normale de travail pour le salarié concerné. Les salariés doivent en être informés par une mention sur le bulletin de paye ou un document annexé à celui-ci faisant également mention de l'ouverture du droit à utilisation et de l'obligation de le prendre dans un délai de 2 mois.

La contrepartie peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié. Il est tenu d'adresser sa demande à l'employeur au moins une semaine à l'avance en précisant la date et la durée du repos. L'employeur dispose alors d'un délai de 7 jours pour lui faire part de son accord ou de sa décision de report justifiée par des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié qui ne demande pas à prendre son repos dans le délai imparti ne perd pas son droit à repos. Il appartient à l'employeur de lui demander de prendre effectivement son repos dans un délai maximum d'un an à compter de l'ouverture du droit.

La contrepartie obligatoire en repos est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

Article 5
Durées maximales de travail effectif

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance, la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Cette durée peut être augmentée exceptionnellement de 2 heures, soit 12 heures de travail effectif :

— pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels (à l'exception des modifications ou aménagements liés à des changements de fabrication) ;

— pour le personnel de production en cas de travaux urgents rendus nécessaires pour des raisons de sécurité ou d'environnement ou en cas d'absence de salariés pouvant entraîner l'arrêt de l'activité productive.

Dans ce cadre, les parties signataires conseillent aux entreprises de prévoir la mise en place de procédures de reconduites à domicile des salariés ayant travaillé 12 heures ou plus à l'occasion des dernières 24 heures et ce tout particulièrement lorsque le salarié a travaillé sur la plage horaire de nuit. En outre, elles demandent aux entreprises de tenir comptes des impératifs familiaux tels que ceux liés à la présence d'enfant en bas âge ou de proches nécessitant une présence particulière.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne doit pas excéder 46 heures par semaine. Toutefois, celle-ci pourra être portée à 48 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche continu ou d'une activité exceptionnelle.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut pas excéder, en tout état de cause, 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Les durées maximales de travail visées dans le présent article ne s'appliquent pas aux salariés considérés comme travailleurs de nuit au sens du Code du travail.

Chapitre II
Conventions de forfait annuel en heures et en jours

Outre le recours aux conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois prévues par le Code du travail, les entreprises ont la possibilité de recourir à des conventions de forfait sur l'année.

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci).

Le recours aux conventions de forfait est justifié lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires ou lorsqu'il est impossible de déterminer à l'avance avec certitude le nombre d'heures de travail à effectuer.

Ces conventions ne peuvent conduire à léser financièrement les salariés, ceux-ci devant percevoir la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à leur forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires, et pour une convention de forfait en jours, une rémunération en rapport avec les spécificités de leur mission et les modalités d'aménagement du temps de travail.

Article 6
Convention de forfait en heures

Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année civile ou 12 mois consécutifs :

— les cadres classés à partir du niveau A (y compris débutant) dans l'accord relatif à la classification professionnelle intégrés dans un atelier, un service ou une équipe, mais qui par la nature de leur fonction ne suivent pas ou ne peuvent pas suivre l'horaire collectif applicable dans cette unité ;

— les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, c'est à dire d'une liberté d'action dans la gestion de leur planning et horaire de travail, dont notamment les salariés itinérants.

La convention de forfait peut être conclue à partir d'un volume annuel d'heures supplémentaires minimum de 50 heures, portant ainsi la durée annuelle de travail à 1657 heures. Une règle de proratisation doit être retenue pour la convention de forfait qui débute en cours d'année.

À défaut de stipulation différente dans la convention de forfait, le départ de l'entreprise en cours d'année du salarié ne peut conduire au remboursement des heures supplémentaires qui n'auraient pas été réellement effectuées. La convention de forfait doit également prévoir les conséquences des absences non prévues ayant un impact sur le volume d'heures supplémentaires.

Les conventions de forfait en heures ne peuvent faire obstacle aux dispositions légales et/ou conventionnelles relatives aux durées maximales du temps de travail.

Article 7
Convention de forfait en jours

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année civile ou 12 mois consécutifs, les catégories suivantes :

— les cadres classés à partir du niveau A (y compris débutant) dans l'accord relatif à la classification professionnelle, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

— les salariés non-cadres itinérants ou les salariés classés à partir du coefficient 215 dans l'accord relatif à la classification professionnelle, non concernés par l'horaire collectif de travail, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ;

— les salariés non-cadres ayant un coefficient inférieur à 215 qui ont conclu une convention de forfait en jours sur le fondement des anciennes conventions collectives de branche à condition qu'un accord écrit pour continuer à bénéficier de ce régime soit signé par le salarié dans les 18 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Il n'appartient pas aux partenaires sociaux de préciser, au niveau de la branche, les éléments objectifs découlant de la nature des fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie rendant impossible la prédétermination de la durée du travail. Les entreprises doivent en tenir compte au regard de la qualification professionnelle des salariés et des conditions réelles d'exécution du contrat de travail.

En outre, la notion d'autonomie ci-dessus s'apprécie par rapport à l'autonomie dans l'organisation du temps de travail et non en référence aux critères utilisés dans les accords de classification.

Si l'intéressé ne relève pas, vérification faite, d'une catégorie permettant le recours à la convention, le droit commun de la durée du temps de travail s'applique.

Les conventions de forfait en jour ne peuvent faire obstacle aux dispositions légales et/ou conventionnelles relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

7.1
Nombre de jours travaillés dans l'année et répartition

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder, sauf dérogation inscrite au paragraphe 7.2, le plafond légal de 218 jours.

En revanche, les salariés du présent accord ne pourront bénéficier, sauf accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, d'usage ou d'une disposition contractuelle plus favorable, de jours de congés supplémentaires pour fractionnement, sauf si celui-ci est imposé par l'employeur.

Sous réserve du respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires et de durées maximales raisonnables de travail, le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

7.2
Renonciation volontaire de jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, par accord écrit avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, pour ces jours travaillés, qui ne peut être inférieure à 25 %. Dans ce cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce nombre maximal est fixé à 230 jours.

Cependant, le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés et aux congés payés.

7.3
Règle applicable aux cas d'arrivée, de départ ou d'absence non prévue en cours d'année

En cas d'arrivée et de départ en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

Les absences non prévues et non récupérables, liées par exemple à la maladie, la maternité ou la paternité, ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de jours de repos dus au salarié au-delà du plafond annuel de jours de travail inscrit dans la convention de forfait.

7.4
Modalités d'évaluation et de suivi

Si les salariés en forfait jours ne sont pas soumis aux durées maximales de travail prévues aux article L. 3121-18, L. 3121-20 et L. 3121-22 du Code du travail ainsi qu'à la durée mentionnée à l'article L. 3121-27 du Code du travail, l'employeur doit s'assurer que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

7.4.1
Décompte de journées ou $^1/_2$ journées travaillées

Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur établit, par tout moyen, un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos, notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé à l'article 7.2.

Ce document peut être renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Il appartiendra à chaque entreprise appliquant le présent accord de retenir la fréquence, mensuelle ou trimestrielle, d'établissement de ce document et sa forme.

7.4.2
Mécanisme de prévention

Le salarié étant autonome dans son organisation de son emploi du temps, il doit pouvoir prévenir rapidement son employeur ou son représentant et déclencher un rendez-vous avec celui-ci, s'il estime que sa charge de travail et la durée induite ne sont pas raisonnables et ne permettent pas une bonne répartition dans le temps de son travail, afin de remédier en temps utile à cette situation.

Les entreprises appliquant le présent accord intégreront cette faculté dans le document mentionné à l'article 7.4.1 du présent accord.

En tout état de cause et au-delà de cette possibilité exercée dans le cadre du document de décompte des jours, le salarié en forfait jours pourra également - à tout moment - solliciter, par écrit, un rendez-vous avec son employeur sur toutes difficultés relatives à sa charge de travail et la durée induite, ainsi que la bonne répartition de celle-ci dans le temps.

Chaque salarié en forfait jours doit dans l'organisation de son temps de travail veiller pour lui-même et pour ses collègues au respect du droit à la déconnexion et adapter son comportement pour le rendre effectif.

En tout état de cause, si l'employeur est amené à constater des situations anormales, il pourra également déclencher - à tout moment - un rendez-vous avec le salarié.

Lors de ce rendez-vous (qu'il soit initié par le salarié ou l'employeur), les parties échangeront sur :

— les causes - structurelles ou conjoncturelles - pouvant expliquer une dérive (par exemple : l'organisation du travail dans l'entreprise ou celle adoptée par le salarié pour réaliser les missions qui lui sont confiées, la charge de travail du salarié, …);

— et les solutions à adopter d'un commun accord pour assurer une organisation efficiente avec une charge de travail raisonnable et une bonne répartition de celle-ci dans le temps de travail du salarié.

Dans l'hypothèse où un consensus ne serait pas trouvé sur les solutions à adopter, un second rendez-vous pourra alors être organisé avec un autre représentant de l'employeur.

Au-delà des potentiels rendez-vous mentionnés ci-dessus l'employeur et le salarié aborderont lors d'un entretien annuel, les questions suivantes :

— la charge de travail et la durée induite (notamment pour vérifier son caractère raisonnable) du salarié ;

— l'organisation du temps de travail du salarié et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que l'organisation du salarié sur l'utilisation des outils de connexion à distance (smartphone, cloud, ordinateur portable, tablette, …) ;

— l'organisation du travail dans l'entreprise ;

— la rémunération du salarié ;

— ainsi que la possibilité dont le salarié dispose de remettre en cause, le cas échéant, la convention de forfait qui lui est applicable, notamment s'il estime qu'il ne remplit plus les conditions en ce qui concerne le critère d'autonomie mentionnée à l'article 7 du présent accord.

Chapitre III
Aménagement et organisation du temps de travail

La diversité des technologies utilisées dans les industries papetières induit des types d'organisation et des horaires de travail qui sont très différents d'une entreprise à l'autre et d'un salarié à l'autre selon son service, sa fonction et sa mission.

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail appropriées et adaptées à un objectif de compétitivité de l'entreprise, de maintien de l'emploi et de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle. Elles demandent aux entreprises de privilégier la voie de la négociation collective, celles-ci pouvant toutefois, à défaut d'accord, recourir de manière directe aux dispositions conventionnelles qui suivent.

Par principe, l'aménagement et l'organisation du temps de travail s'effectuent sur la semaine ce qui implique un seuil de déclenchement des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du temps de travail fixé au chapitre I, soit 35 heures.

Les entreprises pourront toutefois, conformément au Code du travail et dans la continuité de l'esprit des dispositifs antérieurs de cycles, de modulation et/ou d'annualisation, recourir à une répartition de la durée du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Elles se référeront aux dispositions qui suivent.

Dans les entreprises qui fonctionnent en continu l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

Article 8
Principes d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de référence supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence est soumise à l'avis du comité social et économique. Un bilan de la période annuelle écoulée est en outre communiqué à cette instance.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le sujet, la période de référence correspond :

— soit à une période de plusieurs semaines ;

— soit à l'année.

Article 9
Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires :

— les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de plusieurs semaines retenue par l'entreprise (voir l'article 8 du présent chapitre) ;

— les heures de travail effectif ou assimilées réalisées au-delà de la limite légale de 1607 heures.

Afin de tenir compte des spécificités productives et organisationnelles des entreprises, il n'est pas prévu de limites hebdomadaires conditionnant le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sur la semaine. Les entreprises pourront toutefois décider, après avis du comité social et économique, d'en fixer une.

Article 10
Limite basse de travail pour les entreprises soumises à des variations d'activité sur l'année

Dans les entreprises soumises à des variations d'activité de travail et n'appliquant pas les régimes de marche continu, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut être modulé par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de façon à compenser les hausses et les baisses d'activité et de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement. Sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions autres, l'horaire hebdomadaire collectif de travail ne peut être inférieur à 28 heures.

Article 11
Présentation indicative annuelle des modes d'aménagement et d'organisation du temps de travail et affichage des horaires de travail

Dans le cas d'un aménagement du temps de travail réparti sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, une présentation indicative des modes d'aménagement et d'organisation du temps de travail est communiquée chaque année et fait l'objet :

— d'une consultation du comité social et économique avant le 31 octobre de l'année précédente ;

— d'une information des salariés avant le 30 novembre de l'année précédente.

En tout état de cause, un affichage indiquera le nombre de semaines que comporte la période de référence visée à l'article 8 du présent chapitre et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition du travail ainsi, le cas échéant, le seuil retenu de déclenchement des heures supplémentaires à la semaine.

Article 12
Délai de prévenance en cas de changement d'horaire

Un changement d'horaire peut être nécessaire pour répondre à une variation d'intensité du travail liée à un surcroît ou à une baisse d'activité, à l'absence d'un salarié ou à une situation exceptionnelle nécessitant notamment d'assurer la sécurité des biens et des personnes.

Les salariés sont informés des changements de leurs horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

Ce délai est, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, au moins égal au délai légal, sauf nécessité d'assurer la continuité de fonctionnement de l'outil productif ou du service. La définition des situations exceptionnelles qui justifieraient la réduction du délai susvisé fait l'objet d'une consultation du comité social et économique.

Article 13
Lissage du salaire

En cas d'absence, l'indemnisation qui peut être due au salarié est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Le même principe de régularisation est retenu en cas de départ en cours de période.

Article 14
Dispositions spécifiques concernant les absences en raison de maladie ou d'accident de travail

Lorsque le salarié est absent pour maladie en cours de période haute, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires de 1 607 heures doit être réduit de la durée de cette absence évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail applicable dans l'entreprise.

Article 15
Modalités d'exercice du droit à déconnexion

Les parties signataires estiment qu'il n'est pas possible de définir au niveau d'une branche des mesures relatives à l'exercice du droit à la déconnexion. En effet, les situations et les organisations sont très différentes d'une entreprise à une autre (et même au sein d'une même entreprise entre établissements ou même service).

En outre, il apparaît que les attentes sur le sujet du «droit à la déconnexion» sont très différentes d'un(e) salarié(e) à l'autre, du fait notamment de la diversité :

— culturelle ou générationnelle ;

— des modes de travail ;

— des organisations personnelles ;

— des rapports et ressentis de chacun avec les outils numériques et des utilisations qui en sont faites (notamment sur les applications personnelles Facebook, Snapchat, Instagram, …).

Au regard de ce constat, les modalités d'exercice du droit à la déconnexion seront définies au niveau des groupes ou entreprises ou établissement selon les règles légales.

Néanmoins, pour aider les entreprises dans cette réflexion, les parties signataires ont souhaité identifier une liste de mesures pouvant être mises en œuvre pour faciliter un droit à la déconnexion en annexe de cet accord. Si cette liste annexée au présent accord est indicative, les parties signataires indiquent qu'il parait nécessaire - y compris avant l'adoption d'un charte interne sur le droit à la déconnexion - d'ouvrir une réflexion (notamment avec le CSE lorsqu'il existe dans l'établissement ou l'entreprise) sur la thématique de la définition d'une plage temporaire pour l'utilisation des technologies de communication.

Chapitre IV
Temps de repos

Le respect des temps de repos constitue une règle fondamentale de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Il participe également à préserver un juste équilibre entre les temps de vie professionnelle et personnelle nécessaire à l'épanouissement personnel, familial et associatif.

La violation des temps de repos constitue un trouble manifestement illicite. Elle peut conduire à ce que la responsabilité civile et/ou pénale de l'entreprise soit engagée.

Article 16
Repos quotidien

16.1
Principes

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

16.2
Dérogations

Ainsi, le temps de repos quotidien pourra exceptionnellement être réduit sans être inférieur à 9 heures pour les salariés exerçant une activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

Le temps de repos quotidien pourra également être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans les conditions particulières répertoriées ci-dessous :

— salarié exerçant une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou les parties d'établissement pratiquant le mode de travail par équipe successive, chaque fois que le salarié change d'équipe de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives, et ceci dans la limite de 12 fois sur 12 mois glissants par salarié ;

— salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées dans la journée.

Le salarié dont le repos quotidien est ainsi réduit de 2 heures au plus bénéficie en compensation d'un temps de repos d'une durée égale au temps de repos supprimé. Ce temps est attribué le lendemain ou dans les 72 heures qui suivent. S'il n'est pas obligatoirement payé, sa fonction récupératrice et l'esprit des dispositions réglementaire conduisent à ce que la rémunération du salarié ne soit pas modifiée.

En cas d'impossibilité absolue de prise liée notamment à la nécessité d'assurer la continuité de l'activité productive ou du service, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière correspondant au salaire horaire de base de 2 heures de travail.

Le comité social et économique sera informé au moins annuellement du recours aux dérogations au repos quotidien de 11 heures et des catégories de salariés concernés.

Article 17
Repos hebdomadaire

17.1
Principe

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures auquel s'ajoutent les 11 heures de repos journalier.

17.2
Dérogations

Le repos hebdomadaire peut exceptionnellement être suspendu en cas de travaux urgents, dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

Dans ce cadre, l'employeur est tenu de respecter la procédure légale d'information de l'inspecteur du travail. En outre, le comité social et économique sera informé annuellement du recours aux dérogations au repos hebdomadaire. Les salariés dont le repos hebdomadaire est suspendu bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé et accordé selon les règles applicables au repos dû en cas de réduction du repos quotidien visée à l'article 16 du présent chapitre.

Le repos hebdomadaire peut également être réduit à une demi-journée pour les salariés affectés aux travaux de nettoyage des locaux et de maintenance qui doivent être réalisés nécessairement le jour de repos collectifs pour permettre la reprise normale du travail. Les salariés bénéficient alors d'un repos compensateur délivré à raison d'une journée entière pour deux réductions d'une demi-journée, au sens de l'aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise.

Dans les industries de transformation du papier ayant à répondre à certains moments à un surcroît extraordinaire de travail, le repos hebdomadaire des salariés peut être suspendu deux fois au plus par mois, sans que le nombre de ces suspensions dans l'année soit supérieur à six, selon les dispositions actuelles du Code du travail.

Les heures de travail ainsi accomplies le jour du repos hebdomadaire sont considérées comme des heures supplé-

mentaires et sont imputées sur le crédit d'heures supplémentaires.

L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en application des règles légales relatives aux industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail, informe immédiatement l'inspecteur du travail et ce, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail. Il l'informe des circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire. Il indique la date et la durée de cette suspension et spécifie le nombre de salariés auxquels elle s'applique. L'information indique également les deux jours de repos mensuels réservés aux salariés.

Article 18
Repos dominical

18.1
Principe

Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

18.2
Dérogations

Les entreprises ou établissement industriels relevant du champ d'application du présent accord dans lesquelles sont utilisées des matières susceptibles d'altération très rapide et celles dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication peuvent donner le repos hebdomadaire dominical par roulement.

En outre, pour des raisons économiques, les entreprises ou établissements industriels relevant du champ d'application du présent accord peuvent organiser le travail de façon continue en équipes successives et attribuer le repos hebdomadaire par roulement.

En tout état de cause les entreprises concernées veilleront à ce que les salariés, dont le repos dominical est différé, bénéficient bien d'un nombre de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives (auquel s'ajoutent les 11 heures de repos journalier) au moins égal au nombre de semaines travaillées et qu'ils bénéficient le plus possible de repos le dimanche.

Article 19
Équipes de suppléance

19.1
Recours aux équipes de suppléance

Les entreprises ou établissements industriels relevant du champ d'application du présent accord peuvent avoir recours à des équipes de suppléance dont la fonction consiste à remplacer l'équipe de semaine pendant l'ensemble des jours de congés de cette dernière, qu'il s'agisse notamment des jours de repos hebdomadaire, des jours fériés ou des congés annuels.

Les équipes, constituant un mode spécifique d'organisation du temps de travail, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'avoir recours à la négociation collective d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord, elles pourront se référer aux dispositions suivantes.

19.2
Durée de la journée de travail

La durée journalière de travail effectif des salariés en équipe de suppléance peut atteindre :

— 12 heures, lorsque la durée de la période de suppléance est inférieure égale à 48 heures ;

— 10 heures, lorsque la durée de la période de suppléance est supérieure à 48 heures.

19.3
Rémunération des salariés

La rémunération des salariés des équipes de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée hors période de suppléance.

19.4
Droits des salariés en matière de formation professionnelle

Les membres des équipes de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine en matière de formation professionnelle.

Si, pour des raisons tenant à la gestion des plannings de travail, la formation à l'initiative de l'employeur a lieu en dehors du temps de travail des équipes de suppléance, le temps de formation est rémunéré en totalité au taux normal

appliqué en semaine avec prise en compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Si la formation a lieu durant la semaine et qu'elle est considérée par sa nature comme temps de travail effectif, l'employeur veillera à vérifier que les durées du temps de travail et de formation respectent les obligations en matière de repos journalier et de repos hebdomadaire. Si, dans ce cadre, la formation est d'une durée ne permettant pas aux salariés de travailler en équipes de suppléance, l'employeur fera bénéficier le salarié d'une compensation financière égale à la rémunération majorée qu'il aurait normalement dû percevoir s'il avait normalement travaillé.

19.5
Passage en équipe de semaine

Le salarié souhaitant intégrer ou réintégrer une équipe de semaine doit adresser une demande écrite et motivée à l'employeur. Ce dernier apporte une réponse écrite dans un délai de 3 mois après réception de la demande, en attachant une importance particulière aux salariés motivant leur demande au regard d'une situation personnelle ou familiale devenue difficilement compatible avec le rythme de travail de l'équipe de suppléance.

En outre, il informe par tout moyen les salariés des équipes de suppléance des postes de semaine disponibles et susceptibles de correspondre à leur qualification ou leurs compétences professionnelles.

19.6
Information des représentants du personnel

Le comité sociale et économique est consulté préalablement à la mise en place des équipes de suppléance.

Un bilan annuel de l'activité des équipes de suppléance leur est en outre communiqué annuellement.

Chapitre V
Situation des accords collectifs antérieurs

Les stipulations des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement intervenues sur le fondement de l'accord professionnel du 27 avril 1999 ainsi que sur le fondement des articles L. 3122-3 (cycle) L. 3122-9 (modulation)L. 3122-19 (JRTT sur l'année) et L. 3123-25 (temps partiel modulé) du Code du travail restent en vigueur sans limitation de durée.

Toutes les clauses de ces accords relatives au cycle de travail, à la modulation ou aux jours de réduction du temps de travail sur l'année continuent donc à s'appliquer dans les conditions prévues par ces accords et par la législation antérieure applicable à ces accords d'aménagement du temps de travail.

Les majorations pour heures supplémentaires seront calculées dans les conditions fixées par ces accords dans le respect des anciens articles du Code du travail.

Il appartient aux entreprises, le cas échéant, de procéder à la mise à jour des accords signés antérieurement en tenant compte des nouvelles dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles.

Annexe droit à la déconnexion

Liste indicative de mesures pouvant être mises en place

Action sur les outils

• la définition d'une plage horaire souhaitable pour l'utilisation de la messagerie ;

• l'ajout d'une mention automatique en bas de chaque mail pour rappeler que les envois transmis hors temps de travail ne nécessitent pas de réponse immédiate ;

• la prévision de circonstances exceptionnelles, d'urgence et encadrées pouvant justifier le recours aux outils numériques en dehors du temps de travail (par exemple, une période d'astreinte).

Action sur les relations de travail entre salariés et les relations au travail

• rappeler que l'usage du mail est un mode de communication parmi d'autres, notamment plus directs (téléphone, réunion, échange verbal, …) et qu'il ne doit pas devenir le seul outil de communication ;

• définir la notion d'urgence et ses modalités de traitement impliquant l'envoi d'un mail ;

• insister pour que les messages transmis soient clairs, précis, succincts et neutres

• communiquer sur la meilleure façon de gérer sa messagerie et notamment les destinataires des mails (par exemple, ne mettre en destinataire d'un mail que ceux qui doivent faire une action ou limiter les personnes en copie au strict nécessaire sans y mettre toute la ligne hiérarchique) ;

• communiquer sur la meilleure façon d'utiliser les fonctions «réponse à tous» et «transférer» ;

• former et sensibiliser les managers à la gestion des mails en vue d'un usage raisonné et équilibré des outils numé-

riques et de la communication professionnelle ;

• systématiser la réponse automatique en cas d'absence avec envoi d'un mail comportant les coordonnées d'un collègue pouvant assurer le remplacement (la période de retour de congés est jugée sensible en termes de surcharge d'informations) ;

• rappeler que les appels téléphoniques et envois de SMS se font sur les outils professionnels en priorité ;

• instaurer des principes de base avant toute invitation à des réunions :

m programmation à l'avance ;

m vérification des disponibilités ;

m respect des horaires de travail ;

m interroger sur la pertinence de la présence de chaque personne;

m restreindre l'usage des messageries pendant la réunion…).

• Rappeler que le droit à la déconnexion est l'affaire de tous et s'applique dans les rapports entre salariés et managers et également entre collègues. Chacun doit adapter son comportement pour rendre effectif le droit à la déconnexion.

Régime de prévoyance

Accord relatif à la prévoyance et au maintien de salaire en cas de maladie et d'accident

Chapitre I
Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place des garanties minimales collectives de prévoyance garantissant l'accès à une protection sociale pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Ces garanties minimales visent les risques décès et arrêt de travail, respectivement prévus aux Chapitres II et IV du présent accord.

Chapitre II
Garanties risque décès

Article 2.1
Garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive et frais d'obsèques

En fonction de leur situation de famille, les salariés ou les ayants droit à défaut de choix de ces derniers, peuvent opter au sein de la garantie décès pour le versement du capital décès ou pour le versement d'un capital décès minoré accompagné d'une rente éducation.

Article 2.1.1
Capital décès

En cas de décès d'un salarié, il est versé à ses ayants droit un capital en fonction de sa situation de famille et de son salaire annuel brut de référence défini à l'article 5.2 du chapitre V du présent accord :

— salarié sans enfant : 100 % du salaire annuel brut de référence ;

— majoration par enfant à charge : 20 % du salaire annuel brut de référence. 30 % si le salarié ingénieur ou cadre décède lors d'un déplacement professionnel effectué en avion ou lors d'un déplacement professionnel de plus d'1 mois consécutif.

Exemples :

1/ Salarié ayant un enfant : versement d'un capital décès égal à 120 % du salaire annuel brut de référence.

2/ Salarié ayant deux enfants à charge : versement d'un capital décès égal à 140 % du salaire annuel brut de référence.

Article 2.1.2
Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou concubin ou de la personne liée par le pacte civil de solidarité, et alors qu'il reste des enfants à charge de l'assuré, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à 100 % du capital versé en cas de décès toutes causes.

L'Invalidité absolue et définitive est assimilée au décès pour l'attribution de la prestation «Double effet».

Article 2.1.3
Invalidité absolue et définitive

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité de 3e catégorie peut demander à bénéficier du capital décès par anticipation. Le versement met fin à la garantie capital décès.

Article 2.1.4
Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge (conformément à la définition de l'article 2.3), est versé un capital ayant pour but d'indemniser forfaitairement le bénéficiaire des conséquences du décès. Ce capital est équivalent à 100 % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale).

Article 2.1.5
Ayants droit du capital décès

À défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

— au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou à la personne liée par le pacte civil de solidarité (PACS) ou concubin ;

— à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, reconnus ou adoptés ;

— à défaut à ses descendants ;

— à défaut aux ascendants directs, aux pères et mères survivants ;

— à défaut aux autres héritiers.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du ou des bénéficiaire(s) par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur qui en accusera réception.

Article 2.2
Garanties rente éducation

En cas de décès d'un salarié, ce dernier peut avoir opté, au regard de sa situation de famille, pour le versement d'un capital décès minoré à hauteur de 75 % et d'une rente éducation par enfant à charge. Celle-ci varie en fonction de l'âge de l'enfant à charge :

— 5 % de la tranche A du salaire annuel brut jusqu'à 10 ans ;

— 10 % de la tranche A du salaire annuel brut entre 10 ans et 17 ans ;

— 15 % de la tranche A du salaire annuel brut de 17 ans à 26 ans, en cas de poursuite d'études.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère. Elle est viagérisée pour les enfants reconnus invalides avant leur 26ème anniversaire.

Son choix prévaut, sous réserve que la situation de famille initiale ayant conditionné son choix n'ait pas changé. Dans le cas contraire, le choix entre la majoration du capital par enfant à charge ou du versement de la rente éducation s'effectue au moment de la survenance du décès du salarié.

Article 2.3
Définition de l'enfant à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants de l'assuré nés ou à naître ou ceux de son conjoint ou concubin, qu'ils soient légitimes, adoptifs, reconnus ou recueillis, s'ils vivent sous le toit de l'assuré et sont à la date du décès :

— âgés de moins de 17 ans : sans condition ;

— âgés de 18 à 20 ans : s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré quelle que soit leur activité et s'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 100 % du SMIC ;

— âgés de 21 à 25 ans : s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré et à condition qu'ils poursuivent des études et ne perçoivent pas en contrepartie d'une éventuelle activité une rémunération supérieure à 100 % du SMIC ;

— atteints d'un handicap fiscalement à charge de l'assuré et titulaire d'une carte d'invalidité avant leur 26ème anniversaire.

Chapitre III
Maintien de salaire en cas de maladie et d'accident

Article 3.1
Garanties de ressources en cas de maladies, d'accidents

Le salarié malade ou victime d'un accident bénéficie d'une garantie de ressources versée par l'employeur, sous réserve qu'il ait informé l'entreprise de sa situation avec, le cas échéant, les justificatifs idoines.

La garantie de ressources assurée à l'intéressé est égale à 90 % de la rémunération brute qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, cette garantie ne doit pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Cette garantie est subordonnée au versement des indemnités journalières de sécurité sociale. Elle est atteinte par l'addition des indemnités journalières de sécurité sociale, de la quote-part patronale des indemnités de tout autre régime de prévoyance ou de compensation et d'un versement complémentaire assuré par l'entreprise.

Elle est fonction d'une durée de versement calculée conformément à l'ancienneté du salarié. Elle ne peut, aux cours de 12 mois consécutifs, dépasser les durées fixées ci-dessous :

	Ancienneté	Maintien du salaire brut (sous déduction des IJSS) à 90%
Accident du travail	4 mois à 1 an	60 jours
Maladies d'origine professionnelle ou non et accidents du travail ou non	1 à 5 ans	75 jours
	5 à 10 ans	90 jours
	10 à 15 ans	105 jours
	15 à 20 ans	120 jours
	20 à 25 ans	150 jours
	25 à 30 ans	180 jours
	> 30 ans	195 jours

L'entreprise est invitée à recourir à la subrogation pour l'application du présent régime d'indemnisation. Les sommes touchées par le salarié et que l'employeur est autorisé à déduire de ses versements doivent lui être déclarées par l'intéressé.

Article 3.2
Délai de carence

Il n'existe pas de délai de carence en cas :

— d'hospitalisation ;

— d'acte chirurgical ;

— de rechute au titre d'un accident de travail ;

— de dispositions légales applicables aux maladies professionnelles et les accidents du travail ;

— de dispositions particulières en vigueur pour les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Dans les autres cas, la garantie de ressource due au titre de la maladie est versée par l'entreprise à compter :

— du deuxième jour de l'arrêt de travail pour une première absence sur 12 mois consécutifs ;

— du troisième jour de l'arrêt de travail pour une deuxième absence sur 12 mois consécutifs ;

— du quatrième jour de l'arrêt de travail à partir d'une troisième absence sur 12 mois consécutifs.

Chapitre IV
Garanties risque arrêts de travail

Article 4.1
Garantie d'indemnisation relative à l'incapacité temporaire de travail

Il sera versé au salarié en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, qu'ils soient professionnels

ou non, et pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale visant à lui garantir 70 % de son salaire brut d'activité.

Cette indemnisation intervient à compter des jours présentés dans le tableau ci-dessous, décomptés en jours d'arrêt de travail, continu ou discontinu, sur une période de 12 mois consécutifs :

Toute catégorie professionnelle	Ancienneté	Prévoyance conventionnelle Maintien du salaire brut à 70 % (sous déduction des IJSS)
Maladies d'origine professionnelle ou non et accidents du travail ou non	1 à 5 ans	À partir du 76ème jour jusqu'au 1095ème jour
	5 à 10 ans	À partir du 91ème jour jusqu'au 1095ème jour
	10 à 15 ans	À partir du 106ème jour jusqu'au 1095ème jour
	15 à 20 ans	À partir du 121ème jour jusqu'au 1095ème jour
	20 à 25 ans	À partir du 151ème jour jusqu'au 1095ème jour
	25 à 30 ans	À partir du 181ème jour jusqu'au 1095ème jour
	> 30 ans	À partir du 196ème jour jusqu'au 1095ème jour

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités chômage…), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse, notamment :

— lors de la reprise du travail ;

— au décès du salarié ;

— lors de la mise en invalidité ;

— à la date possible de liquidation de la pension vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale.

Article 4.2
Garantie rente invalidité

Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire dont le niveau est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé.

Pour une invalidité de 1ère catégorie, le montant de la rente est de 42 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

Pour une invalidité de 2ème ou 3ème catégorie, le montant de la rente est de 70 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date de liquidation de la retraite à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale.

Chapitre V
Modalités d'application de l'accord

Article 5.1
Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés et ce quelle que soit la nature du contrat de travail.

Le droit à garantie est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord.

Le cas échéant, il appartient au salarié d'informer l'employeur des éventuels changements de situations de famille. Les parties signataires conseillent aux entreprises d'organiser un suivi régulier permettant de tenir compte de ces changements de situation et ce, au moins une fois par an.

Article 5.2
Salaire de référence servant au calcul des prestations de prévoyance

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, limité à la tranche B, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise, le salaire est reconstitué prorata temporis.

Article 5.3
Répartition des cotisations

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement les améliorant, la quote-part salariale du salarié consacrée au financement des garanties de prévoyance prévues dans le présent accord aux Chapitres II (garanties risque décès) et III (garanties risques arrêts de travail) ne peut globalement excéder 50 %.

Article 5.4
Revalorisation

5.4.1
Revalorisation des garanties invalidité ou incapacité permanente

Les prestations complémentaires d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle sont revalorisées selon l'évolution du point de retraite Agirc-Arrco.

5.4.2
Revalorisations des garanties rentes éducation

Les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration des organismes compétents. Ceux-ci assurent le payement des rentes en cours de service et les revalorisations futures sans surcoût, tout en conservant les provisions afférentes.

Article 5.5
Suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le présent régime sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail de l'assuré.

Toutefois, les garanties sont maintenues à l'assuré moyennant payement des cotisations :

— dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;

— dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident dès lors qu'il bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Dès lors que l'assuré dont le contrat de travail est en vigueur, bénéficie de prestations pour maladie ou accident du régime de prévoyance liées à une incapacité temporaire de travail, une invalidité ou une incapacité permanente de travail, le maintien de garanties intervient sans contrepartie de cotisations à compter du 1er jour d'indemnisation de l'organisme tant que dure l'indemnisation complémentaire de l'assureur. Si l'assuré perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire, les cotisations patronales et salariales au régime de prévoyance restent dues sur la base du salaire réduit.

Pour les éventuelles absences non indemnisées, l'employeur informera le salarié, par écrit, lors de la notification d'autorisation d'absence, des éventuelles possibilités dont il dispose pour continuer à bénéficier des garanties de prévoyance.

Article 5.6
Rupture du contrat de travail

Les salariés d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord et dont le contrat de travail est rompu, sauf pour faute lourde, à la condition que la rupture de leur contrat de travail ouvre droit à leur prise en charge par l'assurance chômage, pourront continuer à bénéficier de manière temporaire de la couverture de prévoyance instituée par le présent accord.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions légales et conventionnelles.

Ce système dit de «portabilité» est assuré par un système de mutualisation, son coût est intégré à la cotisation versée au titre de la couverture des salariés sous contrat de travail.

Toutefois, le cumul des indemnités journalières servies par le régime général de la sécurité sociale et le régime mis en œuvre dans le cadre du présent accord, sera plafonné au montant net de l'allocation qui aurait été versée par le régime d'assurance chômage au titre de la même période. Par conséquent leur versement prendra fin à la date à laquelle les droits à allocations chômage, que l'intéressé aurait perçus s'il n'avait pas été en arrêt de travail, seront

inférieurs aux prestations sécurité sociale.

L'ancien salarié qui refuse le bénéfice de ce dispositif doit le notifier à son ancien employeur dans les 10 jours qui suivent la rupture de son contrat de travail.

Article 5.7
Conséquences d'un changement d'organisme assureur

La résiliation d'un contrat de prévoyance justifié par un changement d'organisme assureur met fin aux garanties.

Conformément au Code de la sécurité sociale, les prestations périodiques, versées sous forme de rente en cours de versement cessent d'être revalorisées par l'organisme assureur quitté et sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation.

Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur assumera les revalorisations futures.

Conformément aux dispositions légales, les garanties décès sont maintenues par l'organisme de prévoyance, y compris en cas de résiliation ou non renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de cet organisme.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Les garanties décès sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme de prévoyance, y compris après rupture du contrat de travail.

Article 5.8
Exclusions générales

Ne sont pas garanties dans le cadre du présent accord, les conséquences limitativement énumérées ci-après :

— d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;

— de la désintégration du noyau atomique ;

— d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;

— les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale pour homicide volontaire ou tentative d'homicide volontaire de l'assuré est déchu de tout droit au capital décès. Le capital est versé aux autres bénéficiaires déterminés selon la dévolution prévue au contrat national de référence, à l'exception de ceux reconnus comme co-auteurs ou complices

Article 5.9
Suivi de l'accord

Une commission paritaire de contrôle et de gestion est créée à l'initiative des partenaires sociaux.

La représentation des partenaires sociaux est assurée, d'une part, par un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés et, d'autre part, par un nombre égal de représentants de la partie patronale. Chacun de ces représentants pourra se faire assister par un conseiller technique. Le ou les organismes de prévoyance désignés siègent à la commission avec voix consultative.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion représentant les organisations sont révocables à tout moment par leur organisation.

La commission de contrôle et de gestion se réunit au moins une fois par an, et exceptionnellement à la demande d'une des parties de la convention d'assurance dans les 45 jours qui suivent la demande. La demande exceptionnelle de réunion devra être accompagnée d'un écrit motivant la cause de cette demande.

La commission de contrôle et de gestion est chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux modifications législatives ou réglementaires pouvant intervenir. En ce sens, elle est notamment compétente pour :

— l'étude de l'évolution du régime de prévoyance et des modifications éventuelles de garanties ;

— l'examen des comptes de résultats et bilan financier ;

— le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;

— se prononcer sur les partenariats avec les organismes assureurs et/ou de courtage référencé au niveau national ;

— le suivi des éventuelles actions sociales avec le ou les organismes assureurs ;

— la négociation avec le ou les organismes assureurs, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la

révision des prestations ;

— l'étude d'accès des entreprises au régime de mutualisation ;

— la commande d'études statistiques auprès du ou des organismes assureurs ;

— proposer aux représentants en charge de la négociation collective toute mesure visant à améliorer les résultats financiers du régime de prévoyance, notamment en cas de déséquilibres techniques, et/ou à développer les périmètres de garantie ;

— examiner les éventuelles questions relatives à l'application de l'accord.

Article 5.10
Dispositions générales relatives à l'application de l'accord

Le présent accord ne remet pas en cause les accords et avantages plus favorables existants dans les entreprises. Ils pourront néanmoins être rediscutés dans le cadre d'accords collectifs y compris pour ce qui concerne la carence maladie visée à l'article 3.2 .

Travail de nuit

Avenant n° 9 du 19 octobre 2023

[*Non étendu, applicable au plus tard au 1er mars 2024 pour une durée indéterminée. En revanche, le calcul du repos compensateur de nuit obligatoire de l'art. 4 s'effectue au 1er janv. 2024*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 18, 29 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2024[1]

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires rappellent que le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Elles constatent néanmoins qu'il constitue une partie structurelle et nécessaire de l'activité de production et de transformation de papier carton pour des raisons techniques, économiques et de sécurité. Les processus de fabrication en continu et l'allongement du temps d'utilisation d'équipements industriels lourds constituent en effet une spécificité professionnelle reconnue de longue date permettant de recourir, de manière habituelle, au travail de nuit.

Sa mise en œuvre doit, en tout état de cause, prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Le présent accord a pour objet, dans le respect des articles L. 3122-1 *et suivants du Code du travail, de préciser les conditions de mise en œuvre du travail de nuit et ses compensations minimales pour les entreprises ayant recours au travail de nuit. Par ailleurs, il est précisé que tout travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur de nuit obligatoire.*

L'application du présent accord n'a pas pour effet de remettre en cause les dispositions de même nature qui auraient été prises antérieurement par accord d'entreprise ou qui résulteraient des usages en vigueur dans l'entreprise.

Article 1er
Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Il s'insère dans l'annexe de cette convention.

Article 2
Justification du travail de nuit

Le recours au travail de nuit est justifié dans les entreprises de la branche de la production et de la transformation des papiers et cartons par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, notamment en raison :

- Des contraintes techniques liées aux cycles de fabrication et de transformation des pâtes, papiers, cartons et produits dérivés et plus particulièrement de l'impossibilité technique d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements et machines ;

- Des impératifs économiques d'allongement du temps d'utilisation des équipements en réponse aux coûts d'investissement conditionnant les prix de revient des produits et le maintien d'une compétitivité économique indispensable ou maintien et au développement de l'outil industriel ;

- Des impératifs de réactivité et d'adaptation face aux exigences d'une demande agissant au sein d'un secteur fortement concurrentiel ;

- Des impératifs de délais de livraison des produits à transformer ou finis.

Cette nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique est d'ailleurs reconnue par le Code du travail.

En effet, l'article R. 3132-5 *du Code du travail vise les entreprises de la production des papiers et cartons dans la liste des établissements industriels fonctionnant en continu qui peuvent déroger de plein droit au repos dominical du fait qu'il s'agit d'industries dans lesquelles sont utilisées des matières susceptibles d'altération très rapide et dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication. L'article* R. 3132-1 *du Code du travail, quant à lui, vise les entreprises de la transformation des papiers et cartons dans la liste des établissements industriels bénéficiant de la suspension du repos hebdomadaire.*

Le travail de nuit étant consubstantiel à ces industries, il en résulte que tous les emplois nécessaires à la continuité de son activité économique peuvent faire l'objet d'un travail de nuit.

Article 3
Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

- Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;

- Soit il accomplit au moins 270 heures de travail de nuit sur une période de référence de douze mois consécutifs.

Article 4
Repos compensateur de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur de nuit obligatoire au moins égal à 16 heures pour un travail à temps plein calculé sur l'année civile. Par temps plein, il faut entendre la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement Les travailleurs à temps partiels bénéficient également de ce repos compensateur de nuit obligatoire de 16 heures au prorata de leur temps de travail effectif.

Toutes les absences, non assimilées à du temps de travail effectif au titre de la durée du travail, entraînent une réduction proportionnelle de ce repos.

Ce repos compensateur de nuit, délivré autre titre du travail de nuit, ne se cumule pas avec les avantages en temps dont peuvent déjà bénéficier les travailleurs de nuit. Ainsi, l'écart existant entre l'horaire collectif des salariés travaillant de jour et l'horaire collectif des travailleurs de nuit (en équipes successives ou non) si ce dernier est inférieur, peut être considéré comme du repos compensateur de nuit au titre du travail de nuit.

Les modalités pratiques de mise en œuvre du repos compensateur de nuit sont fixées par l'employeur après consultation des organisations syndicales et/ou du comité social et économique.

Durant ce repos, le salarié bénéficie du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Article 5
Mesures destinées à améliorer les conditions de travail

En premier lieu, il est rappelé que l'employeur doit réaliser l'évaluation des risques professionnels pouvant découler du travail de nuit en recueillant la contribution des acteurs suivants :

- Le comité social et économique ;

- Le ou les salariés désigné(s) en matière de prévention des risques ou l'intervenant extérieur ;

- Le service de prévention et de santé au travail.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est ensuite élaboré et mis à jour à partir de cette évaluation, ce qui pourra aboutir à une amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.

Pour se faire, le médecin du travail analyse les conséquences du travail nocturne, notamment de l'alternance des postes et de la périodicité de cette dernière, lorsque des équipes fonctionnant en alternance comportent un poste de nuit. À cet effet, il procède, pendant les périodes au cours desquelles sont employés les travailleurs de nuit, à l'étude des conditions de travail et du poste de travail. Il analyse ensuite pour chaque travailleur le contenu du poste et ses contraintes. À partir des éléments ainsi recueillis, il conseille l'employeur sur les meilleures modalités d'organisation du travail de nuit en fonction du type d'activité des travailleurs.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret.

Le médecin du travail informe également les travailleurs de nuit, en particulier les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Cette information tient compte de la spécificité des horaires, fixes ou alternés. Il les conseille sur les précautions éventuelles à prendre.

D'autre part, les parties signataires invitent les entreprises à dispenser des actions de formation et de sensibilisation portant notamment sur l'acquisition d'une bonne hygiène de vie.

Ces actions d'information et de sensibilisations peuvent traiter des thèmes suivants :

- La gestion du sommeil et la nécessité d'anticiper et de respecter son temps de repos ;

- L'alimentation et l'équilibre alimentaire ;

- Les risques liés aux consommations de produits psychoactifs (alcool, tabac, médicaments et drogues) ;

- La pratique d'une activité sportive, source d'amélioration de la qualité du sommeil, de la vigilance et des performances.

En outre, au regard de l'impact du travail de nuit, les études préconisent :

- Des cycles de travail courts avec des rotations rapides entre les postes du matin de l'après midi et de la nuit ;

- De ne pas dépasser plus de 3 postes de nuit ou matin par semaine ;

- Un travail par roulement organisé dans le sens horaire, c'est à dire «vers l'avant» (période de travail le matin, puis l'après-midi, puis la nuit).

Concernant les horaires de début de poste, les parties signataires proposent, dans la mesure du possible, que soient privilégiés les débuts de poste du matin en dehors du créneau horaire 3 h 00 - 6 h 00.

Elles incitent à définir la relève de poste en assurant un chevauchement suffisant des postes pour faciliter les échanges d'informations. Elle préconise, à ce sujet, les modes d'organisation de roulement des équipes prévoyant un décalage des horaires de prise et de fin de service des chefs d'équipes et ce, afin d'assurer une passation optimale des consignes et du contexte du travail.

Article 6
Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité professionnelle avec la vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Mod. par Avenant n° 18, 29 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du 1er janv. 2024[1]

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Selon la jurisprudence, le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit (ou inversement) constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

En outre, lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec

la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le refus du travail de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

Par ailleurs, le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Les parties signataires estiment qu'il est préférable d'attribuer des horaires de nuit prioritairement aux travailleurs qui se portent volontaires. En effet, l'acceptation du travail de nuit par les salariés peut contribuer à en réduire les effets.

Dans tous les cas, elles demandent que les entreprises veillent à une répartition des horaires facilitant le plus possible l'articulation des activités professionnelles nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Elles recommandent aux entreprises de prévoir un planning d'organisation du travail avec une visibilité suffisamment longue afin de permettre aux salariés travailleurs de nuit d'anticiper l'organisation de la vie personnelle. Elles appellent également à prévoir les conditions de modifications de ces horaires en tenant compte des impératifs personnels des salariés.

Elles invitent les entreprises à réfléchir aux possibilités de modes de gardes des enfants sur les horaires décalés et/ou de nuit. Ces réflexions pourraient être menées localement entre plusieurs entreprises confrontées aux mêmes impératifs de conciliation des temps de vies professionnel et personnel.

Elles demandent aux entreprises de s'assurer que le travailleur de nuit puisse participer à la vie de l'entreprise et ait accès aux différents services de l'entreprise au même titre que les travailleurs de jour : service médical, service social, service RH…

Les parties signataires soulignent que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. À cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés. Ainsi, les repos quotidiens et hebdomadaires doivent être délivrés selon les règles applicables au titre de chaque mandat (heures de délégation, réunions CSE, réunions de branche, etc.).

(*Al. ajouté par Avenant n° 18, 29 avr. 2025, non étendu*) *Les entreprises seront attentives aux possibilités de transport des salariés pour l'organisation des horaires de travail de nuit (par exemple : incitation aux transports en commun, développement du covoiturage, action de sensibilisation au risque routier et notamment à la gestion de l'hypovigilance et aux bonnes pratiques de sommeil).*

Article 7
Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle

De manière générale, les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé ou le fait d'appartenir à un syndicat ne peuvent être pris en considération en ce qui concerne l'affectation à un poste de jour ou de nuit.

En particulier, les partenaires sociaux rappellent expressément la nécessité pour les entreprises d'assurer le respect du principe de l'égalité professionnelle. En conséquence, la considération, notamment du sexe, ne pourra être retenue par l'employeur :

- *Pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;*
- *Pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;*
- *Pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.*

Une salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui bénéficie du statut de travailleur de nuit, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Une suspension du contrat est alors prévue, assortie d'une garantie de rémunération.

Article 8
Organisation des temps de pause

En application du Code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives. Le temps nécessaire à cette pause est légalement considéré comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les entreprises sont invitées à envisager, dans la mesure du possible, une pause repas prévoyant une restauration sur place avec des repas chauds.

Les parties signataires invitent également les entreprises à réfléchir, lorsque les situations de travail le permettent, à la possibilité d'organiser, de manière officielle, des siestes nocturnes avec des horaires bien définis dans des lieux isolés et calmes. Elles constatent à ce sujet, que les effets de la sieste pendant le poste de nuit permettent de diminuer la somnolence au travail, d'augmenter le niveau d'attention dans la période qui suit la sieste et d'améliorer la performance au travail.

Article 9
Durée quotidienne de travail

Selon la loi, la durée quotidienne de travail effectif accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Dans certains cas exceptionnels, il peut être dérogé à cette durée maximale quotidienne, mais à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne de 8 heures sont attribuées aux salariés intéressés. Ce repos est rémunéré et pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

Ainsi, la durée quotidienne de travail peut être portée à 10 heures pour les salariés exerçants :

- *Des activités de gardiennage, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;*

- *Des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.*

Il est rappelé que l'utilisation de ces dérogations doit rester exceptionnelle et ne pas constituer une modalité habituelle d'organisation du temps de travail au sein de l'entreprise. Dès lors, le recours aux dérogations visées ci-dessus est limité à 4 fois dans l'année par salarié pour les factions de nuit.

Dans le cadre de l'utilisation de ces dérogations, les parties signataires invitent les entreprises à mener des réflexions sur les modalités pratiques de retour des salariés à leur domicile en toute sécurité.

Article 10
Durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Au vu des caractéristiques propres à l'activité du secteur des papiers cartons visées à l'article 2, cette durée peut être portée à 42 heures maximum sur douze semaines consécutives.

Article 11
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 *et suivants du Code du travail.*

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 *du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.*

Article 12
Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au plus tard au 1er mars 2024 pour une durée indéterminée. En revanche, le calcul du repos compensateur de nuit obligatoire de l'article 4 s'effectue au 1er janvier 2024.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le Code du travail.

Formation professionnelle

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Accord du 21 avril 2021

[Étendu par arr. 28 déc. 2021, JO 20 janv. 2022, applicable après son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Unidis.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT Chimie-Energie ;

FO Construction ;

Fibopa cfe cgc.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte général de mutations économiques, commerciales, démographiques…, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont rappelé leur attachement à la formation professionnelle en qualité de levier essentiel concourant au maintien et au développement des compétences, et à l'employabilité des salariés.

Ils ont souhaité souligner l'intérêt du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit «pro-A»), qui permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Ce dispositif concerne les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, mais aussi, par exemple, ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Sont également éligibles les salariés placés en position d'activité partielle.

C'est dans l'attente d'une refonte globale de l'accord formation Intersecteur papiers cartons du 19 février 2015 que les partenaires sociaux ont entendu encadrer le dispositif Pro-A, dans les conditions fixées par le présent accord.

Article 1
Objet

Le présent accord a pour objet de définir :

— la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif pro-A ;

— le montant de la rémunération ainsi que les frais de transport et d'hébergement des salariés bénéficiaires qui peuvent être pris en charge par l'Opco;

— les catégories de salariés justifiant une augmentation de la durée de l'action de formation.

Article 2
Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans les champs d'application suivants :

— IDCC 0700 : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;

— IDCC 0707 : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972 ;

— IDCC 1492 : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;

— IDCC 1495 : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;

— En cours d'extension : convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021.

Article 3
Actions éligibles au dispositif de reconversion ou la promotion par alternance

Les partenaires sociaux définissent, en annexe, la liste des certifications professionnelles éligibles à la «Pro-A».

Ils précisent que cette liste est établie au regard des critères de fortes mutations de l'activité et de risques d'obsoles-

cence des compétences.

Les éléments d'analyse ayant conduit au choix de la liste sont détaillés ci-après :

Contexte

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises de la branche sont multiples et identifiés selon quatre grands facteurs d'évolution :

— l'évolution de la demande et de la consommation (substitution au plastique, papiers hygiéniques et développement du e-commerce) ;

— l'économie circulaire et l'optimisation énergétique (recyclage, valorisation des déchets, gestion durable des forêts) ;

— la personnalisation de masse (petites séries, sur-mesure, produits de niche…) ;

— le développement des nouvelles technologies et des nouveaux usages (Papier Carton intelligent, produits connectés, lutte contre la contrefaçon…).

L'Intersecteur Papiers Cartons s'est notamment appuyé sur sa dernière étude prospective (KYU - Mars 2020) pour identifier les métiers qui seront particulièrement impactés par ces enjeux et par des mutations à court et moyen terme. Il ne s'agit pas simplement de disparitions ou de création de métiers, mais aussi d'évolutions des compétences qui initient d'ailleurs la notion de poly-compétences.

Aussi, afin d'accompagner d'une part les salariés dans leur parcours professionnel et favoriser leur employabilité tout au long de la vie et d'autre part les entreprises dans leur mutation, il importe de favoriser, notamment grâce au dispositif «Pro-A» dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations sur les métiers impactés par ces mutations.

Les familles de métiers concernées

Les métiers de la fabrication et de la maintenance

Certifications associées

— CQP Opérateur de fabrication de pâtes (papier carton) ;

— CQP Aide conducteur/opérateur de machine à papier (papier carton) ;

— CQP Conducteur de machine à papier (papier carton) ;

— CQP Aide conducteur / opérateur en transformation (papier carton) ;

— CQP Conducteur en transformation (papier carton) ;

— CQPI Conducteur d'Équipement Industriel ;

— CQP Technicien de Maintenance (papier carton) ;

— CQPI Opérateur de Maintenance Industrielle ;

— CQPI Technicien de Maintenance Industrielle ;

— CCP Fabrication et contrôle de la conformité du papier;

— CCP Préparation de pâtes à papier ;

— CCP Conduite de la partie humide de la machine à papier ;

— CCP Conduite de la sècherie d'une machine à papier ;

— CCP Conduite de la bobineuse de la machine à papier ;

— CCP Gestion des outillages d'impression et de façonnage ;

— CCP Gestion de la station d'encre.

Diplômes et titres associés

— CAP Conducteur d'installations de production ;

— CAP Sérigraphie industrielle ;

— Bac Pro Pilote de ligne de production ;

— Bac Pro Procédé de la chimie, de l'eau et des papiers cartons ;

— Bac Pro Maintenance des équipements industriels ;

— Bac Pro Façonnage de produits imprimés, routage ;

— Bac Pro : Réalisation de produits imprimés et plurimédia option B : productions imprimées ;

— BTS Contrôle industriel régulation automatique «C.I.R.A» ;

— BTS Pilotages des procédés ;

— BTS Maintenance des systèmes option A : systèmes de production» ;

— BTS Études de réalisation d'un projet de communication option B : études de réalisation de produits imprimés;

— Diplôme d'ingénieur de l'école internationale du papier de la communication imprimée et des biomatériaux de l'INP de Grenoble.

Les procédés sont de plus en plus automatisés, voire digitalisés avec l'apparition des systèmes connectés. Les métiers de la fabrication et de la maintenance de nos secteurs sont fortement impactés par cette transition numérique (industrie du futur 4.0) pour la supervision de conduite et la maintenance préventive ou prédictive.

L'économie circulaire inhérente à la filière papier carton a connu de fortes évolutions, notamment par l'augmentation notable du recyclage des papiers cartons, atteignant un taux de 80 % en 2020 ; les équipements ont ainsi évolué en conséquence pour absorber cette matière première à recycler, avec de nouveaux procédés à intégrer dans les compétences des services de maintenance ; enfin, de nouvelles problématiques de production apparaissent pour les opérateurs, sur machine à papier comme sur les équipements de transformation, compte tenu d'un comportement différent du matériau.

Ce sont autant de compétences supplémentaires que doivent acquérir les conducteurs pour s'adapter et accompagner la transformation de l'industrie. L'intelligence artificielle viendra probablement accélérer ces évolutions dans les prochaines années des métiers de la maintenance également.

Les métiers du QHSE (Qualité Hygiène Sécurité Environnement)

Certifications associées

— CQP/CQPI Opérateur Bioénergie ;

— CQPI Opérateur Qualité.

Diplômes et titres associés

— But Hygiène, sécurité, environnement ;

— Licence Pro Métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle ;

— Licence Pro Gestion des risques industriels et technologiques ;

— Licence Pro Qualité, hygiène, santé, environnement;

— Licence Pro Sécurité des biens et des personnes ;

— Licence Pro Sécurité des biens et des personnes SPE prévention des risques de sûreté et de fonctionnement;

— Licence Pro Qualité, hygiène, sécurité, environnement ;

— Licence Pro Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable ;

— Master Sciences, technologies santé : risques et environnement SPE risques technologiques et sécurité ;

— Master Sciences technologies, santé : gestion des risques SPE management des risques industriels et environnementaux ;

— MS Gestionnaire santé sécurité et environnement et risques industriels ;

— Titre Coordonnateur en prévention des risques ;

— Titre Manager sécurité et environnement ;

— Titre Responsable Qualité Hygiène sécurité environnement ;

— Titre Responsable Qualité, sécurité/sureté, environnement.

Les métiers relatifs à la sécurité et à l'environnement sont doublement impactés :

La transition écologique a un fort impact sur notre industrie historiquement ancrée dans l'économie circulaire. Les métiers liés à l'environnement couvrent différents procédés : station d'épuration, traitement de l'eau, gestion de l'énergie, production d'énergie, systèmes de co-génération, valorisation des déchets et sous-produits, station d'encre ou de sauce de couchage.

Par l'optimisation énergétique et la décarbonation, qui implique des stratégies de production/consommation des flux (eau/énergie) de plus en plus spécifiques dans une industrie soucieuse des ressources naturelles (eau, bois) et productrice d'énergie verte (chaudières biomasse et régénération).

Ainsi, les métiers de l'environnement et de l'énergie ont l'obligation d'intégrer des compétences pointues liées à ces nombreuses évolutions, rapides de surcroît.

Les métiers de la conception et de la supply chain

Certifications associées

— CQP Concepteur d'emballages (papier carton) ;

— CQP Technico-commercial (papier carton) ;

— CQPI Agent Logistique ;

— CCP Électronique Imprimée.

Diplômes et titres associés

— Bac Pro Réalisation de produits imprimés et plurimédia, option A ;

— BTS Études de réalisation d'un projet de communication, option A : plurimédia ;

— But Packaging Emballage et conditionnement ;

— Licence Pro Métiers de l'emballage et du conditionnement ;

— Licence Pro Production industrielle SPE technologiste emballage ;

— Master Sciences et technologies : ingénierie packaging ;

— Master Sciences, technologies, santé : ingénierie de conception.

Ces métiers ont déjà amorcé leur transformation avec la révolution numérique, notamment l'explosion du e-commerce, la personnalisation de masse et la multiplication des canaux de communication amenant la réduction des délais de production sur des produits de plus en plus personnalisables.

Les métiers de la supply chain ont fortement évolué sous l'effet de la digitalisation, tant pour les entreprises dans leurs process de parcours/expérience clients, que pour les consommateurs dans leurs attentes et leurs comportements.

Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences continuent d'évoluer très rapidement avec l'apparition permanente de nouvelles innovations, de nouvelles demandes et de nouvelles technologies (progiciels, RFID, produits intelligents…).

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers du secteur.

Les métiers des fonctions supports et de management

Certifications associées

— CQPI Animateur d'équipe ;

— CQPI Technicien Qualité ;

— CQPI Assistant ;

— CCPI Évaluation de compétences ;

— CCPI Tutorat en entreprise ;

— CCPI Création d'un module de formation interne ;

— CCPI Animation d'un module de formation interne ;

— CCPI Cohésion et gestion des relations de l'équipe ;

— CCPI Gestion des activités de l'équipe ;

— CCPI Gestion opérationnelle des RH de l'équipe.

Les évolutions sociétales, des pratiques professionnelles et des relations interpersonnelles, notamment pour les nouvelles générations, impactent fortement les relations au travail.

De même, les multiples évolutions réglementaires à tous les niveaux (RH, produit, santé, sécurité, …) nécessitent une mise à niveau continue des fonctions supports et du management.

Article 4
Mise en œuvre de la pro-A

4.1
Conditions de recours et statut du salarié pendant la pro-A

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Elles peuvent également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :

— du salarié ;

— de l'employeur après accord écrit du salarié, dans la limite de trente heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

L'accord du salarié est alors formalisé par écrit. Il peut être dénoncé par le salarié dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

En tout état de cause, que la formation ait lieu pendant ou hors temps de travail, la pro-A ne peut être imposée au salarié: le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences (Opco).

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

4.2
Désignation et statut du tuteur

L'employeur doit désigner, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Pour rappel, l'organisation, l'accompagnement et la valorisation de la fonction tutorale sont développés dans l'accord relatif à la formation professionnelle de l'Intersecteur papiers cartons.

4.3
Publicité et information sur la pro-A

Afin d'assurer le plein effet de cet accord, plusieurs mesures de publicité sont prévues :

— le comité social et économique est informé de la conclusion de cet accord ;

— lors de chaque entretien professionnel prévu par le Code du travail, les salariés reçoivent l'information de l'existence de ce dispositif pro-A.

En outre, le site internet de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Intersecteur Papiers Cartons présente les certifications dédiées aux métiers de l'industrie papiers cartons.

Article 5
Prise en charge par l'Opco

Les actions de formation pro-A sont prises en charge par l'Opco conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques, de transport et d'hébergement. La prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés peut également se faire, mais dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, dans la limite du salaire maintenu et sous déduction des autres sources de financement potentiellement mobilisables (allocation d'activité partielle, aides de l'État et des régions, etc.).

Ces prises en charge se feront sous réserve des possibilités financières de l'Opco et des règles de péréquation de France Compétences.

Les dépenses exposées par les employeurs des entreprises de moins de 50 salariés au-delà des montants prévus ci-dessus sont financées par l'Opco au titre des fonds affectés au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6
Augmentation de la durée de l'action de formation

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du Code du travail, les parties signataires conviennent que la durée minimale de l'action de professionnalisation de douze mois est allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour les catégories de bénéficiaires suivantes :

— les salariés en activité partielle ;

— les salariés qui visent l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel dont la durée de formation justifie une durée d'action de formation supérieure à 12 mois ;

— les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Selon l'article L. 6325-11 du Code du travail, ce plafond de douze mois est porté à 36 mois pour :

— les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

— (*Tiret exclu de l'extension par arr. 28 déc. 2021, JO 20 janv. 2022*) *les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;*

- (*Tiret exclu de l'extension par arr. 28 déc. 2021, JO 20 janv. 2022*) *les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;*

— les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

D'autre part, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-14 du Code du travail, les parties signataires conviennent de porter au-delà de 25 % la durée des actions de formation pour les catégories de bénéficiaires suivantes :

— les salariés en activité partielle ;

— les salariés qui visent l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel;

— les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou un premier cycle de l'enseignement supérieur ;

— les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

— (*Tiret exclu de l'extension par arr. 28 déc. 2021, JO 20 janv. 2022*) *les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;*

- (*Tiret exclu de l'extension par arr. 28 déc. 2021, JO 20 janv. 2022*) *les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;*

— les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences ainsi qu'aux actions de VAE.

Article 7
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8
Durée et date d'application

Le présent accord entre en vigueur après son extension pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Concernant la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 actuellement non étendue, il est convenu que le présent accord :

— constitue l'avenant n° 1 à cette convention collective ;

— est inséré à la suite des accords en annexe de cette convention ;

— entre en vigueur lorsque cette convention sera elle-même applicable.

Article 9
Suivi de l'accord

Les partenaires chargent la CPNEF, en lien avec l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Intersecteur Papiers Cartons, de tenir à jour la liste des certifications éligibles au dispositif pro-A, annexée au présent accord.

L'information et le suivi de l'application du présent accord sont également confiés à la CPNEF.

Dans ce cadre, les signataires demandent à la CPNEF de délivrer annuellement à la CPPNI les conclusions de ce suivi.

Si, à la lecture de ces conclusions, les parties signataires jugent nécessaires d'ajuster les dispositions du présent accord, ce point sera examiné dans le cadre de la CPPNI de branche.

Annexe : Liste des certifications éligibles au dispositif pro-A

9 CQP papiers cartons

— CQP Opérateur de fabrication de pâtes ;

— CQP Conducteur de machine à papier ;

— CQP Aide-conducteur / opérateur de machine à papier ;

— CQP Conducteur en transformation ;

— CQP Aide - conducteur / opérateur en transformation ;

— CQP Technicien de maintenance ;

— CQP Technico-commercial ;

— CQP Concepteur d'emballages ;

— CQP Bio Energie.

9 CQP Interbranches

— CQPI Conducteur d'équipements industriels ;

— CQPI Animateur d'équipe domaine industriel ;

— CQPI Opérateur de maintenance industrielle ;

— CQPI Agent logistique ;

— CQPI Technicien de la qualité ;

— CQPI Opérateur qualité ;

— CQPI Assistant ;

— CQPI Technico-commercial Domaine Industriel ;

— CQPI Technicien de maintenance Industrielle.

7 CCP papiers cartons

— CCP Fabrication et contrôle de la conformité du papier;

— CCP Préparation de pâtes à papier ;

— CCP Conduite de la partie humide de la machine à papier ;

— CCP Conduite de la sècherie d'une machine à papier ;

— CCP Conduite de la bobineuse de la machine à papier ;

— CCP Gestion des outillages d'impression et de façonnage ;

— CCP Gestion de la station d'encre.

7 CCP Interbranches

— CCPI Évaluation de compétences ;

— CCPI Tutorat en entreprise ;

— CCPI Création d'un module de formation interne ;

— CCPI Animation d'un module de formation interne ;

— CCPI Cohésion et gestion des relations de l'équipe ;

— CCPI Gestion des activités de l'équipe ;

— CCPI Gestion opérationnelle des RH de l'équipe.

Intitulé Diplômes	Niveau	Domaine
Master sciences technologies santé : risques et environnement SPE risques technologiques et sécurité	8	QHSE
Master sciences, technologies, santé : gestion des risques SPE management des risques industriels et environnementaux	8	QHSE
(*Certification exclue de l'extension par arr. 28 déc. 2021, JO 20 janv. 2022*) *Gestionnaire santé sécurité et environnement et risques industriels (MS)*	*8*	*QHSE*
Manager sécurité et environnement	8	QHSE
Ingénieur diplôme de l'école internationale du papier, de la communication imprimée et des biomatériaux de l'INP de Grenoble	8	Fabrication
Master sciences et technologies : ingénierie packaging	8	Conception
Master sciences, technologies, santé : ingénierie de conception	8	Conception
Licence pro qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	6	QHSE
Licence pro sécurité des biens et des personnes)	6	QHSE
Licence pro sécurité des biens et des personnes SPE prévention des risques et sûreté de fonctionnement	6	QHSE
Licence pro gestion des risques industriels et technologiques	6	QHSE
Licence pro maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable	6	QHSE
Titre responsable qualité sécurité environnement	6	QHSE
Titre responsable qualité, sécurité/sûreté, environnement	6	QHSE
Licence pro production industrielle SPE technologiste emballage	6	Conception
Licence pro métiers de l'emballage et du conditionnement	6	Conception
But packaging emballage et conditionnement	6	Conception
But hygiène sécurité environnement	6	QHSE
Titre coordonnateur en prévention des risques	5	QHSE
BTS contrôle industriel régulation automatique C.I.R.A.	5	Fabrication
Pilotages de procédés (BTS)	5	Fabrication
Maintenance des systèmes option a systèmes de production (BTS)	5	Fabrication
Études de réalisation d'un projet de communication, option B : Études de réalisation de produits imprimés (BTS)	5	Fabrication
Études de réalisation d'un projet de communication, option A : études de réalisation de produits pluri média (BTS)	5	Conception
Pilote de ligne de production (Bac Pro)	4	Fabrication
Procédés de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons (Bac Pro)	4	Fabrication
Maintenance des équipements industriels (Bac Pro)	4	Fabrication
Façonnage de produits imprimes, routage (Bac Pro)	4	Fabrication
Réalisation de produits imprimes et pluri média option b productions imprimées (Bac Pro)	4	Fabrication
Réalisation de produits imprimes et pluri média option à productions graphiques (Bac Pro)	4	Conception
Conducteur d'installations de production (CAP)	3	Fabrication
Sérigraphie industrielle (CAP)	3	Fabrication

Négociation d'un accord relatif à la formation professionnelle
Accord de méthode du 21 mars 2023

[Étendu par arr. 19 déc. 2023, JO 27 déc., applicable dès sa signature et expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la négociation dont la date limite souhaitée est fixée au 31 déc. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP ;

Unidis.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des industries de la branche du cartonnage et de la branche de la production et de la transformation des papiers et cartons s'accordent sur la place primordiale de la formation professionnelle, notamment comme moyen de maintien et de développement des compétences, de l'employabilité des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Afin d'adapter la politique et les outils de formation professionnelle aux besoins des salariés et des entreprises de ces deux branches fortement liées sur le plan économique et industriel, mais également par souci de cohérence juridique au regard des évolutions réglementaires, juridiques et techniques des dispositifs de formation professionnelle, les partenaires sociaux concernés se sont rapprochés pour ouvrir des négociations sur un accord interbranche permettant d'atteindre ces objectifs.

Le présent accord dit «de méthode» a pour but de définir les règles de négociation de ce futur accord interbranche relatif à la formation professionnelle.

Article 1
Champs d'application

Le présent accord interbranche est conclu dans les champs d'application suivants :

— Convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (IDCC 0489) ;

— Convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2
Calendrier prévisionnel

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux devront être menés en plusieurs étapes, notamment afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion.

Le calendrier prévisionnel est le suivant :

— 2 réunions de la commission paritaire plénière (une en début de négociation, une autre en fin de négociation) ;

— 3 réunions de la commission technique paritaire de travail ;

— Afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la négociation et de ses enjeux, il est prévu pour le temps imparti à cette négociation, que chaque organisation syndicale représentative de salariés peut organiser, dans la limite de 3 journées, des réunions dites préparatoires composées du même nombre de membres que la commission technique paritaire de travail.

Il est convenu que d'autres réunions de commissions paritaires plénières, de commissions techniques paritaires de travail ou préparatoires puissent être organisées avant la date limite d'aboutissement de cette négociation souhaitée au 31 décembre 2023. De même, si les négociations aboutissent avant cette date, le nombre de réunions sera réduit d'autant.

Afin de faciliter le travail d'analyse, les échanges de documents devront respecter un délai de dix jours calendaires avant chaque réunion, sauf si les partenaires sociaux en décident autrement (exemples : en cas d'urgence, de modifications de pure forme, etc.).

L'Unidis assurera la mise à jour et la diffusion du support de travail entre chaque réunion.

Article 3
Organisation des réunions

Les commissions paritaires plénières sont composées d'un nombre maximum de 7 représentants (y compris le responsable ou le coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. Soit, au total, 28 représentants pour la partie salariés et 28 représentants pour la partie patronale.

Les commissions techniques paritaires de travail sont composées d'un nombre maximum de 3 représentants (y compris le responsable ou le coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. Soit, au total, 12 représentants pour la partie salariés et 12 représentants pour la partie patronale.

Garantie d'indemnisation des rémunérations :

Le salarié bénéficie, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Remboursement des frais de déplacement :

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas indispensables aux salariés désignés pour participer à une réunion de commission paritaire plénière, de commission technique paritaire de travail ou préparatoire sont remboursés par l'entreprise sur la base de justificatifs. Le cas échéant, celle-ci pourra se référer au barème de remboursement fixé pour les administrateurs de l'OPCO.

Autorisation d'absence et temps de repos :

Les demandes d'autorisation d'absence pour participer à une réunion de commission paritaire plénière, de commission technique paritaire de travail ou préparatoire doivent être adressées à l'employeur dans un délai de 15 jours calendaires avant la réunion et doivent être accompagnées d'un document officiel d'invitation à participer aux dites réunions. Ce délai de 15 jours calendaires sera réduit en cas d'envoi tardif des convocations.

La délégation patronale est à l'initiative de l'organisation des commissions paritaires plénières et commissions techniques paritaires de travail.

Les organisations syndicales représentatives de salariés sont à l'initiative de l'organisation des réunions préparatoires, ces dernières devant nécessairement être rattachées à l'organisation d'une réunion paritaire.

Concernant les temps de trajet et de réunion, les salariés bénéficieront des temps de repos légaux quotidien et hebdomadaire (respectivement 11 heures et 24 heures, sauf cas dérogatoires prévus par la loi).

Article 4
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5
Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature et expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la négociation dont la date limite souhaitée est fixée au 31 décembre 2023.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Formation professionnelle, alternance et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Accord du 13 juin 2024

[Étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 4 mars, entrée en vigueur voir l'article 33]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP ;

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE-CFDT ;

FO construction ;

FILPAC-CGT ;

FIBOPA CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans les accords nationaux interprofessionnels et la loi, notamment la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Par le présent accord, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales réaffirment qu'il faut :

— considérer la formation professionnelle comme un investissement en faveur du développement économique et de l'employabilité des salariés ;

— développer la certification des parcours de formation ;

— améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut.

La volonté des organisations syndicales représentatives de salariés, des organisations patronales est notamment de :

— développer l'accès au compte personnel de formation ;

— faire de l'entretien professionnel un levier de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels, au-delà de la logique d'évaluation qui prédomine actuellement dans les entreprises ;

— passer d'une logique de moyens (en appréciant la formation par rapport à sa durée ou à son prix) à une logique de résultats en termes d'évolution et de valorisation des compétences (en positionnant les individus en amont pour individualiser les formations, en évaluant les acquis de la formation, en favorisant la certification des compétences et la transposition des acquis de la formation dans la vie professionnelle) ;

— réorienter les fonds de la formation vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin grâce à l'augmentation des financements pour la formation des jeunes en alternance, des bas niveaux de qualification, des salariés des petites entreprises et des demandeurs d'emploi ;

— promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie et la transmission des compétences.

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

Il s'agit donc de donner aux salariés une formation professionnelle contribuant au renforcement et à l'élargissement de leurs compétences en favorisant, les possibilités d'évolution de carrière, de changements de parcours professionnels, d'insertion ou de réinsertion professionnelle ainsi que de maintien dans l'emploi. Cet objectif vaut aussi bien pour la formation Initiale des jeunes que pour la formation professionnelle continue des salariés engagés dans la vie active. En tout état de cause, les parties signataires rappellent que l'employeur a l'obligation générale d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

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

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

Le présent accord s'ajoute aux nombreuses initiatives de concertation sur les moyens permettant de proposer des mesures visant à préparer les évolutions des métiers et à favoriser les actions de formation initiale et continue à destination des salariés. Il traduit l'attachement desdites professions au développement du «réflexe formation» susceptible d'aboutir à un meilleur ajustement des qualifications aux besoins des entreprises et de contribuer à un meilleur épanouissement individuel et collectif des salariés.

Les parties signataires rappellent l'intérêt d'une articulation des dispositions du présent accord avec les politiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ou des Parcours Professionnels (GEPP), que celles-ci soient mises en œuvre au niveau national ou au niveau local.

Elles s'entendent, dans un contexte de mobilités professionnelles nouvelles, pour favoriser une plus grande coordination et une meilleure synergie entre les différents acteurs. Il importe que ceux-ci favorisent une dynamique d'anticipation des évolutions démographiques, technologiques, économiques et un partage des diagnostics. Le présent accord contribue à la mise en place de réponses appropriées offrant la possibilité aux salariés d'être acteur de leur évolution professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement ou d'adaptation à leur environnement économique.

Partie I
Insertion professionnelle

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

Elles rappellent également que la formation professionnelle constitue un outil essentiel pour faciliter l'embauche ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et renforcer l'égalité professionnelle au sein des entreprises.

À cet effet, elles reconnaissent la nécessité de développer les collaborations avec les différents acteurs en charge de l'emploi et de la formation sur les orientations prioritaires de branche en vue du développement des formations premières, technologiques ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

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

Elles s'entendent pour que les orientations prioritaires en matière d'insertion professionnelle soient confiées à la CPNEF créée par le présent accord interbranche.

Titre 1
Savoirs et compétences professionnelles fondamentales

Article 1
Socle de connaissances et compétences professionnelles

Selon le code du travail, le socle de connaissances et de compétences est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu. Érigées par les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales comme premier rempart au chômage massif et l'insécurité professionnelle, les formations au socle de connaissances et de compétences professionnelles sont considérées comme prioritaires

Le socle couvre 7 domaines de compétences fondamentales professionnelles :

— communiquer en français ;

— utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;

— utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;

— travailler dans le cadre de règles définies et d'un travail d'équipe ;

— travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ;

— capacité à apprendre tout au long de la vie ;

— maîtriser les gestes et postures, et respecter les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

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

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales signataires du présent accord se sont accordés sur la contextualisation du référentiel du socle de connaissances et compétences professionnelles afin de l'adapter aux métiers de la production, de la transformation et de la logistique des entreprises.

Article 2
Lutte contre l'illettrisme et la fracture numérique

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

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

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

Elles s'engagent à mettre en œuvre les actions nécessaires pour prévenir la fracture numérique en facilitant l'accès des salariés aux réseaux numériques dans le cadre de leur activité professionnelle et en favorisant le développement des compétences numériques, notamment par la certification CléA numérique.

Elles s'accordent également à favoriser l'accès à la certification par la voie de formation digitale (modules e-learning) proposés par l'Opco.

Article 3
Stage en entreprise

Les parties signataires rappellent que les stages ne relevant ni des périodes de découvertes professionnelles visées à l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie en tant que telle par le même code :

— doivent être nécessairement intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire ;

— ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ;

— ne peuvent s'effectuer pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ;

— ne peuvent servir à occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail;

— ne peuvent excéder 6 mois par année d'enseignement pour un même stagiaire dans une même entreprise sauf exception réglementaire.

Elles rappellent en outre que :

— les stages doivent faire l'objet d'une convention tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement;

— les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

La loi impose le versement d'une gratification pour les stages en entreprise d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou non.

Afin de rendre plus attractifs les métiers de l'interbranche, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales décident que cette gratification sera versée dès que la durée du stage est égale à 1 mois consécutif ou non.

La gratification versée mensuellement est au moins égale à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Selon, le code de l'éducation, la présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil suit les règles applicables aux salariés de l'organisme pour ce qui a trait :

— aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence;

— à la présence de nuit, étant rappelé que, dans le respect de l'article L. 3163-2 du code du travail, le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs ;

— au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Les parties signataires invitent les entreprises à soutenir l'organisation de stages en entreprise via, notamment, la mise œuvre de dispositifs ou de partenariats en vue d'aider les stagiaires dans leur mobilité et leur accès au logement. Elles rappellent également le rôle des Caisses d'Allocations Familiales, des Régions, des Départements, de France Travail ou des missions locales auprès de ce public.

Titre 2
Insertion en alternance

(Voir tableau comparatif des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la Pro-A en Annexe I)

Les buts de l'insertion par l'alternance sont, notamment, d'aboutir à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée au termes de la période de formation et de fidéliser les salariés.

Les parties signataires soulignent que l'alternance constitue un outil essentiel pour faciliter l'embauche ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés et renforcer l'égalité professionnelle au sein des entreprises.

Elles invitent, par ailleurs, les entreprises à soutenir l'insertion par l'alternance via, notamment, la mise œuvre de dispositifs ou de partenariats en vue d'aider les stagiaires et les alternants dans leur mobilité et leur accès au logement.

Il est rappelé que des données relatives aux stagiaires, aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage sont accessible dans la BDESE.

Article 4
Apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les parties signataires rappellent que l'apprentissage doit avoir une vertu pédagogique dans le cadre d'une formation dispensée. En tout état de cause, l'entreprise ne peut y recourir pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail.

4.1
Conditions d'accès

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

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

L'apprenti doit avoir au moins 16 ans et au plus 29 ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils ont effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire.

Par ailleurs, il peut être dérogé à la limite d'âge de 29 ans, *notamment* (*terme exclu de l'extension par arr. 6 févr. 2025, JO 4 mars*) dans les cas suivants :

— conclusion d'un nouveau contrat qui conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu;

— rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, fautes ou manquements répétés de l'employeur, mise en œuvre de la procédure d'urgence en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti ;

— contrat souscrit par un travailleur handicapé reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;

— contrat souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie.

Il est à noter que dans les deux premiers cas, le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat et l'âge de l'apprenti ne peut être supérieur à 35 ans au moment de la conclusion du contrat.

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

4.2
Rémunération

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

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de nos branches et plus généralement de l'industrie, les parties signataires décident de revaloriser, par dérogation à l'article D. 6222-26 du code du travail, les rémunérations minimales des apprentis, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, comme suit :

Année d'exécution du contrat	Avant 18 ans	De 18 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année	37 % du SMIC ou du minimum conventionnel	57 % du SMIC ou du minimum conventionnel	100 % du SMIC ou du minimum conventionnel
2ème année	47 % du SMIC ou du minimum conventionnel	67 % du SMIC ou du minimum conventionnel	
3ème année	57 % du SMIC ou du minimum conventionnel	83 % du SMIC ou du minimum conventionnel	

Remarque : puisqu'il faut comparer le SMIC au salaire minimum conventionnel de branche applicable dans l'entreprise, il convient, en premier lieu, de classer le salarié (notamment en vérifiant quel sera le contenu concret de son poste). Une fois classé selon les règles de l'accord de classification de branche, il pourra ensuite lui être attribué le salaire minimum conventionnel de branche correspondant et, enfin, lui délivrer le plus favorable entre le montant du SMIC et le salaire minimum conventionnel de branche.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de l'exécution du contrat, le pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel de branche applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

4.3
Missions des centres de formation d'apprentis (CFA)

Les signataires souhaitent faire de l'apprentissage une voie majeure d'accès aux métiers. À ce titre, la politique formation doit permettre un développement et une valorisation des filières en apprentissage et plus particulièrement des formations dites «cœurs de métier». Les centres de formation d'apprentis sont, dès lors, les partenaires privilégiés des branches et des entreprises.

Afin de mener à bien cette politique, il a été confié à l'Afifor (Association Filière Formation), la mission de coordonner et d'animer le réseau des centres de formation initiale affiliés.

Les parties signataires confient à l'Afifor, sous l'égide de la CPNEF, les missions de :

— coordonner et développer la politique des centres de formation initiale affiliés à l'Industrie Papier Carton ;

— travailler sur la sensibilisation, l'information et la communication à l'égard des jeunes en assurant la promotion de la filière de formation et des métiers.

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

Ainsi les centres, notamment :

— dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat en apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation générale reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;

— informent les apprentis, dès le début de leur formation, de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;

— concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;

— assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;

— développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;

— assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;

— apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement

aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;

— favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité professionnelle et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;

— encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union Européenne ;

— bénéficient d'un soutien privilégié sur les dispositifs pédagogiques ou financiers lorsqu'ils sont membres de l'Afifor.

Article 5
Contrat de professionnalisation

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

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

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt du développement des contrats de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, notamment ceux âgés de 45 ans et plus. Il constitue à ce titre un moyen d'accéder à une qualification professionnelle.

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

5.1
Conditions d'accès

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

— aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;

— aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, avec une priorité donnée à ceux de plus de 45 ans ;

— aux bénéficiaires d'un minima social (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé) ;

— aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion.

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

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

— soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

— soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;

— soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche si aucune qualification identique n'existe dans le RNCP ou au titre des CQP/CQPI.

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

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

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

sent accord).

5.2
Forme et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit et est déposé auprès de l'autorité administrative.

Lorsqu'il est à durée déterminée, l'employeur s'engage à favoriser le recrutement des personnes les plus fragilisées au regard du marché du travail et/ou s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. Conformément au code du travail, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, lorsque :

— le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) dont la durée de formation reconnue par la CPNEF justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois;

— le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation reconnus par la CPNEF et dont la durée de formation justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;

— le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Sur le fondement de l'article L. 6325-11 du code du travail, cette durée est portée à 36 mois pour :

— les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

— les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;

— les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;

— les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

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

5.3
Durée de la formation

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation engagée dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec les catégories de bénéficiaires suivantes :

— ceux qui visent l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification reconnue par la CPNEF ;

— les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou un premier cycle de l'enseignement supérieur ;

— les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

— les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;

— les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;

— les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

5.4
Rémunération

Afin de rendre plus attractifs les métiers de l'interbranche, les parties signataires décident que les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération conventionnelle plus favorable que la loi au moins égale, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, au tableau suivant :

Niveau de formation	Durée du CDD ou de l'action	Moins de 21 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
Inférieur au BAC	Durée ≤ 12 mois	62 % du SMIC ou du minimum conventionnel	77 % du SMIC ou du minimum conventionnel	100 % du SMIC ou 92 % du minimum conventionnel
	Durée > 12 mois	67 % du SMIC ou du minimum conventionnel (après 12 mois)	82 % du SMIC ou du minimum conventionnel (après 12 mois*	
Au moins égal au BAC	Durée ≤ 12 mois	72 % du SMIC ou du minimum conventionnel	87 % du SMIC ou du minimum conventionnel	
	Durée > 12 mois	77 % du SMIC ou du minimum conventionnel (après 12 mois)	92 % du SMIC ou du minimum conventionnel (après 12 mois)	

Remarque : puisqu'il faut comparer le SMIC au salaire minimum conventionnel de branche applicable dans l'entreprise, il convient, en premier lieu, de classer le salarié (notamment en vérifiant quel sera le contenu concret de son poste). Une fois classé selon les règles de l'accord de classification de branche, il pourra ensuite lui être attribué le salaire minimum conventionnel de branche correspondant et, enfin, lui délivrer le plus favorable entre le montant du SMIC et le salaire minimum conventionnel de branche.

Le titulaire du contrat de professionnalisation est un salarié. À ce titre, les lois, règlements, la convention collective, les éventuels accords d'entreprise leurs sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à leur situation de travailleur en formation. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

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

5.5
Prise en charge financière par l'Opco

La participation financière de l'Opco au titre de la section professionnelle paritaire (SPP) Papiers Cartons vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont consultables sur la page internet dédiée de l'Opco.

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

5.6
Détermination des financements prioritaires

D'une manière générale, les actions de formation engagées dans le cadre du contrat de professionnalisation sont considérées comme prioritaires dans le cadre des financements de l'Opco, dans la limite des fonds affectés chaque année à la section professionnelle paritaire Papiers Cartons, lorsqu'elles ont pour objectif :

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

— soit l'exercice d'un emploi relevant des fonctions de production, de maintenance, ou de qualité, sécurité, environnement ;

— soit l'exercice d'un emploi autre relevant d'une autre filière professionnelle reconnue comme prioritaire.

Titre 3
Insertion des demandeurs d'emploi

Afin de favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi tout en répondant aux besoins de recrutement des entreprises, les parties signataires soulignent l'importance du rôle de l'opérateur France Travail et la nécessité du développement d'un partenariat renforcé. Ce dernier permettra, d'une part, de faire connaître l'offre de service de l'opérateur France Travail auprès des entreprises et de leurs salariés et, d'autre part, d'alimenter cet organisme sur les besoins quantitatif et qualitatif de recrutement et de formation de l'interbranche papier carton.

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

Pour les demandeurs d'emploi et les salariés de moins de 26 ans, cette formation sera réalisée, en priorité, par un organisme labellisé par IPC Formation ou, le cas échéant, tout organisme validé par la branche sur appel d'offre de l'Opco. Il s'agira d'offrir une mise à niveau aux personnes qui ne parviennent pas à acquérir les compétences minimales pour s'insérer correctement dans une entreprise. À ces personnes, qui ont souvent des difficultés à s'insérer dans la vie professionnelle, une remise à niveau en matière de savoir-être sera dispensée en priorité, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, afin d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles visé à l'article 1 du présent accord.

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

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi sont individualisés. Aussi, l'entreprise, en concertation avec l'opérateur France Travail et le cas échéant avec l'Opco, définit les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

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

À l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi, il peut être conclu entre le demandeur d'emploi et l'entreprise notamment un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée tous d'une durée minimale de 6 mois.

Titre 4
Tutorat ou missions pédagogiques confiées aux salariés

Article 6
Fonction tutorale

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

— «tuteur» pour les stages, les périodes de formation en entreprise, les contrats de professionnalisation et les pro-A ;

— «maître d'apprentissage» pour les contrats d'apprentissage.

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

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

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

6.1
Recours à la fonction tutorale et choix du tuteur

D'une manière générale, les parties signataires demandent aux entreprises, avant de recourir à la fonction tutorale, de repérer clairement les compétences qui doivent être transmises et vérifier qu'elles sont bien comprises et partagées par la communauté de travail concernée.

Ces dernières doivent également s'interroger sur la pertinence du choix du tutorat et vérifier qu'il est bien l'outil le plus adapté au regard des besoins, des attentes et des ressources. Cette interrogation doit être soulevée en tenant compte du contexte spécifique de l'unité de travail où il va s'exercer et non pas seulement dans le cadre général d'une politique d'entreprise aussi pertinente soit-elle.

Il importe ensuite que les personnes en charge de la future fonction tutorale soient sélectionnées, au-delà du principe de volontariat, en fonction des différents profils disponibles. Ceux-ci pourront laisser apparaître des différences en termes de potentiel, de motivation ou de pertinence quant au contexte.

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

— à la motivation qui repose principalement sur la compréhension et l'adhésion à la démarche ; aux qualités humaines nécessaires : capacités de recul, goût de transmettre, capacités pédagogiques, ouvertures à la diversité, capacité d'écoute et d'analyse… ;

— à la capacité à relayer les valeurs de l'entreprise;

— à la technicité : compétences techniques, gestes professionnels, maîtrise du contexte professionnel global (sûreté, sécurité, relations organisationnelles internes, externes).

Les parties signataires invitent les entreprises, pour procéder de manière optimale à ce choix des tuteurs ou maîtres d'apprentissage, à se doter d'outils et en particulier de «référentiels de compétences tutorales». Aussi, afin d'aider les entreprises sur le sujet, les membres de la CPNEF suggèrent aux entreprises et futurs tuteurs l'utilisation des outils développés pour les branches papiers cartons, notamment le guide du maître d'apprentissage.

6.2
Organisation de la fonction tutorale

Les parties signataires demandent aux entreprises que les objectifs du tutorat ainsi que les conséquences de la mission de tuteur sur l'organisation du travail soient précisés. Cette situation suppose notamment que l'entreprise informe le futur tuteur ou maître d'apprentissage sur les enjeux de sa mission, qu'elle lui précise les compétences qu'il doit transmettre et qu'elle évalue avec lui les conséquences de l'exercice de la fonction tutorale sur son activité, sur l'organisation du travail et sur ses relations professionnelles.

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

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

6.3
Mesures d'accompagnement de la fonction tutorale

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

— consolider et maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis ;

— apprendre à passer du savoir-faire au savoir transmettre ;

— appréhender l'environnement de travail, anticiper et maîtriser les impacts de la fonction tutorale.

Dans le prolongement du «référentiel de compétence tutorale» visé précédemment, les membres de la CPNEF incitent les entreprises à former leurs salariés via les formations spécialisées, notamment la CCPI Tutorat en entreprise.

6.4
Reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale (tuteur ou maître d'apprentissage)

La reconnaissance est une source essentielle de motivation. Aussi, les parties signataires demandent aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale tout particulièrement lorsque celle-ci s'inscrit nouvellement dans le cadre de l'exécution du contrat de travail du salarié.

Concrètement, les entreprises doivent :

— attribuer une gratification en temps ou en argent aux salariés qui exercent une fonction tutorale, sauf pour les salariés dont la fonction principale est d'exercer des fonctions tutorales ;

— si le salarié devait travailler de nuit, mais qu'il est appelé à exercer sa fonction tutorale de jour, maintenir l'intégralité de la rémunération que le salarié aurait dû percevoir ;

— s'inspirer des pratiques réussies de fonction tutorale. Il pourra s'agir par exemple de dispositif de communication interne, d'organisation de journées du tutorat, de remise de distinction spécifique ;

— prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale dans l'évaluation du salarié et le déroulé de sa carrière. Ainsi, l'exercice de la fonction tutorale doit être évoqué dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation et professionnels comme une mission à part entière participant, de ce fait, à l'évaluation globale du salarié.

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

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

En tout état de cause, les salariés «confirmés» pourront être appelés à participer, sur la base du volontariat, à des actions de promotion et de développement de l'alternance. Ils seront appelés, en priorité, à participer aux jurys de validation des acquis de l'expérience et ou des certificats de qualification professionnelle. Leurs coordonnées seront également communiquées aux recteurs d'académie afin d'éclairer le choix de ceux-ci dans la désignation des conseillers d'enseignement technologiques et professionnels visés aux articles D. 335-38 et suivants du code de l'éducation nationale.

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

6.5
Fonction tutorale et seconde partie de carrière

Les parties signataires rappellent que le volontariat doit être la base pour le bon accomplissement de la mission tutorale. À ce titre, cette dernière doit être exercée par des salariés volontaires et engagés dans une logique de transmission des savoirs et savoir-faire.

Elles demandent aux entreprises de mettre en place un processus de vérification des qualifications et des capacités reposant sur des critères non seulement de technicité mais aussi notamment de motivation personnelle et de disponibilités intellectuelles et cognitives. Si tout sénior n'a pas vocation à devenir tuteur, l'ancienneté, l'âge, un parcours professionnel considéré comme pénible par la loi ou la préparation de la fin de carrière peuvent également être des éléments à prendre en considération dans le choix et l'organisation du tutorat.

En effet, afin de s'inscrire positivement dans les objectifs de préservation, sur le long terme, de la motivation et de la santé des salariés, elles demandent aux entreprises de considérer les souhaits d'accès des salariés âgés de plus de 45 ans à la fonction tutorale comme prioritaires, dans la mesure où ils ont satisfait préalablement à la procédure de sélection visée précédemment. Conséquemment, les entreprises sont invitées à mettre en œuvre de manière prioritaire, pour ces mêmes salariés, les éventuelles actions de formations destinées à leur offrir les moyens de remplir au mieux la fonction tutorale à laquelle ils prétendent.

Elles précisent enfin que l'exercice de la fonction tutorale peut constituer une opportunité pour la mise en œuvre d'un déroulé de carrière favorable à l'occupation de fonctions d'encadrement et ainsi participer à une diversification du parcours professionnel.

6.6
Missions spécifiques dans le cadre du contrat d'apprentissage

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

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur lui-même ou un ou plusieurs salariés choisis sur la base du volontariat dès lors qu'ils exercent une mission ou disposent des compétences en lien direct avec les missions et la formation de l'apprenti concerné. Cette mission peut également être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désignée un maître d'apprentissage référent, ce dernier assurant la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

La mission du maître d'apprentissage consiste à contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés en liaison avec le CFA, à assurer le lien avec l'organisme de formation et enfin participer à l'évaluation de l'apprenti. Pour exercer ou mener à bien sa mission,

l'employeur doit lui permettre de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis, et lui faire bénéficier de formations, les dépenses exposées étant prises en compte au titre de la participation-formation continue.

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

— être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

— ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

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

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

Les parties signataires rappellent que :

— le contrat d'apprentissage contient une attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle imposées par la loi ;

— sauf dérogation particulière prévue par le code du travail, le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.

6.7
Missions spécifiques dans le cadre du contrat de professionnalisation

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

— deux ans d'expérience en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

— l'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat en l'absence d'un salarié répondant à ces exigences ou si celui-ci est déjà tuteur de plus de 3 salariés.

Elles rappellent que :

— un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation ;

— le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, ou deux salariés au plus lorsqu'il est employeur, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus ;

— le tuteur conserve, sauf situation exceptionnelle, la responsabilité de l'action tutorale pendant toute sa durée ;

— le tuteur assure la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

— le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat se déroulent dans les conditions initialement prévues.

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

— un tuteur désigné par l'entreprise utilisatrice afin d'assurer pendant les périodes de mise à disposition l'accueil, l'aide et l'information du bénéficiaire, d'organiser son activité dans l'entreprise pour contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et veiller au respect de son emploi du temps ;

— un tuteur est désigné par l'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs pour assurer, en lien avec l'entreprise utilisatrice, la liaison avec l'organisme chargé de la formation des bénéficiaires et pour participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 7
Congé d'enseignement ou de recherche

Conformément aux articles L. 3142-125 et suivants du code du travail, tout salarié qui souhaite dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique, professionnel ou supérieur en formation initiale ou continue a droit, sous réserve notamment d'une condition d'ancienneté d'un an en cas d'accord de l'employeur et de 24 mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise en cas de désaccord de ce dernier :

— soit à un congé ;

— soit à une période de travail à temps partiel.

La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel est d'un an. Cette durée peut être prolongée sur demande du salarié par accord entre l'entreprise et l'organisme ou l'entreprise d'accueil.

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

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

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

Partie II
Accompagnement tout au long du parcours professionnel

Titre 1
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sécurisation des parcours professionnels

Article 8
Objectifs généraux de la formation professionnelle

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

— de favoriser l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle ;

— de favoriser la diversité dans les publics formés avec une vigilance particulière pour les publics les plus fragilisés au regard de l'insertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi ;

— de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises ;

— de donner aux institutions représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;

— de favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale ;

— d'accroître le volume des actions de formation dispensées aux salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;

— de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- **m** du plan de développement des compétences de l'entreprise, à l'initiative de l'entreprise ;
- **m** du droit au congé individuel de formation, à l'initiative des salariés ;
- **m** du compte personnel de formation mis en œuvre à l'initiative des salariés, le cas échéant en liaison avec leur entreprise ;
- **m** du contrat de professionnalisation et de la pro-A.

— de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie, aux actions de bilan de compétences, de reconnaissance et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) auxquelles il participe ;

— d'assurer, enfin, un développement structuré et coordonné de la politique formation professionnelle reposant sur une approche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences;

— de développer l'alternance pour une insertion pérenne en incitant au recours à l'apprentissage et contrat de professionnalisation, via des financements privilégiés et des actions de communication ciblées autour de ces dispositifs ;

— de renforcer et dynamiser le dialogue social autour des enjeux de la formation professionnelle tant au niveau des branches professionnelles que des entreprises.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle tout au long de la vie, qui participe au développement personnel, obéit à des impératifs de nature économique. Elles insistent sur la recherche d'un nécessaire équilibre afin de répondre à la fois aux aspirations des salariés et aux exigences économiques des entreprises. Elles marquent leur attachement au fait que le développement de la formation tout au long de la vie doit résulter de l'initiative des diverses parties prenantes, à savoir les entreprises et les salariés, en tenant compte des propositions et avis des instances représentatives du personnel. Il s'agit de veiller à l'équilibre entre un droit reconnu à chaque salarié et une régulation collective de ce droit au niveau de l'entreprise, en accord avec les orientations et les décisions arrêtées au niveau des branches.

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

— consolider les moyens humains dans les facteurs clés de succès des entreprises ;

— valoriser et développer les fonctions management et ressources humaines ;

— aider les entreprises, tout particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés, dans leur recrutement et leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

— lutter contre les inégalités en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle;

— sécuriser les parcours professionnels, renforcer l'employabilité des salariés et développer leurs compétences ;

— contribuer au bien-être des salariés tout au long de la vie professionnelle ;

— faire connaître, valoriser et développer l'attractivité des métiers.

Article 9
Plan de développement des compétences de l'entreprise

Le plan de développement des compétences rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel. Le plan de développement des compétences permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences requises. Ainsi, les entreprises veillent à inscrire le plan de développement des compétences dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés. À cet effet, conformément à l'article L. 2323-35 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir d'élaborer un plan de développement des compétences triennal.

9.1
Actions de formation dites «obligatoires»

Est dite «obligatoire», toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

L'action de formation «obligatoire» suivie par un salarié se réalise sur le temps de travail. Elle constitue nécessairement un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

9.2
Actions de formation dites «non obligatoires»

Est dite «non obligatoire», toute action de formation qui ne conditionne pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

L'action de formation «non obligatoire», constitue également un temps de travail effectif et donne lieu pendant son déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Par exception, et seulement avec l'accord du salarié, des actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé.

Il est entendu que le refus du salarié de participer à des actions de formation «non obligatoire» ou la dénonciation de l'accord visé ci-dessus, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

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

9.3
Formation à distance (FOAD)

Une action de formation peut être dispensée en tout ou partie à distance dès lors qu'elle comprend :

— une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;

— une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;

— des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

9.4
Formation en situation de travail (Afest)

Une action de formation peut être dispensée en situation de travail dès lors qu'elle comprend :

— l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;

— la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;

— la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'expliciter les apprentissages ;

— des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

9.5
Salariés «formateurs»

Les salariés appelés à former d'autres salariés, notamment sur leurs postes de travail, méritent une attention particulière. Ainsi, il convient de veiller à ce que cette mission de formation soit compatible avec leurs autres missions et valorisée dans la carrière professionnelle du salarié.

Article 10
Information/Consultation du CSE en matière de formation professionnelle, formation des élus et principe de non-discrimination

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, à défaut d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE) est informé et consulté chaque année :

— lors de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise : sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences ;

— lors de consultation annuelle sur la politique sociale les conditions de travail et l'emploi : sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, la liste des tuteurs, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

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

En outre, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales tiennent à rappeler l'existence de formations spécifiques à destination des membres de la délégation du CSE. La participation à ces formations conduit à instaurer un dialogue social de qualité.

Ainsi, comme le prévoit le code du travail, divers congés de formation sont mobilisables, notamment :

— en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail : tous les membres de la délégation du CSE (titulaires et suppléants) bénéficient d'une formation de 5 jours lors de leur premier mandat, quel que soit l'effectif de l'entreprise y compris lorsqu'il existe une CSSCT ; Ils bénéficient d'une formation de 3 jours lors du renouvellement de leur mandat ou de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. Les parties signataires soulignent l'importance du rôle des élus en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. En conséquence, elles incitent les entreprises à renforcer la durée ou la fréquence de ces formations et de mener des échanges réguliers avec les élus en la matière.

— en matière économique et environnementale : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE, élus pour la première fois, bénéficient d'une formation de 5 jours.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Les salariés accomplissant un stage de formation économique ou de santé et sécurité bénéficient de la législation sur les accidents du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation.

Enfin, il est rappelé qu'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, d'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle ou d'accès à la fonction tutorale.

Article 11
Compte personnel de formation (CPF)

11.1
Objet et principe

Le compte personnel de formation (CPF) a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser ainsi les parcours professionnels.

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

11.2
Acquisition des droits

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

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

11.3
Alimentation et calcul des droits

Le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros.

Le CPF du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, d'une fraction du montant de 500 euros, calculée à due proportion de la durée de travail qu'il a effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Le CPF du salarié n'ayant pas atteint un niveau 3 de qualification (CAP, BEP) au sens du cadre national des certifications professionnelles qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, à hauteur de 800 euros, dans la limite d'un plafond de 8 000 euros.

Le CPF du salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficie d'une alimentation majorée de 300 euros par an dans la limite du plafond de 8 000 euros.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des droits.

Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs.

11.4
Formations éligibles

Conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail, les formations pouvant être suivies dans le cadre du CPF sont les suivantes :

— les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;

— les bilans de compétences ;

— les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;

— les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;

— la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd ;

— les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seules les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

11.5
Abondement des actions de formation «coeur de métier»

Dans un contexte de profondes mutations sociétales, environnementales, numériques et technologiques, le développement des compétences des salariés constitue un enjeu majeur pour assurer l'employabilité des salariés et la compétitivité des entreprises.

En créant le CPF, le législateur entendait permettre à tout salarié actif, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle et de contribuer ainsi, à son initiative, à la sécurisation de son parcours professionnel. Néanmoins, force est de constater que les personnes pour lesquelles le dispositif devait prioritairement contribuer au développement de leurs compétences ne sont pas encore les principales utilisatrices de ce dispositif. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu la mise en place d'une démarche partagée en vue de construire des projets de formation communs pouvant répondre aux intérêts des salariés comme à ceux de leurs employeurs. Dans ce cadre, les organisations signataires décident de porter la co-construction de cette politique de formation professionnelle dans le cadre du compte personnel de formation (CPF). Il s'agit, pour le salarié, de répondre à son projet professionnel et, pour l'employeur, de répondre aux besoins en compétences dans l'entreprise.

Le présent article a pour objet de préciser le cadre de mise en œuvre du CPF co-construit, à savoir les modalités de l'engagement de l'employeur, les caractéristiques des actions de formation éligibles à la co-construction, les conditions de cofinancement des coûts de formation.

Ainsi, à la demande des salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté, le compte CPF de ces salariés est abondé par l'entreprise pour les actions de formations «coeur de métier».

Afin de bénéficier de cet abondement, l'action de formation doit :

— relever de la liste des formations visées en annexe III de l'accord;

— entrer dans les critères du plan de développement de compétence de l'entreprise ou de l'établissement et déterminée avec l'employeur.

L'abondement s'opère :

— quand le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF du salarié ;

— dans la limite de 2 500 € maximum et des coûts réellement engagés ;

— au maximum une fois tous les 5 ans.

La demande du salarié devra comporter a minima les mentions suivantes :

— l'intitulé de l'action de formation entrant dans la liste des formations visées ci-dessus ;

— le calendrier de l'action de formation ;

— le montant de la formation non couvert par les droits inscrits à son CPF et pouvant être pris en charge par l'employeur dans le cadre de la co-construction ;

— le prestataire pressenti.

Les modalités de mise en œuvre de la formation feront l'objet d'un échange entre l'employeur et le salarié.

11.6
Autres abondements

Le salarié peut demander, sous réserve de l'accord du financeur, un abondement en droits complémentaires lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits ou au plafond de son compte.

Ces droits peuvent être financées par :

— le titulaire du compte ou l'employeur lorsque le titulaire du compte est salarié ;

— en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un opérateur de compétences (Opco) ;

— l'opérateur de compétences (Opco) ;

— l'État ;

— les régions ;

— le service public de l'emploi (pour les demandeurs d'emploi) ;

— les institutions pilotant l'emploi des personnes handicapées.

D'autre part, un abondement supplémentaire est prévu pour les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant, de l'entretien professionnel dans des conditions précisées par le code du travail.

11.7
Modalités de mobilisation

En tout ou partie sur le temps de travail

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

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail doit demander une autorisation d'absence à l'employeur au minimum :

— 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois ;

— 120 jours avant pour les plus longues.

L'absence de réponse dans un délai de 30 jours calendaires après réception du courrier de l'employé par l'employeur, vaut acceptation.

En dehors du temps de travail

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

11.8
Financement des actions de formation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations.

Toute demande de financement est déposée via l'application mobile ou via le site internet «mon compte formation» et financée par la Caisse des dépôts et consignations.

Article 12
Reconversion ou promotion par alternance (pro-A)

La reconversion ou promotion par alternance (dite «pro-A») fait l'objet d'un accord interbranche.

Article 13
Certifications professionnelles

13.1
Certificats de Qualification Professionnelle (CQP/CQPI)

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du travail sont les certificats de qualifications professionnelles validés par la CPNEF. La liste des certificats de qualification professionnelle est consultable sur le site internet de l'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications. Ils visent à certifier les qualifications professionnelles des individus au regard des compétences attendues pour accéder aux principaux métiers.

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

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

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

Les parties signataires, soucieuses de la montée en compétence des salariés, invitent les entreprises à valoriser les réalisation de CQP/CQPI de leurs salariés.

13.2
Certificats de Compétences Professionnelle (CCP/CCPI)

Les certificats de compétences professionnelle sont des certificats de compétences professionnelles validés par la CPNEF. La liste des certificats de compétences professionnelles est consultable sur le site internet de l'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications. Ils visent à certifier les compétences professionnelles des individus au regard des compétences attendues pour reconnaître une expertise spécifique ou une mission complémentaire à un métier.

D'une manière générale, les certificats de compétences professionnelles s'appuient sur un référentiel de compétences et de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Le référentiel de compétences peut être commun à plusieurs branches et peut, dans ce cadre, notamment s'inscrire dans la démarche certificat de compétences professionnelles interbranche (CCPI) reconnue par la CPNEF.

Les certificats de compétences professionnelles sont ouverts aux salariés des entreprises du présent accord, aux salariés d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux intérimaires et demandeurs d'emploi. Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Les parties signataires, soucieuses de la montée en compétence des salariés, invitent les entreprises à valoriser les réalisation de CCP/CCPI de leurs salariés.

13.3
Obtention d'un CQP/CQPI ou d'un CCP/CCPI dans le cadre d'un parcours de formation

La préparation du certificat de qualification professionnelle ou de compétences professionnelles s'inscrit dans le cadre d'un dispositif individualisé marqué par :

— une phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant on compte le cas échéant l'expérience des stagiaires, nommée «positionnement» ;

— une phase de réalisation des parcours de formation et de préparation à l'évaluation ;

— une phase d'évaluation des acquis ;

— une phase de certification.

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle peut être mis en œuvre notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la pro-A, du compte personnel de formation, du plan de développement des compétences, du projet de transition professionnelle, ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi.

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

13.4
Obtention d'un CQP/CQPI dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (telle que visée à l'article 13 du présent accord) constitue un moyen d'accéder à un certificat de qualification professionnelle dès lors que le candidat à la démarche de VAE justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée.

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

— une phase d'instruction de la recevabilité de la demande du candidat;

— une phase d'accompagnement du candidat à la validation du CQP/CQPI;

— une phase de certification.

Indépendamment des dispositions prévues à l'article 13.4 concernant les jurys de validation des acquis de l'expérience, lorsque la démarche de validation des acquis de l'expérience est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, les frais relatifs aux différentes phases peuvent être pris en charge par l'Opco dans des limites et conditions fixées par son conseil d'administration, sur proposition de la section professionnelle paritaire.

13.5
Promotion des certifications professionnelles (CQP/CQPI)

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

Les modalités de création, de révision ou de suppression et d'attribution des certificats de qualification professionnelle sont définies dans un document validé par la CPNEF. Dans le contexte présent de réforme, les membres de la CPNEF conviennent de remettre à jour ce document.

Aussi, afin d'offrir une meilleure lisibilité aux certificats de qualification professionnelle, auprès d'un public le plus large possible, la CPNEF convient d'inscrire l'ensemble des CQP/CQPI au Répertoire National des Certifications Professionnelle (RNCP).

13.6
Certificats de compétences professionnelles (CCP) des représentants du personnel et délégués syndicaux

Les représentants du personnel et les délégués syndicaux développent des compétences multiples à travers l'exercice de leur(s) mandat(s).

La reconnaissance de ces compétences est reconnue notamment au travers de 6 domaines de compétences transférables dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP) listés ci-dessous :

— encadrement et animation d'équipe ;

— gestion et traitement de l'information ;

— assistance dans la prise en charge d'un projet ;

— mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;

— prospection et négociation commerciale ;

— suivi de dossier social d'entreprise.

Peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention d'un CCP les candidats justifiant l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des cinq années précédant la session d'examen, quelle qu'en soit sa durée.

Les actions de formation certifiantes nécessaires à l'obtention de ce certificat, notamment les actions de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation des compétences, constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 14
Validation des acquis de l'expérience

14.1
Dispositions générales

Les parties signataires soulignent l'importance de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

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

— soit d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;

— soit d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), reconnu par la Commission paritaire nationale emploi formation.

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

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

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

Les parties signataires, soucieuses de la montée en compétence des salariés, invitent les entreprises à valoriser les réalisation de VAE de leurs salariés.

14.2
Congé de validation des acquis de l'expérience

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle. Le salarié désireux d'engager une démarche de validation des acquis de l'expérience bénéficie, à son initiative, d'un congé dont la durée ne peut excéder par action de validation 48 heures de temps de travail consécutives ou non.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou 10 ans de travail posté et, en tout état de cause, à compter de son 45ème

anniversaire, le salarié doit pouvoir bénéficier d'une priorité d'accès au congé de validation des acquis de l'expérience.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 30 jours avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience.

Elle doit indiquer :

— la certification professionnelle visée ;

— les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;

— la dénomination du ministère ou de l'organisme qui délivre la certification.

Le salarié joint à sa demande tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à une validation des acquis de l'expérience.

Dans les 15 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit au salarié son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence, qui ne pourra, pour des raisons motivées et relatives au bon fonctionnement du service, excéder 1 mois à compter de la demande.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 15 jours calendaires suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence vaut accord.

14.3
Prise en charge financière

Dans le cas où la demande de validation des acquis de l'expérience émane du salarié, la Caisse des dépôts et consignations, les Opco, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) (Transitions Pro), l'État, les régions, l'opérateur France Travail, l'Agefiph ou l'employeur peuvent prendre en charge la rémunération et une partie des coûts liés à cette démarche. Le salarié peut également utiliser ses droits à CPF afin d'être accompagné dans une validation des acquis de l'expérience. Dans ce cas, si les actions se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail, l'autorisation de l'employeur n'est pas requise sur le contenu de la VAE.

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

14.4
Jury de validation des acquis de l'expérience

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à quinze jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation.

L'autorisation d'absence ne peut être refusé par l'employeur que s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Le refus de l'employeur intervient après avis du comité social et économique. Il est motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond.

La participation au jury de VAE n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié. La durée du congé correspondant ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Les dépenses liées à la participation des salariés à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont imputables sur la participation des entreprises à la formation professionnelle continue lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation). Sont ainsi visés :

— les frais de transport, d'hébergement, et de restauration (dans les limites fixées pour les remboursements des salariés participant aux instances décisionnaires de l'Opco) ;

— le maintien de la rémunération du salarié, dans la limité de celle qu'il aurait dû percevoir s'il avait réellement travaillé. L'Opco peut décider de prendre en charge cette rémunération en totalité ou en partie ;

— les cotisations sociales, conventionnelles et/ou taxes sur les salaires qui se rattachent au maintien de rémunération visé précédemment.

Article 15
Projet de transition professionnelle (PTP)

Les salariés peuvent s'engager dans un projet de transition professionnelle pour se former en vue de changer de métier ou de profession. Le Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP) les accompagne tout au long de ce projet de reconversion. Afin de financer ce PTP, les salariés peuvent mobiliser leur CPF. Les conditions générales d'éligibilité et de réalisation sont les suivantes.

Le salarié doit choisir une formation certifiante sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au réper-

toire national des certifications professionnelles (RNCP), par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) sont chargées d'instruire et de financer les projets de transition professionnelle dans le cadre du CPF.

Toutefois, les parties signataires du présent accord souhaitent que les actions de formation motivées par le désir de mobilité professionnelle des salariés dont les parcours professionnels peuvent ouvrir droit au compte professionnel de prévention puissent être considérées comme actions éligibles et prioritaires au titre projet de transition professionnelle.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié en contrat à durée indéterminée doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié qui est appréciée à la date de départ en formation du salarié. Il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

Titre 2
Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 16
Entretien professionnel

16.1
Enjeux

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

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

16.2
Objet et périodicité

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

Il est également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel au titre d'un congé parental d'éducation, d'un arrêt longue maladie (visé par l'article L. 6324-1 du code de la sécurité sociale) ou à l'issue d'un mandat syndical.

16.3
Contenu

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

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

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

— les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;

— les objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis avec le salarié, pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de développer ses compétences, ou de renforcer sa qualification ;

— les dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;

— les modalités d'utilisation du compte personnel de formation ;

— les conditions de réalisation de l'action de formation. Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont

une copie est remise au salarié.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

16.4
Contenu supplémentaire après 6 ans d'ancienneté

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

Cet état des lieux, qui donne également lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années de l'entretien susvisé et d'apprécier s'il a suivi au moins 2 des 3 actions suivantes :

— suivi au moins une action de formation à l'exception des formations nécessaires à l'obtention d'une habilitation légalement obligatoire ;

— acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;

— bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale indépendante des négociations annuelles obligatoires au niveau de la convention collective de branche applicable à l'entreprise, notamment les éventuelles revalorisations des minima conventionnels.

16.5
Abondement dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien des 6 ans d'ancienneté, des entretiens prévus d'au moins une formation «non obligatoire» au sens du plan de développement des compétences, le compte personnel de formation du salarié est abondé de 3 000 € par l'employeur. Le salarié est informé de ce versement.

L'employeur adresse à la Caisse des dépôts et consignations les informations nécessaires à l'abondement, notamment son montant, le nom du salarié bénéficiaire ainsi que les données permettant son identification. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

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

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

Article 17
Bilan de compétences

Le bilan de compétence, dont la durée ne peut excéder 24 heures par bilan, a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés. Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

Article 18
Conseil en évolution professionnelle (CEP)

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

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

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie

d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

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

— les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;

— l'opérateur France Travail ;

— les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes;

— les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) ;

— l'APEC ;

— les opérateurs régionaux désignés par la région.

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

Article 19
Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

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

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

Le passeport orientation et formation recense notamment :

— les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;

— tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ;

— les actions de formation prescrites par l'opérateur France Travail;

— les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;

— les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

— les qualifications obtenues ;

— les habilitations de personnes ;

— le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;

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

— les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la validation des acquis de l'expérience;

— la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue ;

— le ou les emplois tenus dans une même entreprise avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent ;

— les formations réalisées dans le cadre des mandats de la représentation du personnel.

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

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

Partie III
Mesures spécifiques d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés

Les obstacles au développement de la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés tiennent davantage à l'effet de taille plus qu'à la spécificité de leur activité. Les parties signataires constatent ainsi que la dimension réduite des effectifs limite les structures et les moyens propres à la formation, restreint les possibilités de promotion interne, renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé et rend difficile le départ en formation sans remplacement sur le poste de travail. Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir

leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

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

— de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;

— de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;

— d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises dans les conditions prévues par la loi ;

— de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de développement des compétences.

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

Rentre ainsi dans les missions dévolues à l'Opco, notamment le fait de :

— contribuer au développement de la formation et concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier les entreprises de moins de 50 salariés, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;

— favoriser les accompagnements plus spécifiquement consacrés, tels que par exemple :

- l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ;
- l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement ;
- l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés ;
- l'aide à l'ingénierie d'actions de type diagnostic et accompagnement GEPP.

Les parties signataires, ayant conscience de la nécessité des moyens financiers utiles à la réalisation des actions décrites ci-dessus, demandent à l'Opco de poursuivre la politique de dispositifs et de partenariats financiers engagés à ce jour par l'Opco au titre de l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés.

Partie IV
Financement de la formation professionnelle

Titre 1
Taxe d'apprentissage

Perçue en métropole et dans les DOM, la taxe d'apprentissage a pour objet de faire participer les employeurs au financement de l'apprentissage et des autres formations technologiques et professionnelles initiales. Composée de deux fractions distinctes, les employeurs peuvent s'en acquitter partiellement en effectuant des dépenses libératoires de la taxe.

Article 20
Taux et collecte de la taxe

Le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,68 %, sauf dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle où il est ramené à 0,44 %.

Article 21
Dépenses libératoires

Les entreprises sont invitées à effectuer des dépenses libératoires au titre des deux fractions de la taxe :

— la première fraction, destinée au financement de l'apprentissage, peut faire l'objet de dépenses déductibles pour les entreprises qui disposent d'un centre de formation d'apprentis (CFA) accueillant leurs apprentis ;

— la seconde fraction, destinée au financement du développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, est acquittée par toutes les entreprises en imputant sur celle-ci des dépenses libératoires qui peuvent bénéficier.

21.1
Concernant la première fraction de la taxe, égale à 87 % du montant de la taxe

Dans le cas particulier d'entreprises qui disposent d'un CFA accueillant leurs apprentis, elles peuvent déduire de cette fraction de la taxe le montant des dépenses suivantes :

— Les dépenses des investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la réalisation de la formation d'un ou plusieurs apprentis de l'entreprise au sein du centre de formation d'apprentis dont celle-ci dispose ;

— Les versements concourant aux investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la mise en place par le centre de formation d'apprentis d'une offre nouvelle de formation par apprentissage, lorsque celle-ci sert à former un ou plusieurs apprentis de l'entreprise.

21.2
Concernant la seconde fraction de la taxe égale à 13 % du montant de la taxe

Tout employeur redevable de la taxe d'apprentissage s'acquitte de la seconde fraction de la taxe en imputant sur celle-ci, alternativement ou cumulativement, selon son choix :

— Les dépenses réellement exposées permettant de financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire, dans l'une des catégories d'établissements habilités ;

— Les subventions versées à un centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.

Une fois leur fraction «solde» de taxe d'apprentissage versée aux Urssaf, les entreprises peuvent désigner des formations et établissements bénéficiaires de cette fraction. Pour cela, elles doivent utiliser un service dématérialisé de fléchage (SOLTéA), mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Les parties signataires invitent les entreprises à désigner l'Afifor comme principal récipiendaire de ce solde.

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

Article 22
Financement des centres de formation d'apprentis (CFA)

En application du code du travail, l'Opco finance le CFA à hauteur du niveau de prise en charge fixé par décret.

La CPNEF propose chaque année à la section professionnelle paritaire de l'Opco relevant de son champ professionnel des subventions accordées pour le soutien à l'investissement des CFA affiliés ayant déposés une demande d'aide à l'investissement, dans le respect des budgets décidés par le conseil d'administration de l'Opco.

La liste des CFA membres de l'Afifor est consultable sur le site internet de l'Afifor.

Titre 2
Contribution à la formation professionnelle (CFP)

Tous les employeurs établis ou domiciliés en France (métropole et collectivités d'outre-mer) sont assujettis à la contribution à la formation professionnelle (CFP), quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition. En sont exonérés l'État, les collectivités locales et leurs établissements à caractère administratif, mais pas leurs établissements ou organismes à caractère industriel et commercial.

Le taux de la CFP est fixé à 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % pour les entreprises d'au moins 11 salariés. La détermination de cet effectif s'effectue selon les modalités applicables en matière de sécurité sociale.

Partie V
Acteurs et gouvernance de la formation professionnelle

Pour rappel, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et sauf accord d'entreprise prévoyant une autre périodicité, l'employeur engage au moins une fois tous les 3 ans, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Les parties signataires rappellent qu'une vision prospective recouvre pour les entreprises la nécessité d'analyser : l'évolution des emplois et des organisations ; la nature des contrats de travail auxquels elles recourent (CDD ; CDI ; intérim…) ; leurs avancées en matière de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle ; la gestion des âges pra-

tiqués dans l'entreprise. Élaborée à partir de ces observations, la GEPP permettra d'assurer la cohérence des informations communiquées aux salariés et aux institutions représentatives du personnel en leur donnant une visibilité sur leur déroulement de carrière ainsi que la cartographie des emplois et en leur permettant de faire des choix pertinents en matière de formation, d'acquisition de compétences, de qualification et de mobilité professionnelle.

Le rôle des branches papiers et cartons est d'inciter toutes les entreprises et les acteurs concernés à entrer dans cette démarche et de les y accompagner en leur fournissant des moyens adaptés tout particulièrement en matière d'offre de formation professionnelle initiale et continue.

Pour ce faire, les parties signataires décident de rappeler ou de préciser les rôles et missions des différents acteurs afin d'assurer une juste coordination et une meilleure synergie entre ceux-ci. Il s'agit de garantir les conditions de dialogue et d'action propices à l'émergence d'une dynamique d'anticipation des évolutions démographiques, technologiques et économiques, notamment au niveau local. Il s'agit de favoriser le partage des diagnostics et la mise en place de réponses appropriées offrant la possibilité aux salariés d'être acteur de leur évolution professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement et/ou d'adaptation à leur environnement économique.

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

Titre unique
Acteurs de la politique relative à la formation professionnelle

(Schéma des différents acteurs en Annexe II)

Article 23
Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)

Afin de renforcer la dynamique emploi/formation recherchée par les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales, la commission prend la dénomination de «Commission paritaire nationale emploi formation» (CPNEF).

La mise en œuvre et le suivi de la politique en matière de formation professionnelle, dont les objectifs généraux sont rappelés dans le Préambule du présent accord, sont confiés par les parties signataires aux membres de la CPNEF.

Elle agit sous la responsabilité des représentants patronaux et salariés en charge de la négociation des accords professionnels et ne peut, en aucun cas, se substituer aux commissions paritaires en charge de la négociation collective.

D'une manière générale, la CPNEF participe activement à la déclinaison et au suivi de la politique de formation professionnelle initiale et continue. Elle définit et pilote les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et oriente les décisions de la section professionnelle paritaire Papiers Cartons de l'Opco relatives aux dispositifs de formation et à leur financement.

23.1
Composition

La CPNEF rassemble :

— 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau du présent accord ;

— autant de représentants répartis entre les organisations patronales représentatives, soit 12 représentants à la date de signature de l'accord.

En cas d'absence d'un représentant, les organisations syndicales et patronales peuvent désigner un autre représentant.

La présence d'une personne extérieure à la CPNEF est subordonnée à une décision favorable de la CPNEF.

23.2
Rôle

La CPNEF a notamment pour rôle :

— de permettre l'information réciproque des organisations représentatives signataires sur les évolutions des contextes professionnels de l'emploi et des dispositifs concernant la formation professionnelle initiale et continue ;

— de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation professionnelle ainsi que de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les modalités propres à assurer leur mise en œuvre, leur adaptation et leur développement ;

— de donner un avis sur les accords, conventions, contrats d'objectifs en matière de formation professionnelle signés entre l'État, les régions et les branches professionnelles ;

— de définir la liste des formations éligibles au CPF et de donner un avis sur les engagements de développement de la formation, les dispositifs de formation et les partenariats proposés par l'Opco ;

— d'arrêter, notamment sur la base des travaux de l'Observatoire, une liste des publics prioritaires au titre des dispositifs de formation professionnelle et de leurs financements ;

— de référencer une offre de formation initiale et continue permettant d'atteindre les objectifs fixés dans le Préambule du présent accord ;

— de procéder à la validation des certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ainsi qu'à leur mise à jour ;

— de donner un avis sur la création des titres, parcours ou diplômes professionnels et d'assurer la mise à jour de la liste des parcours de formation professionnelle ;

— et d'une manière générale, d'arrêter et de proposer des axes de développement en vue de la négociation de la politique de formation professionnelle.

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

En outre, afin d'assurer la dynamique de formation professionnelle envisagée par les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales dans ce présent accord, la CPNEF demande à l'Opco la réalisation de guides méthodologiques pour chacun des dispositifs de formation mis en œuvre.

Information sur les licenciements économiques collectifs :

L'information due aux membres de la CPNEF sur les évolutions des contextes professionnels de l'emploi impose que les entreprises adressent à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, les éléments publics sur les reclassements prévus dans le cadre des procédures économiques collectives impactant l'emploi.

À cet effet, les entreprises mettant en œuvre des licenciements économiques collectifs sont invitées à transmettre au secrétariat de la CPNEF la liste des compétences disponibles et le bassin d'emploi concerné. Cette liste sera ensuite mise à disposition des entreprises souhaitant recruter.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, mettra en place des outils, méthodes ou actions afin de favoriser l'information sur les postes à pourvoir et faciliter les reclassements.

Il est précisé qu'il n'appartient pas à la CPNEF de porter jugement sur les procédures en cours, mais d'accompagner, dans la mesure du possible, les mobilités professionnelles.

23.3
Fonctionnement

La CPNEF se réunit au moins quatre fois par an.

L'animation et le secrétariat de la CPNEF sont confiés à l'Union Intersecteur pour le Dialogue et l'Ingénierie sociale (Unidis). Celle-ci se dote d'une direction Emploi-Formation pour animer et rendre compte de la mise en œuvre de la politique de branche auprès des organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales de la CPNEF.

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

Alternativement, la présidence et la vice-présidence de la CPNEF sont respectivement assurées par un représentant de la délégation salariale et par un représentant de la délégation patronale, et ce pour une durée de 2 ans.

23.4
Comité de pilotage paritaire de la CPNEF

Le comité de pilotage (Copil) paritaire a pour objet de préparer les réunions de la CPNEF et en étudier les dossiers à présenter pour avis des organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations patronales.

Il est composé paritairement de :

— 1 titulaire par organisation syndicale représentative de salarié au niveau de cet accord ;

— autant de représentants répartis entre les organisations patronales représentatives, soit 4 représentants à la date de signature de l'accord. Le président de la CPNEF est invité.

Il se réunit avant chaque réunion de la CPNEF.

Article 24
Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications

L'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications agit sous l'égide de la CPNEF, par délégation de la CPPNI, et a pour mission générale d'éclairer les décisions des branches en matière de formation professionnelle et d'emploi, d'accompagner les entreprises dans leurs politiques de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et d'accompagner les salariés dans l'élaboration et l'anticipation de leur parcours professionnel. En outre, il porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

24.1
Composition

L'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications est composé des membres de la CPNEF.

24.2
Mission

L'Observatoire a pour mission :

— de dresser un portrait statistique et qualitatif effectif par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie des métiers par domaine et fiches métiers ;

— sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises du secteur, mettre à disposition de l'ensemble des entreprises descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers des branches ;

— d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi, notamment détecter les métiers en déclin ;

— d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des process de fabrication ou production ou de l'organisation du travail ;

— de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche, si possible régionalisée ;

— de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de CQP et CQPI ;

— de porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

24.3
Fonctionnement

L'Observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNEF.

Le statut des membres du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNEF.

La CPNEF fixe les orientations de l'Observatoire, valide les travaux, et décide de la diffusion des informations.

L'Observatoire réalise des travaux, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

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

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

De plus, la CPNEF transmet le résultat de ces travaux qui contribuent à en faire une déclinaison régionale en lien avec les COPAREF.

24.4
Financement

Les frais de fonctionnement de l'Observatoire sont assurés par l'Opco au titre de la collecte des contributions formation professionnelle dues par les entreprises dans la limite d'un montant fixé par voie réglementaire.

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

Les travaux de l'observatoire, et notamment les honoraires d'études, sont financés au titre de la collecte des contri-

butions formation professionnelle dues par les entreprises citées ci-dessus ; ils peuvent être cofinancés par tout autre partenaire ou financeur (État, conseil régional, autres observatoires…).

Article 25
Opérateur de compétences (Opco)

L'Opco est doté d'une section professionnelle paritaire (SPP) Papiers Cartons.

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

Dans tous les cas, les membres de la section professionnelle paritaire Papiers Cartons agissent dans le cadre des orientations et des objectifs généraux du présent accord ainsi que dans le cadre du plan triennal d'actions.

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

25.1
Qualité des actions de la formation professionnelle continue

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

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

25.2
Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles (accord dit «mesure d'urgence»)

Les parties signataires du présent accord entendent, conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail, ouvrir la possibilité pour l'Opco de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

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

L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de 2 ans, du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, ce financement pouvant excéder les forfaits de prise en charge définis au présent accord.

Il revient aux parties signataires, le cas échéant, de s'appuyer sur un accord de branche définissant le contenu du dispositif afin de proposer au conseil d'administration de l'Opco les conditions, les modalités et les montants de prise en charge de ces situations et préciser, notamment, les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts, conditionnée à une demande écrite de l'entreprise, pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'Opco.

La CPNEF sera informée annuellement sur ces prises en charge.

25.3
Financement par l'Opco des coûts de diagnostic GEPP pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Par ailleurs, les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'Opco de proposer des critères de qualité auxquels doivent répondre les prestataires en charge de ces diagnostics afin de faciliter le choix par les entreprises de moins de 50 salariés.

25.4
Financement par l'Opco de la politique de certification

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail, l'Opco a pour mission légale d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification. Dans ce contexte, les parties signataires sollicitent l'Opco, en vue d'un appui financier pour la conception et l'animation de la politique de certification de Branche, assurée par l'Unidis par délégation et sous l'autorité de la CPNEF.

25.5
Financement par l'Opco de la promotion des métiers spécifiques papiers cartons

Les parties signataires sollicitent l'Opco, en vue d'un budget spécifique pour la promotion et l'attractivité des métiers des papiers cartons, dont le plan d'action annuel est confié à l'Afifor par délégation et sous l'autorité de la CPNEF.

Article 26
Centres de formation initiale et continue affiliés

Une liste des centres de formation initiale et continue affiliés aux branches papiers cartons est tenue à jour par la CPNEF. Cette liste regroupe les membres de l'Afifor.

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

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

Article 27
Commissions paritaires consultatives

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

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour que leurs représentants s'engagent mutuellement dans le sens du présent accord au sein de la commission «Industrie».

La CPNEF est tenue informée des travaux des commissions paritaires consultatives pour les diplômes intéressants les branches papiers cartons.

Article 28
Organismes de formation référencés et missions de l'organisme IPC Formation

Répondant aux objectifs de la réforme de la formation professionnelle visant d'une part à une meilleure adéquation de l'offre de formation avec les enjeux des branches papiers cartons et les attentes des entreprises et des salariés, et d'autre part à une meilleure lisibilité et visibilité de cette offre, les parties signataires demandent à la CPNEF de référencer, sur la base d'une procédure méthodique et transparente, une liste d'organismes de formation prompts à satisfaire aux objectifs généraux du présent accord et à permettre la déclinaison opérationnelle du plan d'actions triennal élaboré par la CPNEF.

Les organismes de formation référencés s'engagent à une remontée de leur expérience terrain afin de favoriser une capitalisation, au niveau national, des actions engagées et de permettre une réflexion des organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations patronales sur la pertinence des actions engagées au niveau des branches papiers cartons. Le cas échéant, ces organismes peuvent être associés aux travaux d'ingénierie de dispositifs et/ou de formation.

La liste des organismes de formation référencés est communiquée à l'Opco pour diffusion aux commissions territoriales. Il en fait également communication sur son site Internet dans le cadre d'une offre de formation référencée en fonction des dispositifs de formation et des priorités des branches papiers cartons.

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

Les parties signataires confient à l'organisme IPC Formation, sous l'égide de la CPNEF, les missions de :

— mettre en œuvre la déclinaison opérationnelle de la politique de branche en matière de formation continue professionnelle;

— coordonner des centres de formation continue labellisés selon des critères validés chaque année ;

— travailler sur la sensibilisation, l'information et la communication d'une offre de formation spécifique aux métiers de l'Industrie Papier Carton ;

— participer à toute action susceptible de contribuer au développement des compétences des salariés et futurs salariés à la construction de parcours professionnels certifiants tout au long de la vie professionnelle reposant sur une offre formation professionnelle adaptée et innovante.

Article 29
AFIFOR - Association Filière de Formation

L'AFIFOR, association paritaire, a pour but de rassembler les acteurs de la formation professionnelle initiale de la

filière Papiers Cartons. Elle a notamment pour mission :

— de promouvoir la politique de formation professionnelle ;

— d'assurer, par une plus grande coordination de moyens d'actions, la mise en œuvre et le déploiement de la politique de formation ;

— de conserver un regard critique et constructif sur les actions entreprises en matière de formation ;

— d'animer un débat public afin de réfléchir à des propositions alternatives et innovantes pour l'avenir de la formation initiale et de l'apprentissage.

Dans le cadre du présent accord, il lui est plus spécifiquement confié, sous l'égide de la CPNEF, les missions :

— de coordination et de développement de la politique des centres de formation initiale affiliés à l'Interbranche Papier Carton ;

— de travailler sur la sensibilisation, l'information et la communication à l'égard des jeunes en assurant la promotion de la filière de formation et des métiers.

Partie VI
Dispositions relatives à l'application de l'accord

Article 30
Champ d'application

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

— IDCC 0489 : convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 ;

— IDCC 3238 : convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021.

Article 31
Suivi, révision et dénonciation

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

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

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

— toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;

— dans le délai maximum de trois mois, les parties ouvriront une négociation ;

— les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

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

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

Article 32
Clause de revoyure

Au regard des évolutions régulières des dispositifs de formation professionnelle, les parties signataires s'engagent à réexaminer dans les meilleurs délais le contenu de l'accord en cas d'évolution significative de ces dispositifs.

Article 33
Date d'application, durée et mesures d'extension

Le présent accord entre en vigueur pour une durée indéterminée au 1er mai 2024, sauf :

— les articles 23 et 24 relatifs à la CPNEF et à l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications qui s'appliqueront au 1er janvier 2025. À titre transitoire, du 1er mai au 31 décembre 2024, les anciennes dispositions conventionnelles relatives à la CPNEF de l'accord Intersecteur papiers cartons du 11 février 2015 continueront à s'appliquer ;

— l'article 25.2 relatif aux «mesures d'urgence» qui s'applique du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, mais un accord de branche pourra être négocié pour délivrer des pistes de prise en charge.

Concernant la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238), le présent accord interbranche sera inséré en annexe de la convention.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que le présent accord comporte des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, notamment la partie III «Mesures spécifiques d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés».

Annexe I - Tableau comparatif des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la Pro-A

	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage	Pro-A
Public éligible	- Toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ; - Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ; - Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).	- Au moins 16 ans et au plus 29 ans au début de l'apprentissage. - Exceptions : 1. Au moins 15 ans : s'ils ont effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire. 2. Plus de 29 ans, en cas de : - Conclusion d'un nouveau contrat qui conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu - Rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, fautes ou manquements répétés de l'employeur, mise en œuvre de la procédure d'urgence en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ou pour donner suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti - Contrat souscrit par un travailleur handicapé reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées - Contrat souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie	- Salariés en CDI, CUI ou en activité partielle ; - N'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au grade de la licence.

	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage	Pro-A
Type de contrat	CDD ou CDI	Contrat spécifique	Déjà salarié
Qualification Poursuivie	- Soit être enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; - Soit ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; - Soit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ; - Soit, à titre expérimental jusqu'au 28 février 2026, être associée avec des actions de VAE (dite «VAE inversée»).	Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)	- Certification professionnelle figurant sur la liste définie par accord collectif de branche étendu pour des métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences; - Acquisition du socle de connaissances et de compétences (certification CléA).
Tutorat	Expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé	- Soit détenir un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée ; - Soit expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification préparée par l'apprenti.	Idem que le contrat de professionnalisation

	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage	Pro-A
Missions du Tuteur	- Accueillir, aider, informer et guider ; - Organiser les activités dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ; - Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire; - Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise; - Participer à l'évaluation du suivi de la formation.	Contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation des apprentis (CFA).	Idem que le contrat de professionnalisation

Annexe II - Schéma des différents acteurs

GARANTIES CCN POUR LE PERSONNEL DES INDUSTRIES DU CARTONNAGE DU 9 JANVIER 1969 (IDCC 489)

Les présentes Garanties sont considérées comme responsables et respectent les obligations de prise en charge minimales et les plafonds fixés par les articles L.871-1 et L.911-7 et leurs textes d'application. Dans ce cadre, elles sont susceptibles d'évoluer en cas de modification de ces textes. Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier « 100% Santé ». Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent «Y COMPRIS LES PRESTATIONS VERSEES PAR LE REGIME OBLIGATOIRE (RO) », c'est à dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le Régime Obligatoire (RO). Lorsque la prestation est exprimée en euro, elle s'additionne à celle du Régime obligatoire à l'exclusion des Garanties monture et verres. Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge. Les Garanties exprimées avec une limitation "par an et par bénéficiaire" sont des forfaits annuels, valables du 1er janvier au 31 décembre. Dans tous les cas, le total des remboursements du Régime obligatoire, de l'Institution, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées. Les conjoints peuvent bénéficier de ces garanties dans les mêmes conditions que les salariés bénéficiaires.

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS (1)		PRESTATIONS (1)		PRESTATIONS (1)	
	Garanties Conventionnelles (base) à 1,48 % du PMSS		Garanties Conventionnelles (Option 1) à 1,73 % du PMSS + 1,01 du PMSS par enfant		Garanties Conventionnelles (Option 2) à 2,01 % du PMSS + 1,10 % du PMSS par enfant	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO
	(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	(avec dépassement d'honoraires libres)	(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	(avec dépassement d'honoraires libres)	(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	(avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (y compris maternité)						
Forfait journalier hospitalier	100% FR		100% FR		100% FR	
Frais de séjour	250 % BR		350 % BR		250 % BR	
Honoraires (consultations et actes)	250 % BR	200 % BR	350 % BR	200 % BR	450 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursés par le RO	60 € par jour		80 € par jour		100 € par jour	
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire âgé de moins de 16 ans non remboursés par le RO	60 € par jour		80 € par jour		100 € par jour	
Participation forfaitaire (actes lourds)	100 % FR		100 % FR		100 % FR	
SOINS COURANTS (y compris maternité)						
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO
	(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	(avec dépassement d'honoraires libres)	(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	(avec dépassement d'honoraires libres)	(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	(avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux						
- Consultations et visites de généraliste	100 % BR	100 % BR	150 % BR	130 % BR	200 % BR	180 % BR
- Consultations et visites de spécialiste	170 % BR	150 % BR	200 % BR	175 % BR	250 % BR	200 % BR
- Actes techniques médicaux	170 % BR	150 % BR	200 % BR	175 % BR	300 % BR	200 % BR
- Actes d'imagerie médicale	170 % BR	150 % BR	200 % BR	175 % BR	300 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux	150 % BR		200 % BR		300 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	150 % BR		200 % BR		300 % BR	
Médicaments						
- Médicaments remboursés par le RO	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
- Vaccins prescrits mais non remboursés par le RO	Néant		100 € par an et par bénéficiaire		150 € par an et par bénéficiaire	
- Contraceptifs prescrites mais non remboursées par le RO	Néant		100 € par an et par bénéficiaire		150 € par an et par bénéficiaire	
- Patch anti-tabac	Néant		150 € par an et par bénéficiaire		250 € par an et par bénéficiaire	
Matériel médical	100 % BR + 400 € par an et par bénéficiaire		100 % BR + 600 € par an et par bénéficiaire		100 % BR + 800 € par an et par bénéficiaire	
AIDES AUDITIVES						
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1er janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée.						
Equipement « 100% SANTE » *	A compter du 01/01/2021 : 100% FR * Jusqu'au 31/12/2020 : 100 % BR + 400 € par oreille appareillée		A compter du 01/01/2021 : 100% FR * Jusqu'au 31/12/2020 : 100 % BR + 600 € par oreille appareillée		A compter du 01/01/2021 : 100% FR * Jusqu'au 31/12/2020 : 100 % BR + 800 € par oreille appareillée	
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	A compter du 01/01/2021 : Hors « 100% SANTE » - Tarif Libre : 100 % BR + 400 € par oreille appareillée, limité à 1700€, par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO		A compter du 01/01/2021 : Hors « 100% SANTE » - Tarif Libre : 100 % BR + 600 € par oreille appareillée, limité à 1700€, par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO		A compter du 01/01/2021 : Hors « 100% SANTE » - Tarif Libre : 100 % BR + 800 € par oreille appareillée, limité à 1700€, par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	Telle que définie à la garantie Matériel médical		Telle que définie à la garantie Matériel médical		Telle que définie à la garantie Matériel médical	
OPTIQUE						
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO. Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de16 ans, hors exception réglementaire.						
Equipement « 100% SANTE » *	100% FR *		100% FR *		100% FR *	
Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres						
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	100 € par monture		100 € par monture		100 € par monture	
- Monture						
- Verres simple foyer, sphériques : (par verre)						
o Sphère de -6 à +6	90 €		110 €		130 €	
o Sphère de -6,25 à -8 ou de +6,25 à +8	100 €		120 €		140 €	
o Sphère < -8 ou > +8	110 €		130 €		150 €	
- Verres simple foyer, sphéro-cylindriques : (par verre)						
o Cylindre < +4 sphère de -6 à 0	100 €		120 €		140 €	
o Cylindre < +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S <= 6	100 €		120 €		140 €	
o Cylindre < +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S > 6	120 €		140 €		160 €	
o Cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	110 €		130 €		150 €	
o Cylindre > +4 sphère de -6 à 0	120 €		140 €		160 €	
o Cylindre > +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S <= 6	100 €		120 €		140 €	
o Cylindre > +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S > 6	120 €		140 €		160 €	
o Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	130 €		150 €		170 €	
- Verres multi-focaux ou progressifs sphériques : (par verre)						
o Sphère de -4 à +4	160 €		180 €		200 €	
o Sphère < -4 ou > +4	170 €		190 €		210 €	
- Verres multi-focaux ou progressifs sphéro-cylindriques : (par verre)						
o Sphère de -8 à +8	180 €		200 €		220 €	
o Sphère < -8 ou > +8	190 €		210 €		230 €	
- Prestations d'adaptation	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
Lentilles correctrices						
- Remboursées par le RO	150 € par an et par bénéficiaire		250 € par an et par bénéficiaire		350 € par an et par bénéficiaire	
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	150 € par an et par bénéficiaire		250 € par an et par bénéficiaire		350 € par an et par bénéficiaire	
Autres prestations optiques						
- Kératochirurgie	300 € par œil		500 € par œil		800 € par œil	
DENTAIRE						
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (2)	100% FR *		100% FR *		100% FR *	
Soins Hors « 100% SANTE » *						
- Soins dentaires :	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
- Soins dentaires avec dépassement, Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	150 % BR		150 % BR		250 % BR	
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » *						
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre						
Dent visible	300 % BR		375 % BR		475 % BR	
Dent non visible	250 % BR		300 % BR		350 % BR	
- Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	300 € par dent, limité à 3 dents par an et par bénéficiaire		400 € par dent, limité à 3 dents par an et par bénéficiaire		500 € par dent, limité à 3 dents par an et par bénéficiaire	
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	150 % BR		200 % BR		250 % BR	
Orthodontie						
- Remboursée par le RO	300 % BR		350 % BR		450 % BR	
- Non remboursée par le RO	200 % BRR		250 % BRR		350 % BRR	
Autres prestations dentaires :						
- Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant) (3)	300 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire		400 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire		500 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire	
- Parodontologie	forfait de 900€ par an et par bénéficiaire		forfait de 1 200€ par an et par bénéficiaire		forfait de 1 500€ par an et par bénéficiaire	
AUTRES GARANTIES						
Transport	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
Natalité (3)						
- Forfait maternité : naissance	150 € par naissance		250 € par naissance		350 € par naissance	
Cure thermale (3)	100 % BR		200 % BR		300 % BR	
- Remboursée par le RO						
Médecine douce (3)						
- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiopathe	25 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire		35 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire		50 € par séance, limité à 5 séances par an et par bénéficiaire	
Prévention / Dépistage						
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
- Diététicien pour les bénéficiaires de moins de 16 ans	Néant		50 € par an et par bénéficiaire		100 € par an et par bénéficiaire	
- Psychologue non remboursé par le RO	Néant		35 € par séance, limité à 5 séances par an et par bénéficiaire		50 € par séance, limité à 5 séances par an et par bénéficiaire	
Assistance à domicile	OUI		OUI		OUI	
Plateforme conseil	OUI		OUI		OUI	

BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme
BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu
FR : Frais réels
OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuairesante.ameli.fr/
RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire
(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100% Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100% Santé ».
(1) Selon les dispositions prévues au Contrat.
(2) Entrée en vigueur progressive à partir du 1er janvier 2020 du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.
(3) Précisions sur les garanties :
Implantologie dentaire : Pour chaque implant dentaire, l'Institution prend en considération pour le versement de la Prestation, la première date effective de soins réalisé par le professionnel de santé. Les prothèses sur implant sont garanties au titre du poste "Prothèses dentaires".
Natalité : Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance du ou des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties
Cure thermale : Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas. Les autres dépenses médicales relatives à la cure thermale sont prises en charge dans les conditions fixées au Contrat pour chaque acte.
Médecine douce : Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés par le Ministère de la Santé, dans sa spécialité et disposant d'un numéro de SIRET.

Annexe III - Liste des actions de formation «cœur de métier» éligibles à l'abondement CPF

Certification	Dénomination	N° de fiche
CCP	Conduire la bobineuse d'une machine à papier	RS6573
CCP	Conduire la sécherie d'une machine à papier	RS6576
CCP	Gérer la station d'encre	RS6579
CCP	Préparer la pâte à papier	RS6580
CCP	Conduire une machine d'impression flexographie	RS6578

Certification	Dénomination	N° de fiche
CCP	Conduire une machine d'impression offset	RS6577
CCPI	Animation d'une formation interne	RS6465
CCPI	Gestion des activités de l'équipe	RS6467
CCPI	Gestion opérationnelle des ressources humaines de l'équipe	En cours de réenregistrement
CCPI	Tutorat en entreprise	En cours de réenregistrement
CQP	Aide conducteur en transformation	RNCP38627
CQP	Aide-conducteur de machine à papier	RNCP38626
CQP	Conducteur référent de machine à papier	RNCP38619
CQP	Conducteur en transformation	RNCP38621
CQPI	Agent logistique	RNCP38898
CQPI	Animateur d'équipe	RNCP38453
CQPI	Conducteur d'équipements industriels	RNCP38897
CQPI	Opérateur de la maintenance industrielle	RNCP36376
CQPI	Technicien de la qualité	RNCP34177
CQPI	Technico-commercial domaine industriel	RNCP34472
CQPI	Technicien de maintenance industrielle	En cours de réenregistrement

Formation professionnelle, professionnalisation, sécurisation des parcours professionnels et GPEC

Accord du 19 février 2015

(Voir CCN «Papiers cartons : accords nationaux»)

Régime de frais de santé

Avenant n° 2 du 6 octobre 2022

[Étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1er janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 7, 19 oct. 2023, étendu par arr. 12 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1er mars 2024(1)

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CFDT Chimie-Energie ;

FO Construction ;

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis le 1er janvier 2016, toutes les entreprises du secteur privé doivent être en mesure d'offrir à leurs salariés une couverture minimale obligatoire en matière de remboursement des frais de santé.

Aux termes de la loi nº 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, la mise en place de cette couverture minimale obligatoire s'est effectuée en trois étapes : dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche ou, à défaut, dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, enfin, par décision unilatérale de l'employeur (articles L. 911-7 et D. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale).

C'est dans ce cadre et dans une démarche d'attractivité de la branche, que les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin que les entreprises relevant du champ d'application du présent accord offrent à l'ensemble de leurs salariés une couverture complémentaire frais de santé obligatoire qui garantit un niveau minimal de remboursement des frais engagés par le salarié à l'occasion de la maladie, de la maternité ou de l'accident.

Cette couverture minimale dénommée «panier de soins minimal» comprend la prise en charge totale ou partielle des dépenses énumérées par les articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les parties signataires ont entendu, par le présent accord, définir le montant de la cotisation minimale, la répartition employeur/salarié de la cotisation, les garanties complémentaires frais de santé au regard de ces cotisations ainsi que le financement mutualisé de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Un accord-cadre avec les partenaires sociaux et les organismes recommandés viendra préciser les modalités de mise en œuvre du régime frais de santé ainsi que les engagements de ces organismes.

Article 1
Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Il annule et remplace l'accord relatif aux frais de santé en annexe de la convention collective convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021.

Article 2
Objet

Cet accord instaure :

— Un régime de complémentaire santé à adhésion collective, obligatoire et responsable ;

— Le financement mutualisé de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité ;

— Une recommandation réalisée dans le cadre de la procédure prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3
Obligations minimales des entreprises

Toutes les entreprises, même celles n'adhérant pas à un organisme recommandé, doivent appliquer a minima :

— Les garanties fixées dans les tableaux en annexe de cet accord;

— Les taux et la clef de répartition des cotisations du régime de base prévus à l'article 5.1 ;

— Le financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité visé à l'article 7.

Article 4
Bénéficiaires

4.1
Adhésion obligatoire des salariés et dispenses

La complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés.

Les mandataires sociaux, qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, mais qui, sur le fondement de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, sont assimilés à des salariés peuvent adhérer au présent régime.

Tout salarié qui ne demande pas à bénéficier d'une dispense doit adhérer.

En plus des dispenses légales, à condition de respecter toutes les règles ouvrant droit aux exonérations, peuvent être dispensés d'adhésion les catégories de salariés suivantes :

— Les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;

— Les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

— Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ;

— Les salariés qui bénéficient d'une couverture collective, y compris en tant qu'ayants droit, dans le cadre d'un dispositif de complémentaire santé conforme à ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Les employeurs doivent être en mesure de produire la demande écrite de dispense des salariés concernés et fournir chaque année les éventuels justificatifs requis. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La dispense du salarié n'est pas irrévocable et n'empêche pas le salarié d'adhérer ultérieurement au régime.

4.2
Adhésion facultative de certains ayants-droits

Peuvent également, à titre facultatif, adhérer au régime complémentaire santé, en contrepartie d'une cotisation spécifique, à la charge du salarié, sauf décision plus favorable de l'employeur :

— Le conjoint, le concubin de l'assuré ou la personne avec laquelle l'assuré a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) bénéficiant des prestations en nature de la sécurité sociale ;

— Les enfants de l'assuré, de son conjoint ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs), à charge au sens du contrat d'assurance.

Article 5
Cotisations

Mod. par Avenant n° 7, 19 oct. 2023, étendu par arr. 12 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1er mars 2024[1]

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIDIS.
Syndicat(s) de salariés :
CFE CFDT Chimie-Energie ;
FO Construction ;
FILPAC CGT ;
FIBOPA CFE CGC.

Les cotisations mentionnées ci-dessous incluent les taxes et toute autre cotisation ou contribution fiscale ou sociale ou la Puma (protection universelle maladie), applicables conformément à la législation en vigueur à la date du versement de la cotisation et telles qu'elles sont en vigueur à la date de signature du présent avenant.

Elles comprennent le financement du dispositif de portabilité.

Elles garantissent également les prestations décrites en annexe et le financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité de l'article 7.

5.1
Cotisations du régime de base

Les tableaux suivants définissent les cotisations minimales du régime de base :

Régime local		Cotisations en % du PMSS
Base	Salarié obligatoire	1,48 %
	Conjoint facultatif	1,58 %
	Enfant facultatif	0,96 %

Régime local		Cotisations en % du PMSS
Base	Salarié obligatoire	0,89 %
	Conjoint facultatif	0,94 %
	Enfant facultatif	0,57 %

Les cotisations ci-dessus afférentes à la couverture obligatoire du salarié sont réparties, à ce jour, comme suit :

— (Avenant n° 7, 19 oct. 2023, étendu) 60 % minimum à la charge de l'employeur ;

— 40 % maximum à la charge du salarié.

5.2
Cotisations des garanties complémentaires

Parallèlement au régime de base, les salariés et leurs ayants-droits ont la possibilité de souscrire à des garanties complémentaires dont les cotisations minimales sont fixées dans les tableaux suivants :

Régime général		Cotisations en % du PMSS
Option 1	Salarié obligatoire	1,67 %
	Salarié facultatif Option 1 - Base	0,20 %
	Conjoint facultatif	1,78 %
	Enfant facultatif	1,03 %
Option 2	Salarié obligatoire	1,87 %
	Salarié facultatif Option 2 - Base	0,41 %
	Salarié facultatif Option 2 - Option 1	0,21 %
	Conjoint facultatif	1,99 %
	Enfant facultatif	1,10 %

Régime local		Cotisations en % du PMSS
Option 1	Salarié obligatoire	1,07 %
	Salarié facultatif Option 1 - Base	0,20 %
	Conjoint facultatif	1,14 %
	Enfant facultatif	0,64 %
Option 2	Salarié obligatoire	1,27 %
	Salarié facultatif Option 2 - Base	0,41 %
	Salarié facultatif Option 2 - Option 1	0,21 %
	Conjoint facultatif	1,35 %
	Enfant facultatif	0,72 %

La cotisation supplémentaire servant au financement de ces options ainsi que leurs éventuelles évolutions, sont à la charge exclusive du salarié, sauf amélioration du régime mise en œuvre de manière collective obligatoire au sein de l'entreprise.

5.3
Incidences en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion des salariés au présent régime est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient pendant cette période :

— Soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;

— Soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;

— Soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Dans ces hypothèses, l'entreprise verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Dans les cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel de salaire ou

au versement d'indemnités journalières financées au moins pour partie par l'employeur ou au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur, la suspension du contrat de travail entraîne la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné et la suspension du financement patronal y afférent. Toutefois, ces salariés auront la possibilité de continuer d'adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

Article 6
Garanties frais de santé

Les garanties de complémentaire santé sont résumées en annexe de cet accord.

Les prestations du présent régime sont responsables et respectent les obligations de prise en charge minimales et les plafonds fixés par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et ses textes d'application.

Les compléments de garantie destinés à améliorer la couverture des salariés, ainsi que les options au profit des ayants-droits doivent être proposés aux salariés et sont indissociables des prestations minimales.

Les prestations sont assurées, sans questionnaire ou visite médicale, à compter de la date d'effet de la garantie ou à compter de l'embauche du salarié.

Article 7
Garanties présentant un degré élevé de solidarité

Le présent régime permet aux salariés des entreprises de la branche, au travers du degré élevé de solidarité que les partenaires sociaux définissent, de bénéficier de prestations à caractère non contributif.

7.1
Définition des garanties

Les partenaires sociaux décident de gérer l'ensemble des garanties présentant un degré élevé de solidarité telles que définies par le code du travail :

— La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis, selon les critères en vigueur ;

— Le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé ;

— La prise en charge de prestations d'action sociale.

7.2
Orientations et contrôle

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la Commission Paritaire de Contrôle et de Gestion (CPCG) prévue par l'accord relatif à la prévoyance en annexe de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

La CPCG contrôle également la mise en œuvre de ces orientations.

7.3
Financement

Le financement des garanties est assuré par une part de 2 % des cotisations du régime, quel que soit l'organisme auprès duquel l'entreprise est assurée.

7.4
Gestion mutualisée des garanties

Toutes les garanties sont financées et gérées de manière mutualisée pour l'ensemble des entreprises de la branche y compris pour celles n'ayant pas choisi d'adhérer à l'un des organismes recommandés.

À cet effet il est créé un fond désigné par les termes «Fonds Paritaire Frais de Santé» (FPFS), auquel toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de cotiser.

Le choix et les modalités de fonctionnement de ce fonds sont déterminées par la CPCG.

À la date de signature de l'accord, le fonds percevant et finançant ces prestations est géré par :

— Prodigeo, société anonyme à directoire et conseil de surveillance, régie par le code des assurances, RCS Paris B 482.011.269 et dont le siège social est 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Article 8
Recommandation

8. 1
Organismes recommandés

Une procédure de mise en concurrence a été organisée au terme de laquelle la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a procédé à la recommandation de :

— L'APGIS, institution de prévoyance, agréée par le Ministère chargé de la sécurité sociale sous le numéro 930, régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et dont le siège social est 12, rue Massue - 94684 Vincennes Cedex ;

— Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise au code de la mutualité, immatriculée sous le numéro Siren 538 518 473 et dont le siège social est 143, rue Blomet - 75015 Paris ;

— Prodigeo, société anonyme à directoire et conseil de surveillance, régie par le code des assurances, RCS Paris B 482.011.269 et dont le siège social est 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Afin de garantir l'équilibre du présent régime, les entreprises sont invitées à adhérer à l'un de ces organismes.

8.2
Modalités de réexamen de la recommandation

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, soit jusqu'au 31 décembre 2027.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au premier semestre 2027.

D'autre part, en cas de non-respect des engagements d'un ou des organismes recommandés ou en cas de déséquilibre financier, la recommandation pourra être réexaminée par les partenaires sociaux durant toute la période quinquennale.

Article 9
Cessation des garanties

Sous réserve des hypothèses de maintien de droits prévues par l'article 10, les présentes garanties cessent en cas de :

— Rupture du contrat de travail ;

— Liquidation totale et définitive de la pension d'assurance vieillesse d'un régime obligatoire du salarié ;

— Décès du salarié ;

— Dénonciation du présent accord collectif dans les conditions légales.

Article 10
Maintien des garanties

Les garanties de frais de santé du présent accord sont maintenues au profit des anciens salariés et des ayants- droits conformément aux conditions et modalités prévues par la loi (article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 11
Suivi du régime

Le régime sera suivi par la Commission Paritaire de Contrôle et de Gestion (CPCG) prévue par l'accord relatif à la prévoyance en annexe de la convention collective convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021.

Au regard de la technicité de certains sujets, la commission pourra faire appel à des conseils ou experts extérieurs.

Article 12
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 13
Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2023 pour une durée indéterminée.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 5 avr. 2023, JO 26 avr.*) *Cependant, les entreprises dont le régime interne de frais de santé n'assure pas des garanties au moins équivalentes (pour un accord d'entreprise) ou n'est pas plus favorable (pour une décision unilatérale) que le régime institué par le présent accord, auront jusqu'au 31 juillet 2023 pour se mettre en conformité.*

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Annexe : tableaux des garanties frais de santé

Remboursement total dans la limite des Frais Réels remboursement Sécurité sociale inclus (si non précisé)

<table>
<tr><th colspan="2"></th><th>Base</th><th>Base + Option 1</th><th>Base + Option 2</th></tr>
<tr><td rowspan="11">Frais d'hospitalisation</td><td>Frais de séjour
Honoraires (signataires DPTM*)
Actes de chirurgie (ADC)</td><td>200 % BR</td><td>200 % BR</td><td>200 % BR</td></tr>
<tr><td>Actes d'anesthésie (ADA)
Actes d'obstétrique (ACO)
Actes techniques médicaux (ATM)</td><td>220 % BR</td><td>250 % BR</td><td>300 % BR</td></tr>
<tr><td>Honoraires (non-signataires DPTM*)</td><td rowspan="3">200 % BR</td><td rowspan="3">200 % BR</td><td rowspan="3">200 % BR</td></tr>
<tr><td>Actes de chirurgie (ADC)
Actes d'anesthésie (ADA)</td></tr>
<tr><td>Actes d'obstétrique (ACO)
Actes techniques médicaux (ATM)</td></tr>
<tr><td>Forfait Hospitalier</td><td>100 % FR</td><td>100 % FR</td><td>100 % FR</td></tr>
<tr><td>Forfait actes lourds</td><td>100 % FR</td><td>100 % FR</td><td>100 % FR</td></tr>
<tr><td>Chambre particulière Conventionnée jour/nuit (avec nuitée)
Conventionnée de jour (sans nuitée)</td><td>100 % FR limité à 2 % du PMSS limité à 1 % du PMSS</td><td>100 % FR limité à 2,5 % du PMSS limitée à 1,25 % du PMSS</td><td>100 % FR limité à 3 % du PMSS limitée à 1,5 % du PMSS</td></tr>
<tr><td>Personne accompagnante d'un enfant de moins de 16 ans</td><td>100 % FR limité à 1,5 % PMSS/jour</td><td>100 % FR limité à 2 % PMSS/jour</td><td>100 % FR limité à 3 % PMSS/jour</td></tr>
</table>

		Base		Base + Option 1		Base + Option 2	
Frais médicaux	Consultation - visites : Généralistes (signataires DPTM*)	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
	Consultation - visites : Généralistes (non-signataires DPTM*)	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
	Consultation - visites : Spécialistes signataires (signataires DPTM*)	220 % BR		220 % BR		220 % BR	
	Consultation - visites : Spécialistes (non-signataires DPTM*)	200 % BR		200 % BR		200 % BR	
	Médicaments remboursés Ss	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
	Analyses et examens de biologie	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
	Auxilliaires médicaux	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
	Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) (signataires DPTM*)	170 % BR		170 % BR		170 % BR	
	Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) (non-signataires DPTM*)	150 % BR		150 % BR		150 % BR	
	Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) (signataires DPTM*)	150 % BR		160 % BR		170 % BR	
	Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) (non-signataires DPTM*)	130 % BR		140 % BR		150 % BR	
	Matériel médical : Orthopédie et autres prothèses	200 % BR		200 % BR		200 % BR	
		Classe 1	Classe 2	Classe 1	Classe 2	Classe 1	Classe 2
	Prothèses auditives (classe 2 max de 1700 € RSS inclus)	100 % du PLV (***)	20 % PMSS plus de 20 ans 300 € jusqu'à 20 ans (Min 100 % BR)	100 % du PLV (***)	20 % PMSS plus de 20 ans 300 € jusqu'à 20 ans (Min 100 % BR)	100 % du PLV (***)	1700 € par oreille
	Autres autres consommables ou accessoires remboursés	100 % BR		100 % BR		120 % BR	

<table>
<tr><th colspan="2"></th><th colspan="4">Base</th><th colspan="3">Base + Option 1</th><th colspan="3">Base + Option 2</th></tr>
<tr><td rowspan="13">Dentaires</td><td>Soins dentaires</td><td colspan="4">100 % BR</td><td colspan="3">100 % BR</td><td colspan="3">100 % BR</td></tr>
<tr><td>Onlays/inlays</td><td colspan="4">100 % BR (**)</td><td colspan="3">100 % BR (**)</td><td colspan="3">100 % BR (**)</td></tr>
<tr><td>Orthodontie :</td><td colspan="4">-</td><td colspan="3">-</td><td colspan="3">-</td></tr>
<tr><td>Remboursée par la Ss</td><td colspan="4">300 % BR</td><td colspan="3">320 % BR</td><td colspan="3">350 % BR</td></tr>
<tr><td>Non remboursée par la Ss</td><td colspan="4">250 % BRR</td><td colspan="3">250 % BRR</td><td colspan="3">250 % BRR</td></tr>
<tr><td>Prothèse et soins prothétiques non remboursés (codés ayant une BR)</td><td colspan="4">7 % PMSS par an et par bénéficiaire</td><td colspan="3">8 % PMSS par an et par bénéficiaire</td><td colspan="3">10 % PMSS par an et par bénéficiaire</td></tr>
<tr><td>Implantologie (par an et par bénéficiaire)</td><td colspan="4">20 % PMSS par an et par bénéficiaire</td><td colspan="3">23 % PMSS par an et par bénéficiaire</td><td colspan="3">25 % PMSS par an et par bénéficiaire</td></tr>
<tr><td>Prothèses dentaires remboursées :</td><td>Panier 100 %</td><td>Panier maîtrisé</td><td>Panier libre</td><td>Panier maîtrisé</td><td>Panier 100 %</td><td colspan="2">Panier maîtrisé et panier libre</td><td>Panier 100 %</td><td colspan="2">Panier maîtrisé et panier libre</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Remboursées par la Ss : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)</td><td rowspan="3">100 % du PLV (***)</td><td>250 % BR (**)</td><td rowspan="3">125 % BR</td><td rowspan="3">Dans la limite de 900 € (hors RSS) par an et par bénéficiaire (au-delà garantie à 125 % BR)</td><td rowspan="3">100 % du PLV (***)</td><td>325 % BR (**)</td><td rowspan="3">Dans la limite de 1 050 € (hors RSS) par an et par bénéficiaire (au-delà garantie à 125 % BR)</td><td rowspan="3">100 % du PLV (***)</td><td>450 % BR (**)</td><td rowspan="3">Dans la limite de 1 450 € (hors RSS) par an et par bénéficiaire (au-delà garantie à 125 % BR)</td></tr>
<tr><td>Remboursées par la Ss : dents de fond de bouche</td><td>220 % BR (**)</td><td>280 % BR (**)</td><td>350 % BR (**)</td></tr>
<tr><td>Inlays-core</td><td>150 % BR (**)</td><td>200 % BR (**)</td><td>200 % BR (**)</td></tr>
<tr><td rowspan="7">Optique Conditions de renouvellement et de définition des classes A et B conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018 et garanties dans les limites fixées par le décret du 12 janvier 2019</td><td>Verres et montures</td><td>Classe A</td><td colspan="3">Classe B</td><td>Classe A</td><td colspan="2">Classe B</td><td>Classa A</td><td colspan="2">Classe B</td></tr>
<tr><td>Verres</td><td rowspan="2">100 % du PLV (***)</td><td colspan="3" rowspan="2">Grille optique 1</td><td rowspan="2">100 % du PLV (***)</td><td colspan="2" rowspan="2">Grille optique 2</td><td rowspan="2">100 % du PLV (***)</td><td colspan="2" rowspan="2">Grille optique 3</td></tr>
<tr><td>Monture</td></tr>
<tr><td>lentilles prescrites (acceptées)</td><td colspan="4">3 % PMSS par an et par bénéficiaire (min 100 % BR)</td><td colspan="3">4,5 % PMSS par an et par bénéficiaire (min 100 % BR)</td><td colspan="3">6,5 % PMSS par an et par bénéficiaire (min 100 % BR)</td></tr>
<tr><td>lentilles prescrites (refusées, jetables)</td><td colspan="4">3 % PMSS par an et par bénéficiaire</td><td colspan="3">4,5 % PMSS par an et par bénéficiaire</td><td colspan="3">6,5 % PMSS par an et par bénéficiaire</td></tr>
<tr><td>Chirurgie réfractive (par œil)</td><td colspan="4">20 % PMSS par an et par bénéficiaire</td><td colspan="3">23 % PMSS par an et par bénéficiaire</td><td colspan="3">25 % PMSS par an et par bénéficiaire</td></tr>
<tr><td>Actes de prévention</td><td>Tous les actes des contrats responsables</td><td colspan="4">100 % BR</td><td colspan="3">100 % BR</td><td colspan="3">100 % BR</td></tr>
</table>

		Base	Base + Option 1	Base + Option 2
Actes divers	Cures thermales acceptées par la Ss	100 % BR	100 % BR	100 % BR
	Patch anti-tabac, Contraception et Vaccins non remboursés	3 % PMSS par an et par bénéficiaire	4,5 % PMSS par an et par bénéficiaire	5 % PMSS par an et par bénéficiaire
	Médecines non allopathiques (Ostéopathie, Etiopathie, Acupuncteur, Homéopathie) reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels	30 € par séance dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire	40 € par séance dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire	50 € par séance dans la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire
(*) : DPTM : OPTAM/OPTAM-CO Option Pratique Tarifaire Maîtrisée/Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie Obstétrique. Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. (**) Dans la limite du contrat responsable pour les montants définis pour le panier maîtrisé (***) Dans fixée par la réforme 100 % santé				

Annexe Grilles optique

Grilles Optique (Sécurité sociale incluse, montants par verre)		Grille Optique 1		Grille Optique 2		Grille Optique 3	
		Classe A	Classe B	Classe A	Classe B	Classe A	Classe B
Unifocaux	sphère de 0 à –/+ 2	100 % FR dans la limite des PLV	35,00 €	100 % FR dans la limite des PLV	75,00 €	100 % FR dans la limite des PLV	90,00 €
	sphère de – 2 à – 4 ou de + 2 à + 4		40,00 €		75,00 €		90,00 €
	sphère de – 4 à – 8 ou de + 4 à + 8		50,00 €		90,00 €		100,00 €
	sphère < – 8 ou > + 8		100,00 €		125,00 €		130,00 €
	cylindre ≤ + 4 sphère de – 2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100 % FR dans la limite des PLV	40,00 €	100 % FR dans la limite des PLV	85,00 €	100 % FR dans la limite des PLV	100,00 €
	cylindre ≤ + 4 sphère de – 4 à – 2,25 ; sphère > 0 et 2 et 2 < S ≤ 4		45,00 €		85,00 €		100,00 €
	cylindre ≤ + 4 sphère de – 8 à – 4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		55,00 €		95,00 €		110,00 €
	cylindre ≤ + 4 sphère < – 8 ; sphère > 0 et 8 < S		105,00 €		110,00 €		120,00 €
	cylindre > + 4 sphère de – 2 à 0	100 % FR dans la limite des PLV	55,00 €	100 % FR dans la limite des PLV	135,00 €	100 % FR dans la limite des PLV	140,00 €
	cylindre > + 4 sphère de – 4 à – 2,25		60,00 €		135,00 €		140,00 €
	cylindre > + 4 sphère de – 8 à – 4,25		70,00 €		140,00 €		150,00 €
	cylindre > + 4 sphère < – 8		120,00 €		150,00 €		160,00 €

Grilles Optique (Sécurité sociale incluse, montants par verre)		Grille Optique 1		Grille Optique 2		Grille Optique 3	
		Classe A	Classe B	Classe A	Classe B	Classe A	Classe B
Mutifocaux ou Progressifs	sphère de 0 à –/+2	100 % FR dans la limite des PLV	75,00 €	100 % FR dans la limite des PLV	160,00 €	100 % FR dans la limite des PLV	180,00 €
	sphère de – 2 à – 4 ou de + 2 à + 4		80,00 €		160,00 €		180,00 €
	sphère de – 4 à – 8 ou de + 4 à + 8		90,00 €		175,00 €		200,00 €
	sphère < – 8 ou > + 8		130,00 €		175,00 €		200,00 €
	cylindre ≤ + 4 sphère de – 2 à 0 ; sphère > 0 et S ≤ 2	100 % FR dans la limite des PLV	90,00 €	100 % FR dans la limite des PLV	180,00 €	100 % FR dans la limite des PLV	210,00 €
	cylindre ≤ + 4 sphère de – 4 à – 2,25 ; sphère > 0 et 2 < S ≤ 4		95,00 €		180,00 €		210,00 €
	cylindre ≤ + 4 sphère de – 8 à – 4,25 ; sphère > 0 et 4 < S ≤ 8		105,00 €		190,00 €		220,00 €
	cylindre ≤ + 4 sphère > – 8 ; sphère > 0 et 8 < S		145,00 €		200,00 €		230,00 €
	cylindre > + 4 sphère de – 2 à 0	100 % FR dans la limite des PLV	115,00 €	100 % FR dans la limite des PLV	180,00 €	100 % FR dans la limite des PLV	210,00 €
	cylindre > + 4 sphère de – 4 à – 2,25		120,00 €		180,00 €		210,00 €
	cylindre > + 4 sphère de – 8 à – 4,25		130,00 €		190,00 €		220,00 €
	cylindre > + 4 sphère < – 8		170,00 €		200,00 €		230,00 €
Montures et autres LPP	Verre neutre (montant par verre)	100 % FR dans la limite des PLV	35,00 €	100 % FR dans la limite des PLV	75,00 €	100 % FR dans la limite des PLV	90,00 €
	Monture (dont supplément pour monture de lunettes à coque, Enfant de moins de 6 ans)		100,00 €		100,00 €		100,00 €
sphère = SPH / cylindre = CYL (+) / S = SPH + CYL							

Santé et sécurité au travail

Accord relatif à la santé et la sécurité au travail

Préambule

Les parties signataires s'entendent pour :

— instituer un cadre conventionnel favorisant la mise en place de systèmes de prévention et de gestion de la santé, sécurité au travail au regard de la législation, de la réglementation et des éventuelles préconisations et/ou recommandations professionnelles ;

— aider les acteurs de la santé, sécurité au travail à élaborer des mécanismes volontaires visant à renforcer le respect des réglementations et des normes applicables en vue de l'amélioration continue et de l'efficacité en matière de santé, sécurité au travail ;

— aider à élaborer des principes directeurs spécifiques pour les systèmes de gestion de la santé, sécurité au travail afin de répondre, de façon appropriée, aux besoins des entreprises en fonction de leur taille et de la nature de leurs activités ;

— favoriser, au niveau national professionnel, le partage des bonnes pratiques et la capitalisation des expériences terrain.

Dans ce cadre, les parties signataires demandent aux entreprises de toutes tailles de formaliser et de mettre en place une politique globale en matière de santé, sécurité au travail visant à la protection de la santé et de la sécurité de l'ensemble des personnes intervenant dans l'entreprise.

Elles insistent tout particulièrement sur la nécessité de mettre en place la démarche de prévention des risques professionnels et de l'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue.

Elles demandent enfin aux entreprises de favoriser les collaborations entre les différents acteurs de la santé, sécurité au travail au sein de l'entreprise pour notamment privilégier les appuis mutuels et insistent sur l'importance de la participation des salariés et des institutions représentatives du personnel au niveau de l'entreprise, le dialogue étant la garantie d'une meilleure compréhension et d'un traitement efficace des risques professionnels dont notamment ceux liés à la pénibilité du travail.

Le présent accord constitue une première étape, gage d'une action collective, en vue d'améliorer durablement la prévention des risques professionnels.

Le but visé par l'accord consiste à réduire et/ou éliminer les risques professionnels sources potentielles de drames humains. Il encourage à la diffusion d'une véritable culture de prévention dans toutes les entreprises. Il ambitionne de rassembler les énergies et de fédérer l'ensemble des acteurs au niveau professionnel autour de cet objectif commun. Il appelle à des actions sur le long terme. L'accord tend également à réduire, voire à atténuer, les coûts inhérents aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, à l'absentéisme et/ou à certaines formes de démotivation.

L'accord vise toutes les entreprises quels que soient leur taille et leur degré d'appropriation de la thématique santé, sécurité au travail, les parties signataires rappelant qu'il constitue, dans tous les cas, une opportunité pour réinterroger et/ou redynamiser, dans le cadre des objectifs de performance globale, les politiques santé, sécurité au travail existantes dans les entreprises.

Chapitre I
Adopter une politique globale de santé, sécurité au travail

Les parties signataires demandent aux entreprises de traduire l'objectif général de réduction ou d'élimination des risques professionnels dans le cadre d'une politique santé, sécurité au travail globale, inscrite au cœur de la stratégie de l'entreprise. Dans la perspective d'assurer l'efficience de cette politique et de lui conférer un caractère volontariste, elles insistent sur l'intérêt de l'institutionnaliser et ce, pour permettre un engagement ferme et massif de l'ensemble des acteurs de la santé et de la sécurité au travail.

À leur niveau, les parties signataires s'entendent pour intégrer la culture prévention des risques professionnels dans l'ensemble de leurs réflexions conventionnelles. À ce titre, afin de parfaire leurs connaissances et d'apporter une dimension qualitative à leurs actions, elles s'engagent à renforcer les liens existants avec la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM-TS) et plus particulièrement ses ingénieurs-conseils.

Article 1.1
Obligations générales

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise est tenu, par les dispositions légales, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs visant à :

— des actions de prévention des risques professionnels ;

— des actions d'information et de formation ;

— la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Elles rappellent également que le chef d'entreprise veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Elles précisent enfin que le chef d'entreprise met en œuvre les mesures visées ci-dessus sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

— adapter le travail à l'Homme (et non l'inverse), en particulier pour la conception et l'organisation méthodique des postes de travail, le choix des équipements de travail, les méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

— éviter les risques et identifier et évaluer ceux qui ne peuvent l'être ;

— combattre les risques à la source en remplaçant ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins en priorisant la suppression du danger par rapport à sa réduction ;

— planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés aux différentes

formes de harcèlement, telles que prévues dans le Code du travail ;

— prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

— donner les instructions appropriées à tous les salariés et intervenants ;

— tenir compte de l'évolution technologique.

Article 1.2
Politique globale de santé, sécurité au travail

En réponse aux obligations générales rappelées à l'article 1-1 du présent titre, les parties signataires demandent aux entreprises de définir et d'établir, en concertation avec les institutions représentatives du personnel et les salariés, une politique de santé, sécurité au travail.

En outre, les parties signataires jugent indispensable :

— que cette politique figure dans un document daté et validé par la signature du chef d'entreprise, propre à l'entreprise et en rapport avec sa taille et la nature de ses activités ;

— qu'elle y soit déclinée de façon claire et concise;

— que le document unique soit communiqué et facilement accessible à toutes les personnes sur le lieu de travail comme à certaines personnes extérieures (inspecteur du travail, médecin du travail, contrôleur de la CRAM) ;

— que la politique soit revue régulièrement afin d'en garantir la pertinence.

Elles précisent qu'une politique de santé, sécurité au travail prévoit, au minimum, les principes et les objectifs essentiels que l'entreprise s'est engagée à respecter, c'est-à-dire :

— protéger la santé de l'ensemble des personnes intervenant dans l'entreprise en prévenant les lésions, la dégradation de la santé, les maladies et les incidents ;

— respecter les dispositions de la législation et de la réglementation relatives à la sécurité et à la santé au travail, ainsi que les recommandations nationales (CNAM-TS par exemple), les dispositions conventionnelles en matière de sécurité et de santé au travail et les autres engagements auxquels l'entreprise souscrit (normalisation par exemple) ;

— veiller à ce que les salariés et leurs représentants soient consultés et encouragés à participer activement à tous les aspects du système de gestion de la santé, sécurité au travail ;

— améliorer continuellement l'efficacité du système de gestion de la santé, sécurité au travail.

Les parties signataires insistent sur le fait que la politique de sécurité et de santé au travail doit être intégrée à la stratégie globale de l'entreprise et, par voie de conséquence, être prise en considération dans l'ensemble des politiques de gestion de l'entreprise

Elles soulignent que l'investissement dans la santé, la sécurité et la prévention, intégré le plus en amont possible, a des conséquences économiques positives pour l'entreprise :

— gains de productivité par l'optimisation de l'utilisation et de la maintenance des équipements, l'amélioration des postes de travail et de leur accessibilité, une meilleure transmission des informations, la réduction des nuisances, des dysfonctionnements et de la pénibilité des tâches…

— diminution du coût direct des accidents du travail et des maladies professionnelles (dépenses visant à réparer les dommages subis par les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles);

— diminution des pertes ou du manque à gagner pour l'entreprise : coût de l'absentéisme par suite d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle, charges liées au turn-over (coûts liés à la perte de qualification, au recrutement et à la formation du personnel remplaçant…), dépenses pour la remise en état du matériel endommagé ou détruit, pertes de productivité, diminution de la qualité…

Il est communément admis que le rapport des coûts indirects est de 1 à 3 par rapport aux coûts directs.

Les parties signataires rappellent enfin que la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail qui peut en résulter participent à la valorisation des métiers et au maintien d'emplois de qualité. Elle procède d'une démarche active et volontaire qui facilite l'accès et le maintien dans l'emploi, qui augmente la protection individuelle et collective et qui améliore, au final, la performance globale de l'entreprise.

Chapitre II
Prévenir les risques professionnels

La prévention des risques professionnels correspond à l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour contribuer à protéger les salariés des dangers et éliminer les lésions, les dégradations de la santé, les maladies, les accidents et les décès liés au travail.

Concrètement, elle consiste à évaluer les situations de risques pour mieux les prévenir, les connaître, les éliminer et/ou les maîtriser.

Elle s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale de toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociales et économiques des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle se traduit par des enjeux, un engagement et une volonté politique au sein de l'entreprise. Elle repose sur des principes, des méthodes et des outils qui imposent le partage, dans l'entreprise, d'une culture de prévention.

Article 2.1
Principes généraux

Les parties signataires rappellent que l'action en matière de prévention rend indispensable :

— la réalisation d'une évaluation des risques professionnels, c'est-à-dire la réalisation d'un diagnostic des risques en entreprise ;

— la mise en œuvre de mesures de prévention, c'est-à-dire la mise en action de choix et de priorités inscrites dans un plan dédié.

Elles soulignent que les deux phases sont indissociablement liées au sein d'une démarche globale, l'évaluation n'ayant aucun intérêt si elle ne conduit pas à la mise en œuvre de mesures de prévention.

En outre, elles incitent les entreprises à faire coopérer les approches médicale, technique et organisationnelle afin d'assurer une meilleure compréhension et un traitement efficace des risques professionnels.

Huit «bonnes pratiques» sont conseillées pour une plus grande efficacité de la démarche de prévention :

— intégrer la gestion de la santé, sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise (achat, production, logistique, ressources humaines…) ;

— harmoniser la politique de santé, sécurité au travail avec les autres politiques de l'entreprise (ressources humaines, qualité, environnement, production, gestion financière, …);

— développer l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention ;

— favoriser une approche pluridisciplinaire (technique, humaine et organisationnelle) ;

— faire de l'identification et de l'évaluation a priori des risques un élément majeur de la politique de santé, sécurité au travail ;

— intégrer la prévention dès la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail ;

— analyser, pour les éliminer, les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont en tenant compte des facteurs de multi-causalité ;

— améliorer la politique de maîtrise des risques et faire évoluer les valeurs de base de l'entreprise.

Article 2.2
Démarche de prévention des risques professionnels

Compte tenu des spécificités de chaque entreprise et dans l'objectif de garantir la prévention effective des risques, les parties signataires demandent aux entreprises d'adopter des démarches de prévention adaptées à leur taille et à leurs activités. Aussi proposent-elles à titre d'exemple une démarche communément acceptée par les acteurs institutionnels de la santé et de la sécurité au travail. Celle-ci se décline en 6 étapes, dont la dernière concrétise le principe dynamique d'amélioration.

2-2-1
Préparation de la démarche de prévention

Afin d'en assurer le succès, les parties signataires préconisent aux entreprises la mise en œuvre d'une démarche de prévention consistant à :

— élaborer une stratégie en matière de santé, sécurité au travail intégrée à l'activité de l'entreprise en fixant des objectifs et en définissant une organisation adaptée ;

— recenser les analyses effectuées, les données produites et les mesures déjà prises en matière de prévention des risques professionnels ;

— préciser les modalités de participation des acteurs internes à l'entreprise en associant le plus en amont le comité social et économique ainsi que les modalités de recours à des compétences externes à l'entreprise dans le cadre, par exemple, de groupes de travail ;

— planifier la démarche (calendrier, ressources, modalités de définition des unités de travail, méthodes d'analyse des risques…).

2-2-2
Évaluer les risques professionnels

L'évaluation des risques consiste à comprendre et à estimer les risques pour la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail et à l'entreprise.

L'évaluation implique que l'entreprise dresse, pour chaque unité de travail, un inventaire des risques identifiés.

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise a la responsabilité d'initier et d'organiser l'évaluation des risques et qu'il doit assurer sa mise à jour annuelle, sous réserve des dispositions de l'article 2-2-5 du présent titre.

L'étape d'évaluation peut se décomposer en 4 phases :

— définir les unités de travail ;

— réaliser un inventaire des risques ;

— estimer les risques ;

— rédiger le document unique.

Phase 1 : Définir les unités de travail

Les parties signataires rappellent que le risque professionnel est la combinaison de la probabilité de la manifestation d'un événement dangereux et de l'atteinte à la santé du salarié causée par cet événement.

Il leur apparaît ainsi indispensable que l'analyse des risques se pratique au plus près de l'action de travail.

L'identification des unités de travail constitue la clef de voûte pour mener à bien l'analyse des risques.

Elle nécessite une concertation entre le chef d'entreprise, les salariés et les représentants du personnel lorsqu'ils existent. L'activité réelle du salarié ou d'un collectif de travail sert d'ancrage pour opérer ce découpage. Afin de tenir compte des situations très diverses d'organisation du travail, il revient à chaque entreprise de procéder à un tel découpage selon son organisation, son activité, ses ressources et ses moyens techniques.

Phase 2 : Réaliser un inventaire des risques

La réalisation de l'inventaire des risques consiste :

— dans un premier temps, à repérer la propriété ou la capacité intrinsèque d'un lieu, d'un équipement, d'une substance, d'un procédé, d'une méthode ou d'une organisation du travail de causer un dommage pour la santé des salariés ;

— dans un second temps, à étudier les conditions concrètes d'exposition des salariés à ces dangers ou à des facteurs de risques (par exemple : utilisation de machines potentiellement dangereuses, utilisation de produits chimiques potentiellement dangereux pour la santé, situation de bruit excessif, gestes répétitifs contribuant à l'apparition de troubles musculosquelettiques, situation de stress…).

Cette évaluation doit également porter sur les situations possibles de harcèlement moral ou sexuel ou de violence au travail.

Phase 3 : Estimer les risques

Cette phase consiste à définir des critères d'appréciation propres à l'entreprise, issus notamment de l'analyse des conditions d'exposition aux risques, dont notamment ceux liés à la pénibilité du parcours professionnel.

Il peut s'agir notamment de :

— la fréquence d'exposition ;

— la gravité envisageable des conséquences ;

— la probabilité d'occurrence des risques (permanents ou occasionnels) ;

— le nombre de salariés concernés ;

— la perception du risque par les salariés …

Les parties signataires estiment que ces critères doivent être discutés entre les acteurs internes à l'entreprise en s'assurant qu'aucun risque ne soit oublié. Ces critères serviront en outre d'outils d'aide à la décision.

Phase 4 : Rédiger le document unique

Le document unique est le support écrit transcrivant les résultats de l'évaluation des risques.

Les parties signataires rappellent son caractère obligatoire.

Elles insistent sur le fait que celui-ci ne doit en aucun cas se réduire à un document-type, ni à une check-list ou à une simple grille énumérative.

Il convient d'adapter la forme de ce document aux particularités de l'entreprise afin de le rendre opérationnel en tant qu'outil d'aide à la décision.

Les données (fiches de prévention des expositions à la pénibilité, mesures, fiches des données de sécurité…) contri-

buant à l'évaluation des risques ainsi que la méthode utilisée figurent en annexe du document unique.

Une fois réalisé, le document unique doit être vécu comme un outil de :

— dialogue social, en étant consulté par les acteurs internes et externes à l'entreprise ;

— pérennisation de la démarche de prévention, par sa mise à jour régulière et son exploitation dans un programme d'actions.

2-2-3
Élaborer un programme d'actions

Les priorités d'actions de prévention sont déterminées sur la base de l'estimation des risques.

Les parties signataires demandent aux entreprises de définir l'ordre des priorités et de rechercher des solutions permettant de mettre au point une stratégie et un ou des programmes d'actions :

— en respectant les obligations spécifiques du Code du travail ;

— en respectant les principes généraux de prévention :

a. mesures correctives et/ou suppression des risques ;

b. mise en œuvre des mesures de protection collective ;

c. prise de mesures de protection individuelle ;

— en tenant compte, à la fois, des facteurs organisationnels, techniques et humains ;

— en définissant les moyens nécessaires ;

— en fixant un calendrier précis, selon les priorités issues de l'évaluation des risques.

Lorsque les dangers et les risques ne peuvent pas être supprimés immédiatement, les parties signataires demandent aux entreprises de prendre des mesures, pour assurer la protection des salariés, qui doivent être limitées dans le temps. Ces décisions doivent garantir une protection suffisante dans l'attente de la mise en œuvre de moyens techniques et financiers susceptibles d'éliminer ces risques.

Dans cet esprit, grâce à un dialogue social permanent, le programme d'actions devient un véritable instrument de pilotage et de suivi de la prévention au sein de l'entreprise.

2-2-4
Mettre en œuvre les actions

Quelle que soit l'action envisagée, les parties signataires recommandent de :

— désigner une personne chargée de son suivi ;

— disposer d'outils de pilotage permettant d'ajuster les choix, de contrôler l'efficacité des mesures et de respecter les délais (tableaux de bord, indicateurs…).

2-2-5
Évaluer la démarche de prévention

Cette phase dynamique consiste à assurer le suivi :

— des mesures réalisées dans le cadre du plan d'actions ;

— des méthodes utilisées (définition des unités de travail, modalités de concertation, appréciation des moyens engagés…) ;

— de l'évaluation des risques professionnels et tout particulièrement de la mise à jour annuelle du document unique.

Elle permet également de dresser un bilan périodique qui conduit à :

— valider les actions et méthodes mises en œuvre ;

— corriger les actions réalisées lorsqu'elles conduisent à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouveaux risques ;

— relancer la démarche de prévention, conformément aux obligations du chef d'entreprise en matière d'évaluation des risques, au moins une fois par an, lors d'aménagements importants ayant un impact sur la santé, sécurité au travail des salariés, lorsque toute nouvelle information nécessite une évaluation des risques et lors de toute réorganisation de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que les enseignements tirés des actions et méthodes utilisées enrichissent la démarche de prévention et contribuent au développement d'une culture de prévention dans l'entreprise.

2-2-6
Suivi de la démarche de prévention

La prévention des risques professionnels ne peut être envisagée de manière statique et définitive, mais doit être

construite en tenant compte de l'évolution dans l'entreprise, des facteurs humains, techniques et organisationnels tels que l'embauche de nouveaux salariés, l'acquisition d'équipements, la conception de machines, l'adoption de nouvelles méthodes de travail ou encore les changements de poste.

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise a l'obligation de mettre à jour le document d'évaluation des risques au moins une fois par an, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de sécurité et de santé au travail et lorsque toute information complémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Elles invitent le chef d'entreprise à utiliser le document unique pour établir un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou pour préciser la politique globale de santé, sécurité au travail précisée au titre 1 du présent accord.

Elles rappellent que le document unique est également un support servant à l'élaboration du rapport écrit que le chef d'entreprise doit présenter, à défaut d'accord d'entreprise prévoyant d'autres modalités de consultation ou de présentation, au comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés et traçant le bilan de la situation générale dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et concernant les actions prises en ce domaine durant l'année écoulée.

La démarche de prévention s'inscrit dans la durée et doit prendre en considération l'évolution des parcours professionnels, ce qui suppose de développer leur suivi. À cette fin, dans le cadre des règles légales, les entreprises établissent et conservent les fiches d'exposition et la liste des salariés exposés aux risques chimiques, cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction. En outre, elles établissent et conservent la liste des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée.

Article 2.3
Système de management de la santé et/ou de la sécurité au travail

Le progrès technique et le contexte socio-économique induisent des modifications rapides des conditions et procédés de travail ainsi que de l'organisation du travail.

Les entreprises doivent être en mesure non seulement de lutter, dans le cadre de la démarche de prévention des risques professionnels, contre les problèmes qui se posent en matière de santé et de sécurité au travail, mais doivent également être capables de faire face aux changements en intégrant des dynamiques d'amélioration continue.

Pour ce faire, les parties signataires invitent les entreprises à la mise en place d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé (SMS) permettant d'intégrer au système de management global de l'entreprise les résultats du document unique dans un cadre formalisé et dynamique qui, le cas échéant, pourra faire l'objet d'une certification.

La mise en place d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé suppose la détermination d'un référentiel, support à la démarche. Les parties signataires indiquent qu'il existe, à ce jour, plusieurs référentiels en matière de santé, sécurité au travail. Elles invitent les entreprises à s'y référer et leur laissent toute latitude pour sélectionner, le cas échéant, celui qu'elles considèrent le plus approprié, rappelant toutefois que la réalisation d'un référentiel propre à l'entreprise constitue un gage de réussite supplémentaire.

Les parties signataires considèrent que l'instauration d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé dans les entreprises s'inscrit dans le prolongement de la démarche de prévention des risques professionnels inscrite dans le présent titre ainsi que dans la continuité de leur souhait de voir mis en œuvre des dispositifs de gestion en matière de santé et de sécurité au travail combinant en permanence, politiques, moyens et personnes à tous les niveaux de l'entreprise.

En conséquence, elles appellent à la mise en œuvre d'actions fortes et durables des directions d'entreprises, traduites notamment par l'engagement de moyens (disponibilité des personnes, budgets, programmes de formations, communication …). Elles soulignent que le système de management de la sécurité et/ou de la santé est un outil qui vise à améliorer les performances de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail et qui peut permettre, en conséquence, de renforcer sa compétitivité et d'améliorer, le cas échéant, son image de marque et son attractivité.

La délégation patronale s'engage à sensibiliser les entreprises sur la nécessité de formaliser la démarche de prévention des risques professionnels dans le cadre d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé. Elle œuvrera pour un partage des bonnes pratiques en la matière.

Article 2.4
Dispositions concernant les entreprises extérieures

Les parties signataires rappellent que les mesures de prévention doivent couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ainsi que les personnes extérieures intervenant dans l'entreprise notamment dans le cadre de coactivités, et ce indépendamment du régime contractuel couvrant ces personnes (salariés, apprentis, intérimaires, stagiaires …).

Les interventions d'entreprises extérieures peuvent générer des situations spécifiques quant à la sécurité de l'ensemble

des salariés. Ces situations imposent, au préalable, de clairement identifier les tâches confiées à l'entreprise extérieure.

Les entreprises concernées doivent coordonner leur politique de prévention des risques professionnels, en y associant le comité social et économique afin de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes, notamment à travers le plan de prévention.

Elles doivent notamment communiquer sur l'identité des intervenants, la durée de l'intervention, les facteurs de risques, les consignes de sécurité applicables et doivent procéder à une inspection commune des lieux ainsi qu'à une analyse commune des risques liés à l'interférence de leurs activités.

L'entreprise utilisatrice doit également fournir à l'entreprise extérieure des informations de type pratique tels que, par exemple, les zones considérées comme dangereuses et les documents nécessaires afin que l'entreprise extérieure ait une connaissance suffisante des risques propres à l'entreprise utilisatrice.

La coordination générale des mesures de prévention prises par l'entreprise utilisatrice et par l'entreprise extérieure est assurée par le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice.

Les parties signataires rappellent enfin que le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice doit délivrer une formation pratique et appropriée aux salariés de l'entreprise extérieure sur les risques particuliers que leur intervention peut présenter.

Article 2.5
Dispositions concernant les nouveaux embauchés et les salariés changeant de poste ou se reconvertissant

Les présentes dispositions visent tout salarié récemment embauché, que ce soit sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, mais également les stagiaires, les apprentis, les remplaçants, les intérimaires, ainsi que les personnes reprenant le travail après une absence de longue durée au cours de laquelle il y a eu des modifications techniques ou organisationnelles ou les salariés changeant de poste ou se reconvertissant.

Il est statistiquement observé que ces salariés sont plus exposés aux accidents professionnels et aux maladies professionnelles dans la mesure où ils manquent d'expérience, de repères et ont tendance à méconnaître les dangers. Cette situation impose qu'ils soient intégrés dans la démarche de prévention des risques professionnels.

Les parties signataires demandent aux entreprises de définir et de mettre en place une démarche d'intégration de ces salariés afin de les sensibiliser à la politique générale de santé, sécurité au travail. Elles les incitent à prévoir une procédure d'accueil reposant sur la présence d'une personne compétente et disponible pour accompagner ces salariés. Ces derniers devront notamment être informés de l'accès au poste de travail (plan de circulation…), des risques professionnels inhérents au poste de travail, des procédures et consignes de sécurité à respecter, de l'obligation de porter des équipements de protection individuelle fournis par l'entreprise … Pour les nouveaux entrants, la remise d'un livret d'accueil ou de tout autre document équivalent doit en outre être prévue.

Les parties signataires rappellent que le moment de la prise de poste nécessite une présentation concrète du travail, l'objectif étant de faire comprendre aux salariés leurs tâches ainsi que les limites de ce qu'ils peuvent et de ce qu'ils doivent faire. Une démonstration lente suivie d'une pratique supervisée est conseillée car beaucoup plus efficace qu'une simple explication orale. Il sera en outre utile de les informer des dysfonctionnements les plus fréquents et des moyens pour y remédier.

Article 2.6
Guide pratique

Les parties signataires conviennent d'accompagner les petites et moyennes entreprises dans la mise en place de la démarche de prévention des risques professionnels en développant une politique de prévention active contre des risques clairement identifiés.

Elles rechercheront et engageront, dans la mesure du possible, des partenariats leur offrant les soutiens financiers et techniques nécessaires à l'aboutissement de leur projet.

Concrètement, un guide pratique rappelant les enjeux de la démarche de prévention des risques professionnels au regard notamment des dispositions légales et réglementaires et précisant les phases de la démarche de prévention inscrites au présent titre a été élaboré et diffusé aux entreprises par le passé.

L'objectif consistant à se rapprocher le plus possible d'un objectif de 100 % de mise en place du document unique dans les entreprises doit être suivi.

Article 2.7
Dispositions particulières visant la prévention de la pénibilité du parcours professionnel

Les dispositions contenues dans le présent accord ont vocation à contribuer à l'amélioration pérenne des conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle afin que ces derniers puissent rester dans l'emploi et continuer à exercer avec motivation leur métier aussi longtemps qu'ils le souhaitent. Elles visent à réduire la péni-

bilité qui peut être induite par certaines formes de travail, et qui se manifeste comme la conséquence de l'exposition du salarié à certaines caractéristiques du travail et résultant de sollicitations physiques professionnelles qui altèrent de manière durable, identifiable et irréversible ses aptitudes et ses facultés.

La prévention de la pénibilité du parcours professionnel s'inscrit dans le principe de dynamique d'amélioration continue de la prévention des risques professionnels, visés dans le présent titre.

Pour ce faire, les parties signataires s'entendent, dans le cadre d'un plan spécifique d'actions, sur des mesures adaptées et concrètes de prévention de la pénibilité, et d'accompagnement des entreprises. Le plan d'action est annexé au présent accord.

En tout état de cause les parties signataires se fixent un rôle d'accompagnement et de suivi dont l'objet est :

— de sensibiliser les acteurs de l'entreprise sur les enjeux d'une prévention intégrant le risque pénibilité ;

— d'identifier les formes de pénibilité qui peuvent être objectivement identifiées et plus particulièrement pour les personnels concernés par : les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles définies comme position forcée des articulations, le bruit, les rythmes de travail répétitif, de nuit et/ou en équipes successives alternantes, et les températures extrêmes, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux ;

— de promouvoir des actions particulières collectives de prévention ;

— de capitaliser les pratiques observées et d'un intérêt pour l'amélioration des conditions de travail et/ou le maintien de la santé des salariés ;

— enfin, d'apporter un soutien méthodologique dans l'élaboration des plans d'action et/ou des accords d'entreprise.

Elles notent également qu'au-delà des réflexions et actions déjà engagées sur les diverses possibilités visant à améliorer la qualité du travail, notamment en termes d'organisation ou de gestion des parcours professionnels, les entreprises ont souvent mis en place, sur la base ou non des conventions collectives, des compensations financières prenant la forme de primes ou d'avantages pécuniaires. Elles rappellent à ce sujet que ces compensations ne peuvent exonérer les acteurs de l'entreprise de leur responsabilité en matière de prévention de la pénibilité et tout particulièrement les obligations générales visées à l'article 1.1. Elles appellent à ce que les mesures correctives portant sur les contraintes physiques marquées, des environnements physiques et agressifs et/ou sur certains rythmes de travail, prennent dorénavant le pas sur les mesures de compensation financière.

Chapitre III
Les acteurs de la santé, sécurité au travail

Les parties signataires rappellent que le travail, la communication et le dialogue entre les acteurs au sein d'une entreprise ou d'un établissement est un gage de réussite et d'efficacité de la démarche de prévention des risques professionnels.

Elles soulignent que des écarts dans la perception des risques, des divergences portées sur les diagnostics et des avis différents sur les solutions à apporter peuvent être présents. En conséquence, elles demandent aux entreprises de mettre en œuvre les moyens permettant un travail collectif, participatif et constructif de l'ensemble des acteurs visés dans le présent titre.

Article 3.1
Le chef d'entreprise

Conformément aux principes généraux inscrits dans le Code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, le chef d'entreprise est garant et responsable de la politique de santé et de sécurité au travail.

Il doit définir et organiser le déploiement de la politique de prévention de l'entreprise ou de l'établissement, prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés et veiller à la stricte et constante application des dispositions législatives et réglementaires prises au titre de la santé, sécurité au travail.

Pour élaborer sa politique de prévention, le chef d'entreprise doit s'inspirer des principes généraux de prévention et d'évaluation des risques professionnels visés dans le titre II du présent accord. Pour conférer à celle-ci toute sa portée et sa pertinence, il doit l'intégrer au sein de toutes les activités de l'entreprise ou de l'établissement.

Les parties signataires rappellent que tous les acteurs de la politique de santé, sécurité au travail doivent être impliqués. À ce titre, le chef d'entreprise organise la participation des acteurs internes (responsables du service sécurité, encadrement, salariés, représentant(s) de ces derniers, services de santé intégrés…) et externes (services de santé externes, réseau des acteurs de la prévention).

La réalisation de cet objectif participatif implique un dialogue social loyal et sérieux et le respect des prérogatives de chacun.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent que, à défaut d'accord d'entreprise prévoyant d'autres modalités de

consultation ou de présentation, le chef d'entreprise remet, pour avis, au comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

— le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail ;

— le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir et qui précise pour, chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Idéalement, ces documents doivent être présentés lors de deux réunions distinctes espacées d'un délai suffisant permettant la prise en compte des données du bilan dans la définition du programme annuel de prévention.

Selon la loi, le procès-verbal de la réunion du comité social et économique consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Les parties signataires rappellent également que le chef d'entreprise doit prévoir au règlement intérieur visé par le Code du travail les mesures d'application des dispositions législatives ou réglementaires obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité.

Elles rappellent enfin que le chef d'entreprise est tenu de donner aux travailleurs des instructions claires, précises, sans équivoque et, en tout état de cause, réalisables, notamment par le biais de consignes de sécurité, d'instructions contenues dans le règlement intérieur ou délivrées au cours de leur information ou formation à la sécurité. L'objectif visé est d'informer ces derniers, de leur rappeler l'existence de risques pour la sécurité et la santé qui n'ont pu être totalement éliminés par une mesure technique ou d'organisation du travail et de favoriser l'appropriation d'une conduite adaptée pour prévenir les risques professionnels et assurer leur propre sécurité ainsi que celle des autres.

De manière pragmatique, les parties signataires demandent que le chef d'entreprise définisse clairement les responsabilités, obligations et pouvoirs des personnes chargées d'élaborer, de mettre en œuvre, de réaliser les objectifs et de garantir l'efficacité de la politique de santé, sécurité au travail.

Elles encouragent le chef d'entreprise à définir des structures et procédures aux fins suivantes :

— veiller à ce que la sécurité et la santé au travail soit une responsabilité connue et acceptée à tous les niveaux de la hiérarchie ;

— définir et communiquer à tous les acteurs de la politique de santé et de sécurité les responsabilités, obligations et pouvoirs des personnes en charge d'identifier, d'évaluer et de maîtriser les dangers et risques ;

— organiser des formations ayant pour objet de permettre aux salariés d'assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes présentes dans l'établissement ;

— promouvoir la collaboration et la communication entre les différents acteurs de la politique de santé, sécurité au travail;

— veiller à la mise en place de mesures efficaces pour la participation des salariés et de leurs représentants ;

— prévenir les risques liés aux interférences générées par l'intervention d'entreprises extérieures, notamment dans le cadre de la sous-traitance.

Elles recommandent que le chef d'entreprise s'implique directement, au-delà des éventuelles délégations de pouvoir, dans la définition et le suivi des actions en matière de santé et de sécurité au travail en respectant notamment, à titre individuel, toutes les dispositions et mesures prises dans le cadre de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité.

Article 3.2
L'encadrement, le management de proximité

Les parties signataires rappellent que le personnel ayant une fonction d'encadrement ou de chef d'équipe a pour rôle d'appliquer et de faire appliquer la réglementation en matière de santé, sécurité au travail.

En outre, elles réaffirment que ce personnel est un acteur important de la politique de santé, sécurité au travail qui participe activement dans la chaîne de communication à l'appropriation, au suivi et au développement de la culture de prévention au sein de l'entreprise.

Article 3.3
Les salariés

Les salariés sont responsables de leur sécurité et concourent à la prévention des risques professionnels en respectant les instructions et consignes qu'ils reçoivent.

Les salariés sont tenus de signaler immédiatement toute situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour leur sécurité et/ou leur santé et peuvent, le cas échéant, se retirer, en application du Code du travail, de certaines situations qu'ils jugent dangereuses.

Lorsqu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate une telle situation ou en est informé notamment par l'intermédiaire d'un salarié, il en alerte immédiatement le chef d'entreprise et consigne son avis sur le registre spécial des dangers graves et imminents visé par le Code du travail.

Les parties signataires soulignent, à ce titre, que les salariés sont responsables de leur sécurité ainsi que de celle des personnes concernées par leurs actes ou omissions. En conséquence, elles insistent sur la nécessité pour le chef d'entreprise de donner aux salariés les moyens leur permettant de jouer pleinement son rôle et de répondre à l'obligation de sécurité qui lui incombe.

Article 3.4
Formation et information à la sécurité

Formation à la sécurité

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur l'obligation d'organisation de formations à la sécurité, notamment au bénéfice :

— des travailleurs nouvellement embauchés ;

— des stagiaires affectés à des postes de travail présentant des risques pour leur santé ou leur sécurité ;

— des travailleurs qui changent de poste de travail ;

— des travailleurs qui subissent des changements de technique ou d'organisation du travail ;

— des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;

— des salariés qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours, sous réserve de la demande du médecin du travail ;

— des salariés victimes d'accident ou de maladie professionnelle.

Cette formation à la sécurité doit avoir pour objet d'instruire concrètement le salarié sur les consignes à respecter pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres. Elle doit notamment consister :

— à expliquer à chaque travailleur l'origine des risques et l'intérêt des mesures de prévention qui en découlent, préciser, le cas échéant, les risques pour la santé des produits ou méthodes de travail utilisés lorsqu'ils pourront être à l'origine de maladies professionnelles ou d'accidents du travail ;

— à enseigner, en écho à la politique globale santé sécurité visée au titre 1 du présent accord, que le geste sécurité est un élément indissociable du geste production ;

— à présenter la politique générale de santé, sécurité au travail de l'entreprise ainsi que ses acteurs ;

— à informer le salarié sur ses droits et obligations en matière de santé, sécurité au travail ;

— à vérifier la bonne compréhension des informations données.

Les parties signataires rappellent que la formation doit être appropriée et adaptée en fonction des risques à prévenir et, le cas échéant, être spécifique aux risques auxquels le salarié est exposé. Elle doit être renouvelée en tant que de besoin.

Concernant le contenu des formations obligatoires, les parties signataires renvoient au guide pratique visé à l'article 2-6 du titre 2, tout en précisant dans le présent texte, que la formation doit, a minima, nécessairement traiter :

— des risques liés à la circulation des engins et des personnes;

— des risques liés à l'exécution du travail ;

— de la pratique de mise en place des équipements de protection individuelle, de la conduite à tenir en cas d'accidents.

Elles encouragent la mise en œuvre de sessions de formations pratiques avec des démonstrations effectuées si possible sur les lieux et avec les moyens du travail ou dans des conditions équivalentes.

Elles précisent qu'en cas d'intervention d'une entreprise extérieure, le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice doit s'assurer auprès du chef de l'entreprise extérieure que les salariés intervenants ont bien bénéficié d'instructions appropriées aux risques liés à l'intervention dans son entreprise.

Formation des membres du comité social et économique

Conformément au Code du travail, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Information relative à la sécurité

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise est tenu d'organiser et de dispenser une information, dont le contenu est précisé dans le guide pratique, par tous les moyens dont il dispose et notamment par des notes,

affiches, livret de sécurité, signalisation appropriée etc., sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Elles insistent pour que les entreprises favorisent les remontés d'informations ou de conclusions relatives à des situations de risques, d'accidents.

Référentiel formation des titres, des diplômes et des certifications professionnelles

Soucieuses de favoriser une appropriation et un partage d'une culture prévention de la santé et de la sécurité au travail à tous les stades de la vie professionnelle des salariés, les parties signataires s'engagent à œuvrer pour que les référentiels formation des diplômes, des certifications professionnelles et des autres formations professionnelles métiers intègrent les aspects santé et sécurité au travail.

Article 3.5
Les représentants du personnel

Afin de promouvoir la prévention des risques professionnels et la culture santé, sécurité au travail dans les entreprises d'au moins 50 à moins de 300 salariés, les parties signataires conviennent d'instituer un crédit d'heure global en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail s'ajoutant aux heures de délégation prévues par le Code du travail.

Chaque entreprise détermine par accord ou convention d'entreprise ou, à défaut d'accord ou de convention, par décision unilatérale de l'employeur, les modalités d'attribution et la façon de le répartir, sans que ce crédit d'heure puisse être inférieur à :

— 6 heures par mois dans les entreprises de 50 à moins de 100 salariés ;

— 4 heures par mois dans les entreprises de 100 à moins de 300 salariés.

Ces heures peuvent, par exemple, être réparties sur l'année civile entre les membres du comité social et économique ou les membres d'une instance spécifique ou délivrées au salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Elles sont soumises à l'autorisation préalable de l'employeur et peuvent faire l'objet d'un contrôle de bonne utilisation. Elles sont considérées comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale.

Ce crédit d'heure conventionnel ne se cumule pas avec les usages, accords ou conventions d'entreprise prévoyant un crédit d'heure global de base équivalent, notamment lorsque l'entreprise fait bénéficier aux membres du comité social et économique d'un crédit d'heure supérieur au crédit d'heure légal.

En outre, dans les entreprises d'au moins 50 à moins de 300 salariés, il pourra être institué une instance dédiée à la santé, sécurité et les conditions de travail. Elle aura pour but d'éclairer et nourrir la réflexion du comité social et économique sans bénéficier des prérogatives de ce comité.

Chaque entreprise détermine par accord ou convention d'entreprise ou, à défaut d'accord ou de convention, par décision unilatérale de l'employeur, les modalités de composition de cette instance.

Cette instance ne se cumule pas avec les usages, accords ou conventions d'entreprise prévoyant un avantage équivalent, notamment lorsque le nombre de réunions du comité social et économique en matière de santé, sécurité et conditions de travail est supérieur au nombre légal.

Article 3.6
Les acteurs internes spécialisés en prévention

En considération de leur taille et de leur organisation, les parties signataires suggèrent aux entreprises de dédier, dans le respect des règles de délégation, la politique santé, sécurité au travail à un acteur référent spécialisé en prévention des risques professionnels.

Cette personne ou ce service doit notamment avoir pour rôle d'assister et de conseiller le chef d'entreprise dans la définition de la politique de prévention, l'évaluation des risques, l'établissement d'un programme de prévention, la mise en œuvre de ce dernier et le suivi des mesures et doit collaborer activement avec l'ensemble des acteurs santé, sécurité au travail de l'entreprise visés dans le présent titre.

À titre d'exemple, elle ou il assure également la mise en œuvre et le suivi d'un certain nombre de dispositions du présent accord, tels que :

— l'élaboration et la mise à jour du document unique et du plan d'actions visés à l'article 2-2 du titre 2 du présent accord ;

— la réalisation d'analyses de risques conformément aux dispositions du paragraphe 2-2-2 l'article 2-2 du titre 2 du présent accord ;

— le suivi du système de management de la santé, sécurité au travail par référence à l'article 2-3 du titre 2 du présent accord ;

— l'accueil et la formation des nouveaux embauchés prévus à l'article 2-5 du titre 2 du présent accord;

— la coordination de la prévention avec les intervenants des entreprises extérieures citée à l'article 2-4 du titre 2 du présent accord ;

— le suivi des actions de prévention mises en œuvre telles que mentionnées au paragraphe 2-2-6 de l'article 2-2 du titre 2 du présent accord.

En considération de ses missions, cette personne ou ce service assure la circulation de l'information entre l'ensemble des acteurs visés au présent accord et peut faciliter, au-delà du développement d'une culture santé, sécurité au travail au sein de l'entreprise, la mise en place d'un système de management de la sécurité tel que visé à l'article 2-3 du titre 2 du présent accord.

Article 3.7
Médecine du travail, service de santé au travail (SST), intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent faire émerger la prévention des risques professionnels comme un enjeu prioritaire pour la santé des salariés dans les entreprises de toutes tailles.

Elles ont conscience que ce souhait peut conduire à l'expression de nouveaux besoins dans le cadre de démarches proactives et pertinentes qui imposent une juste réponse des services extérieurs en charge de la médecine au travail et de la prévention des risques professionnels.

Les parties signataires relèvent que les collaborations avec les médecins du travail, les services de santé au travail, les intervenants en prévention des risques professionnels peuvent permettre des stratégies de collaboration vertueuse.

À ce titre, elles soulignent le fait que les services de santé au travail peuvent faire appel aux compétences d'un intervenant en prévention des risques professionnels dont la mission est d'intervenir en complément du médecin du travail afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Ce dernier doit avoir reçu une habilitation qui est délivrée compte tenu de différents critères, notamment d'indépendance, de compétences et d'expérience acquise dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Si les grandes entreprises se sont structurées pour parvenir à des démarches volontaires d'amélioration continue en matière de prévention des risques professionnels, les parties signataires constatent que les petites et moyennes entreprises, et surtout les très petites entreprises, ont un fort besoin d'assistance dans ce domaine, d'autant plus que beaucoup d'entre elles ne savent pas, bien souvent, déterminer et exprimer leurs besoins.

Elles souhaitent, qu'au-delà du suivi clinique des salariés, la médecine du travail puisse utiliser efficacement le dispositif de tiers-temps.

Elles appellent aujourd'hui à une nouvelle dynamique dans le cadre de la pluridisciplinarité souhaitée par les partenaires sociaux du niveau interprofessionnel et prônée par le ministère du travail, en soulignant l'importance du rôle de la médecine du travail et des services de santé au travail, qui est d'abord exclusivement préventif.

Elles rappellent en effet que ces derniers doivent notamment participer, dans la mesure du possible sur les lieux du travail, à l'amélioration des conditions de travail, à l'adaptation des postes et des techniques, à la surveillance de la santé des salariés. Ils doivent également faire part et partager leur vision de spécialiste avec les acteurs de l'entreprise et constituer, à ce titre, un maillon indispensable pour accompagner la déclinaison opérationnelle de la politique de santé, sécurité au travail.

Dans le contexte actuel d'accentuation prévisible de la pénurie de médecins du travail, les partenaires sociaux suivront avec attention les réformes en cours. Ils s'engagent à faire entendre, le cas échéant, leurs voix dans les débats et discussions en cours ou à venir afin de favoriser l'émergence de dispositions propres à assurer l'organisation et l'efficience du système français de prévention des risques professionnels.

Chapitre IV
Application de l'accord

Les parties conviennent de se réunir afin d'évaluer l'efficacité de la politique retenue dans le présent accord lors de commissions de suivi réunies tous les deux ans ou à l'initiative de la partie la plus diligente.

En outre, les fédérations professionnelles s'engagent à fournir annuellement un état statistique des accidents et des maladies professionnels. Dans la mesure du possible, elles feront appel aux ingénieurs-conseils de la CNAM-TS pour en favoriser la lecture et l'appropriation.

Organisation des réunions paritaires

Accord relatif à l'organisation des réunions paritaires

Mod. par Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1er juill. 2022(1)

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIDIS.
Syndicat(s) de salariés :
CGT-FO ;
CGT.

Article 1
Commissions et réunions paritaires

1.1
Commission paritaire de négociation

Les commissions paritaires de négociation sont composées d'un nombre maximum de représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau du champ conventionnel considéré et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale.

Le nombre maximum de représentants salariés est fixé à 6 représentants (comprenant le responsable ou coordinateur fédéral) par organisation syndicale représentative de salariés.

Le nombre de commissions paritaires est fonction d'un calendrier annuel arrêté paritairement.

1.2
Réunions préparatoires

En vue de la tenue des sessions de négociation paritaire sur un sujet donné, il est prévu la possibilité pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national d'organiser des réunions dites préparatoires.

Ces réunions auront pour objectif de définir les mandats utiles à l'entrée en négociation et utiles à la finalisation de cette dernière.

En tout état de cause, les réunions préparatoires seront déclenchées à l'initiative des parties prenantes à la négociation et se situeront idéalement en début et fin de négociation.

À ces réunions préparatoires pourront être convoqués des salariés représentant les organisations syndicales représentatives au niveau conventionnel, à raison d'un représentant par entreprise et par organisation syndicale, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

Le nombre de participants par réunion préparatoire est limité à 60 personnes par organisation syndicale de salariés.

1.3
Groupes de travail paritaires restreints

En vue de préparer les négociations devant être conduites en réunions paritaires de négociation, des groupes de travail paritaires restreints pourront être réunis, d'un commun accord entre la délégation patronale et les représentants fédéraux des organisations syndicales représentatives de salariés.

Ces groupes de travail sont composés, sauf circonstance exceptionnelle, de 3 représentants (incluant le responsable ou coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. Une réunion préparatoire composée des membres du groupe de travail, pourra être organisée en préalable sur une demi-journée.

Ces groupes de travail ne pourront pas se substituer à la négociation, ils permettent aux différentes parties d'échanger leur point de vue avant qu'un texte ne soit formalisé.

Article 2
Garantie d'indemnisation des rémunérations et remboursement des frais de déplacement

Mod. par Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 6 déc., applicable à compter du 1er juill. 2022(1)

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIDIS.
Syndicat(s) de salariés :
CGT-FO ;
CGT.

2.1
Garantie d'indemnisation des rémunérations

La participation de salariés à une réunion paritaire de négociation à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail paritaire ne peut entraîner une perte de rémunération. En conséquence, le salarié bénéficiera, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien du salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé. Il est entendu que le salarié ne pourra en aucun cas subir un préjudice financier découlant de sa participation à une des réunions prévues dans le présent texte.

Conformément au Code du travail, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés d'entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds pour le financement du dialogue social.

2.2
Remboursement des frais de déplacement

(Avenant n° 3, 1er déc. 2022, étendu) Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas indispensables aux salariés désignés pour participer à une réunion paritaire de négociation, à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail paritaire sont remboursés par l'entreprise sur la base de justificatifs. Le cas échéant, celle-ci pourra se référer au barème de remboursement fixé pour les administrateurs de l'OPCO.

Article 3
Autorisation d'absence

Les demandes d'autorisation d'absence pour participer aux réunions paritaires à un groupe de travail restreint ou aux réunions préparatoires doivent être adressées dans un délai raisonnable qui ne nuit pas à la bonne marche de l'entreprise et doivent être accompagnées d'un document officiel d'invitation à participer aux dites réunions.

La délégation patronale est à l'initiative de l'organisation des réunions paritaires. Sauf circonstance exceptionnelle, les convocations sont adressées aux organisations syndicales représentatives de salariés au moins 3 semaines avant la date prévue de rencontre. Les organisations syndicales de salariés sont à l'initiative de l'organisation des réunions préparatoires, ces dernières devant nécessairement être rattachées à l'organisation d'une réunion paritaire.

Par principe, les temps de trajet pour se rendre aux réunions ou groupes de travail ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Les entreprises tiendront toutefois compte de la situation des salariés désignés à participer aux réunions nationales au regard des règles régissant les temps de repos journalier et hebdomadaire, notamment pour les salariés en équipe.

Les accidents éventuellement subis lors des réunions prévues ci-dessus, ainsi que les trajets pour s'y rendre, entraîneront l'application des règles conventionnelles et/ou d'entreprise relative à l'indemnisation des accidents de travail et de trajet.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Accord relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 1
Missions principales

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour missions générales de :

— négocier des conventions et accords collectifs au niveau de la branche ;

— représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

— exercer un rôle de veille, notamment sur les conditions de travail, la durée du travail, le handicap, l'égalité professionnelle et l'emploi ;

— exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective. À ce titre, elle est destinataire des conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du Code du travail, dans les conditions fixées en annexe de cet accord ;

— rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'un texte conventionnel.

La CPPNI exerce également des missions conventionnelles de conciliation et d'interprétation afin d'examiner les différends individuels ou collectifs pouvant naître à l'occasion de l'application de la présente convention collective.

Article 2
Modalités générales de fonctionnement

2.1
Présidence et secrétariat

La commission est présidée par un représentant de la délégation patronale.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'organisation patronale.

2.2
Dates et thèmes des réunions

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Au-delà, les réunions supplémentaires seront décidées conjointement par la délégation patronale et la délégation syndicale.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, la commission établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes de négociation envisagés, en cohérence avec les obligations légales.

Pour préparer cet agenda social, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion, sauf situations exceptionnelles telles que les circonstances sanitaires ou sociales, chaque collège, salarié et employeur, communique à l'autre collège les thèmes de négociation qu'il propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite sélectionnés en séance.

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission est adressé au moins 3 semaines calendaires avant la date fixée pour la réunion.

2.3
Composition et conditions d'indemnisation des salariés d'entreprises participant aux réunions

La composition de la commission, la prise en charge des frais ainsi que la rémunération des salariés d'entreprises participant aux réunions de la CPPNI sont prévues par un accord spécifique.

Concernant les temps de trajet et de réunion, les salariés bénéficieront des temps de repos légaux quotidien et hebdomadaire (respectivement 11 heures et 24 heures, sauf cas dérogatoires prévus par la loi).

La participation des salariés à une réunion paritaire de négociation, à une réunion préparatoire ou à un groupe de travail paritaire ne peut entraîner une perte de rémunération. En conséquence, le salarié bénéficiera, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien du salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé. Il est entendu que le salarié ne pourra en aucun cas subir un préjudice financier découlant de sa participation à une de ces réunions.

Article 3
Modalités particulières de fonctionnement dans le cadre des missions de conciliation et d'interprétation

Une commission paritaire de conciliation et d'interprétation est instituée au sein de la CPPNI pour examiner les différends individuels ou collectifs pouvant naître à l'occasion de l'application de la présente convention et qui n'auront pas été réglés sur le plan de l'entreprise.

Cette commission sera composée de :

— un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés représentative *signataire* (*Terme exclu de l'extension par arr. 6 avr. 2022, JO 23 avr.*) ;

— et d'autant de représentants désignés par l'organisation professionnelle représentative *signataire* (*Terme exclu de l'extension par arr. 6 avr. 2022, JO 23 avr.*).

Chacun des titulaires pourra être assisté d'un suppléant qui n'aura pas droit de vote.

L'organisation professionnelle agissant au nom de tous les syndicats représentatifs *signataire* (*Terme exclu de l'extension par arr. 6 avr. 2022, JO 23 avr.*), saisie du litige par la partie en cause, convoquera la commission qui devra être réunie dans un délai de 3 semaines, sauf situations exceptionnelles telles que les circonstances sanitaires ou sociales, à partir de la date à laquelle l'organisation professionnelle aura reçu la lettre recommandée lui demandant la réunion de la commission.

La commission devra entendre les parties en cause séparément ou contradictoirement. Une note établie par chaque partie intéressée devra être remise au préalable à la commission. Les parties ont le droit de se faire assister d'un conseil syndical de leur choix.

La commission fera connaître sa décision immédiatement après avoir siégé et, en toute occurrence, dans un délai maximum de 4 jours ouvrables.

Si les propositions faites par la commission sont acceptées par les parties, il est dressé un procès-verbal de conciliation qui devient exécutoire.

Si une des parties intéressées n'approuve pas les propositions soumises, il est dressé un procès-verbal de non-conci-

liation et chacune des parties reprend sa liberté d'action.

Jusqu'à la décision de la commission paritaire, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation collective de travail ne pourra intervenir.

Lorsque la commission paritaire est réunie en vue d'interpréter le texte de la convention collective, elle dispose d'une alternative :

— si l'avis qu'elle émet est donné à l'unanimité, il a la même valeur que la convention elle-même ;

— si l'unanimité n'est pas obtenue, le procès-verbal expose les divers points de vue exprimés.

Dans l'un ou l'autre cas, l'avis donné est adressé aux organisations signataires de la présente convention.

Annexe transmission des conventions et accords d'entreprise

Conformément au Code du travail, la partie la plus diligente transmet à la CPPNI les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre des matières suivantes :

— la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires de travail ;

— le repos quotidien ;

— les jours fériés ;

— les congés payés et autres congés ;

— le compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis, après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, à l'adresse numérique ou postale ci-contre : secretariat@unidis.fr ou Unidis, 23 rue d'Aumale 75009 Paris.

Le secrétariat accuse réception des conventions et accords transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la validité de ces conventions et accords.

Par ailleurs, la partie la plus diligente informe les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.

Financement du dialogue social

Accord relatif au financement du dialogue social

Article 1
Objet

Le présent accord a pour objet de créer un fonds mutualisé visant à compléter le financement du dialogue social dans la négociation collective de branche et l'exercice du paritarisme dans la Production et la Transformation des Papiers Cartons, en mode projet, les années où d'importantes négociations collectives sont programmées. Il a également pour objet de déterminer les règles d'utilisation et d'affectation de ces fonds.

Article 2
Contribution conventionnelle pour le financement du dialogue social de branche

Au-delà des négociations de branche annuelles, trisannuelles ou quinquennales obligatoires, certains projets de négociation peuvent nécessiter des moyens pour les partenaires sociaux du fait de leur complexité, de leur caractère exceptionnel ou du temps d'analyse et de préparation qu'ils requièrent.

Afin de se donner les meilleures chances de réussite lorsque le programme annuel des négociations collectives de branche comprend des projets importants, complexes, chronophages ou inhabituels (rapprochement de conventions collectives, appel d'offres dans le cadre du régime de branche sur la prévoyance, mise en place de garanties de branche spécifiques pour les frais de santé, mise en place de la CPPNI…), les organisations syndicales décident de mettre en place une contribution conventionnelle pour toutes les entreprises relevant des conventions collectives de la Production et de la Transformation des Papiers et Cartons, indépendamment de leur situation au regard des fédérations professionnelles.

Cette contribution, bénéfique à l'ensemble des salariés de la branche, permettra d'élargir la base de cotisants en faisant contribuer toutes les entreprises, y compris celles n'adhérant pas à une des fédérations professionnelles du champ professionnel visé, et sera destinée à financer en partie les frais qui seront engendrés par ces travaux.

Un programme annuel des négociations et travaux paritaires sera défini paritairement en CPPNI au mois de décembre de l'année N – 1. À cette occasion, les partenaires sociaux décideront de la collecte de la contribution conventionnelle pour l'année N, en fonction de l'importance des projets de négociation.

2.1
Affectation de la contribution conventionnelle

Le montant de la contribution recueillie doit bénéficier aux organisation syndicales et patronales reconnues représentatives au niveau de la branche pour financer en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes et pour mener paritairement de nouveaux projets ambitieux.

L'utilisation de ces ressources permettra à ces organisations de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement optimal de leurs missions dans le cadre des projets définis dans le programme annuel, notamment :

— L'organisation de la consultation des entreprises et des salariés afin d'élaborer les positions de branche ;

— Le cas échéant, le remboursement des frais de fonctionnement des réunions venant s'ajouter à celles prévues par les dispositions conventionnelles actuelles (frais de déplacement, d'hébergement et de restauration, frais de fonctionnement, frais de secrétariat…) ;

— La valorisation du temps passé par des experts et/ou les permanents des organisations syndicales de salariés et d'employeurs (hommes/jours) pour les travaux visés, hors commissions paritaires plénières Production/Transformation des Papiers Cartons, groupes de travail techniques et réunions préparatoires afférentes;

— Les honoraires d'étude, de recours à des experts extérieurs et d'expertise juridique, et d'assistance juridique des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs sur la quote-part propre à chaque organisation.

2.2
Prélèvement des fonds

La contribution conventionnelle dialogue social est appelée sur une base forfaitaire, dont le montant varie selon la taille des entreprises ; les montants sont définis à l'article 2.4 du présent accord. La contribution est appelée pour la première fois en 2021, quelle que soit la date d'extension du présent accord. Les modalités de collecte et de recouvrement sont déterminées par la commission statutaire paritaire Dialogue social de l'Afifor, telle que définie à l'article 2.3 du présent accord. La contribution conventionnelle dialogue social sera collectée par l'Afifor, l'association pouvant déléguer la collecte à un autre organisme dans le cadre d'une convention formalisée précisant les modalités de collecte et de recouvrement.

2.3
Gestion et répartition des fonds

Une commission statutaire paritaire Dialogue social est créée spécialement au sein de l'Afifor afin de gérer les fonds paritaires tels que visés à l'article 2 du présent accord.

Cette commission a pour objet de gérer les contributions issues de la collecte de la contribution conventionnelle dialogue social, leur répartition, et de s'assurer de la bonne utilisation des fonds.

La commission statutaire paritaire Dialogue social créée au sein de l'Afifor est composée de la manière suivante :

— Collège salarié : un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans les champs professionnels visés ;

— Collège employeur : le même nombre de représentants que celui des organisations syndicales représentatives de salariés ; *ces représentants sont désignés par l'Unidis* (*Termes exclus de l'extension par arr. 6 avr. 2022, JO 23 avr.*).

Le secrétariat de cette commission est assuré par l'Unidis.

La contribution conventionnelle sera versée par l'Afifor aux différentes organisations syndicales de salariés et d'employeurs à l'issue de la collecte de l'année N, au titre de l'année N − 1. Ces dernières devront transmettre à la Commission Paritaire Dialogue Social les justificatifs d'utilisation des fonds au plus tard le 31 mars de l'année suivant le versement, sur la base des règles définies par cette commission. La contribution suivante sera versée uniquement après réception de ces justificatifs. En cas d'utilisation non conforme des fonds selon les règles définies par la Commission Paritaire Dialogue Social et par le présent accord, les sommes indûment versées seront imputées sur la ou les contributions suivantes.

Un bilan d'utilisation des fonds sera réalisé chaque année par la Commission Paritaire Dialogue Social.

Les missions de la Commission statutaire paritaire Dialogue social sont notamment les suivantes :

— Déterminer les modalités de collecte et de recouvrement de la contribution en sélectionnant, le cas échéant, le prestataire chargé de réaliser et suivre l'état d'avancement de la collecte, relancer les entreprises, etc. ;

— Fixer le montant des frais de collecte et de gestion au titre de cette prestation ;

— Définir le calendrier de collecte de la contribution conventionnelle complémentaire.

Les statuts de l'Afifor seront modifiés en fonction des dispositions définies dans le présent article.

2.4
Montant et répartition de la contribution conventionnelle complémentaire

Le montant annuel de la contribution conventionnelle complémentaire Dialogue social est fixé de manière forfaitaire selon la taille de l'entreprise, à savoir :

— 150 € pour les entreprises de moins de 10 salariés ;

— 250 € pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés;

— 340 € pour les entreprises de 50 à moins de 100 salariés;

— 600 € pour les entreprises de 100 à moins de 300 salariés ;

— 700 € pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Les pénalités suivantes sont fixées en cas de retard de payement de la contribution conventionnelle complémentaire du dialogue social : 50 % de majoration du montant de la contribution en cas de retard de versement de 3 mois par l'entreprise, et 100 % de majoration du montant de la contribution en cas de retard de versement de 6 mois.

Le montant de la contribution collectée est réparti de la manière suivante, après déduction des frais de collecte et de gestion, et sur la base de la collecte et des dépenses réelles telles que prévues aux articles précédents :

— 50 % pour les organisations syndicales représentatives de salariés ;

— 50 % pour l'organisation représentative des employeurs (l'Unidis).

Concernant les organisations représentatives de salariés, ce montant sera versé entre chacune des organisations selon une répartition mixte reposant à la fois :

— sur un principe égalitaire : à hauteur de 50 % de la somme à affecter entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans les champs professionnels visés (CFE-CGC, FCE-CFDT, FILPAC-CGT, FO Construction à la date de la signature du présent accord) ;

— et sur un principe proportionnel : en se référant aux arrêtés de représentativité, à hauteur de 50 % de la somme à répartir en fonction de l'ensemble des suffrages obtenus par chaque organisation syndicale représentative dans l'ensemble des conventions collectives du champ d'application du présent accord.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 6 avr. 2022, JO 23 avr.*) *Les montants et la répartition de la contribution conventionnelle complémentaire sont valables à partir de la collecte 2021. Pour les entreprises non adhérentes à l'une des organisations professionnelles concernées, l'effet sera rétroactif au 1er janvier 2021. Ils pourront être revus chaque année par avenant.*

Si le montant collecté n'est pas engagé en totalité dans l'année, il pourra être reporté sur le budget de l'année suivante.

L'acquisition de la représentativité au niveau de la branche de la Production et de la Transformation des Papiers Cartons d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs lui donne droit, l'année suivant l'acquisition de sa représentativité, au bénéfice de la répartition des fonds dans les conditions prévues par ces textes, *sous réserve de son adhésion à cet accord et ses avenants éventuels* (*Termes exclus de l'extension par arr. 6 avr. 2022, JO 23 avr.*).

La perte de représentativité au niveau de la branche de la Production et de la Transformation des Papiers Cartons d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs entraîne l'application des règles suivantes :

— si la perte de représentativité intervient avant le versement des fonds : l'arrêt du bénéfice de la répartition des fonds intervient à compter du 1er jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité dans la branche ;

— si la perte de représentativité intervient après le versement des fonds : l'organisation restituera les sommes indues au prorata temporis.

Article 3
Entrée en vigueur - Durée

Le présent accord s'applique au 1er janvier 2021 pour une durée de 5 ans.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Article 4
Clause de revoyure

À l'issue de la première collecte, la Commission paritaire dialogue social se réunira afin de réaliser une analyse de ses résultats, notamment au regard de son montant prévisionnel estimé, à la date de signature du présent accord, à un montant de 100 000 €. Elle formulera si besoin auprès de la CPPNI des recommandations lui permettant, le cas échéant, d'adapter le montant et la répartition par tranche d'effectifs de la contribution conventionnelle complémentaire tels que prévus à l'article 2.4 du présent accord.

Activité réduite pour le maintien dans l'emploi (Arme ou APLD)

Accord relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi (Arme ou APLD)

Préambule

Confrontés à une situation particulièrement grave et inédite liée à la crise sanitaire et économique consécutive à la pandémie de la Covid-19 que connaît la France depuis mars 2020, les partenaires sociaux des industries des papiers et cartons ont manifesté concrètement leur volonté de se mobiliser activement, en concluant, dès le 17 avril 2020, un accord d'application immédiate portant sur les «mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle». C'est à cette occasion que les partenaires sociaux ont expressément mis en avant leur volonté de mettre en œuvre des solutions construites dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social, notamment pour défendre l'emploi et les compétences.

Dans un contexte général de mutations économiques, commerciales, démographiques… qui nécessite l'adaptation permanente des entreprises pour maintenir leur compétitivité face à la variation de leur activité, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont ainsi rappelé leur attachement à la formation professionnelle en qualité de levier essentiel concourant au maintien et au développement des compétences, et à l'employabilité des salariés. C'est ainsi que les partenaires sociaux, grâce à cet accord du 17 avril 2020, ont souhaité donner la faculté aux entreprises qui font face à de graves difficultés économiques conjoncturelles de solliciter l'OPCO 2i afin de financer les coûts des dispositifs de formation spécifiquement mis en œuvre pour les industries des papiers et cartons, et qui visent prioritairement l'évolution des compétences des salariés.

Le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité des industries des papiers et cartons amènent aujourd'hui les partenaires sociaux à renforcer leur mobilisation pour faire face à cette situation inédite, en instituant le dispositif «Activité Réduite pour le Maintien dans l'Emploi» («ARME», autrement appelé «APLD»). Ils réaffirment ainsi leur volonté de défendre l'emploi et les compétences des salariés, tout en accompagnant les entreprises papetières qui subissent une baisse durable d'activité. Ce diagnostic affiche une situation et des perspectives contrastées en fonction de chaque secteur :

— **Industries des cartons, papiers et celluloses :**

La production française de papiers et cartons, ainsi que de pâte de cellulose (marchande et intégrée), sur la période allant de janvier à août 2020, est en recul de respectivement 8,2 % et 4,5 % par rapport à la période équivalente de 2019. Plusieurs facteurs sont à l'origine de cette forte diminution.

Le premier facteur explicatif est la baisse de production constatée durant la période couverte par la loi d'urgence sanitaire (23 mars au 10 juillet). Durant cette période, en dépit d'une implication forte des collaborateurs, certaines entreprises ont dû fonctionner avec moins d'équipes, en raison de l'absence de salariés. Le très fort recul de la demande pour certaines sortes papetières (papier journal…) a également conduit à une diminution de la production durant cette période. Enfin, les difficultés d'approvisionnements en papiers et cartons à recycler ont conduit certaines usines à réduire leur activité. Cette situation est elle-même le résultat résultant d'une consommation médiocre des ménages, ainsi que de la faible activité persistante de certains secteurs (hôtellerie/restauration, évènementiel…).

L'impact de ces facteurs n'a pas été le même en fonction des familles de produits. La production des papiers à usages graphiques, qui enregistrait déjà une baisse structurelle de son activité, a été touchée de plein fouet par la crise de la Covid-19 et par la réduction de capacités de production. Il recule sur les huit premiers mois 2020 de plus de 28 % par rapport à la même période de 2019. Cette perte de production devrait s'accentuer durant les prochains mois, car la crise a joué un rôle d'accélérateur d'une tendance enclenchée depuis déjà plusieurs années. Le secteur des papiers d'emballage et de conditionnement, plus dynamique pendant le pic de l'épidémie de la Covid-19, s'essouffle en France, comme en Europe, par suite de la baisse de la consommation privée. Ce secteur recule de 2,5 % en 2020 par rapport au huit premiers mois 2019 et pourrait finir l'année sur cette tendance. La production des papiers d'hygiène se maintient à des niveaux plus élevés qu'en 2019 (+1,3 % par rapport à 2019), la demande de ces sortes de papiers étant restée forte depuis le début de l'année grâce à l'usage de ces produits, qui contribuent pour partie à la lutte contre la pandémie. Ce secteur devrait être le seul à connaître une évolution positive de l'activité en 2020. Enfin, la pâte marchande souffre d'un contexte de forte réduction des cours, consécutif à la faiblesse de la demande mondiale.

Dans ce contexte, les prix de vente des papiers graphiques et des papiers d'emballages sont en recul depuis le début de l'année, en moyenne, de respectivement 7 % et 4 %.

— **Industries des cartons ondulés :**

Après l'annonce du confinement, même au plus fort de la crise, les outils de production ont continué à tourner, malgré la nécessité d'adapter les modes de fonctionnement aux contraintes sanitaires et celle de jongler avec un taux

d'absentéisme parfois important. Face à l'augmentation rapide et très fluctuante de la demande d'emballages dans les secteurs agroalimentaires, de l'hygiène et de la santé, les entreprises ont su réagir rapidement pour adapter leur production et apporter des solutions concrètes et personnalisées à leurs clients. Cette hausse n'a cependant pas été suffisamment importante pour compenser la baisse de la demande des secteurs à l'arrêt, comme l'automobile, l'électronique ou la chimie. Les usines ont fonctionné en moyenne à 90 %, les secteurs de l'agroalimentaire, de la pharmacie et de l'e-commerce continuant de légèrement tirer la demande avec des hausses de 10 à 20 % par rapport à la normale, mais on a constaté à fin avril une baisse totale depuis le début de l'année de plus de 8 % des volumes produits en m^2/jour par rapport à 2019.

En sortie de confinement, les niveaux de consommation sont peu à peu revenus à la normale, voire ont été stoppés le temps de consommer les stocks constitués. La demande des secteurs essentiels durant le confinement a chuté et les autres secteurs d'activité ont commencé à reprendre, dans un contexte économique particulièrement difficile. Les entreprises se sont à nouveau réorganisées pour répondre à leurs clients traditionnels. Les niveaux normaux de production ne sont cependant pas revenus à la normale et les entreprises ont maintenant eu à faire face à une baisse d'activité sans précédent depuis de nombreuses années. À fin juin la production en cumul depuis le début de l'année par rapport à 2019 était de – 8,7 % en m^2/jours (– 15 % en mai et – 12 % en juin).

L'été a vu la production se stabiliser à des niveaux équivalents ou légèrement en dessous de 2019 et à fin août 2020, la production en cumul depuis le début de l'année en m^2/jours est à – 6,8 %.

— **Fabrication d'étiquettes adhésives :**

Dès le mois de Mars 2020, la demande en produits pharmaceutiques, agroalimentaires, sanitaires et d'hygiène, de même que leur logistique, a été très forte. En revanche, le niveau d'activité des entreprises très spécialisées dans les produits de luxe, l'industrie aéronautique, automobile et à l'export, a été impacté par la Covid-19. Pour le périmètre de ses entreprises adhérentes, l'UNFEA constate en août 2020 une baisse globale de chiffre d'affaires d'environ 1.5 % par rapport au début de l'année 2020.

Les nombreuses mesures organisationnelles et sanitaires qui ont été mises en place dès le début de la crise par les entreprises du secteur leur ont permis, dans le respect impérieux de la santé et de la sécurité des salariés, de continuer à répondre à la demande des clients.

Cette situation actuelle n'augure cependant en rien des difficultés à venir pour le secteur dont le niveau d'activité peut potentiellement subir les conséquences d'une reprise économique particulièrement difficile et incertaine.

— **Hygiène :**

La crise sanitaire de la Covid-19 a mis en exergue le rôle «barrière» des articles d'hygiène à usage unique, qui permettent de contenir efficacement les risques de propagation de ce virus. La forte demande des clients (surconsommation domestique et surstockage de sécurité) de ces produits pendant la crise a nécessité la poursuite de la fabrication de ces produits de première nécessité. Les entreprises du secteur se sont employées à mettre en place les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité sanitaire des salariés, les rassurer alors qu'ils devaient se rendre sur site au moment du confinement et adapter leurs organisations aux nouvelles contraintes. L'activité indispensable des salariés a été reconnue par le Ministre de l'Économie dans une lettre ouverte.

Dans ce contexte, les salariés du secteur hygiène se sont mobilisés pour assurer la fabrication et l'approvisionnement de ces produits de 1ère nécessité, cette implication a permis de limiter les impacts sur le niveau d'activité. Les volumes destinés à la grande distribution ont été élevés pendant le confinement national.

Pour le secteur des ventes hors foyer (bureaux, collectivités, industries, hôpitaux…), la structure de la consommation des articles d'hygiène à usage unique s'est modifiée sous l'impact d'une part des mesures gouvernementales restreignant ou fermant certaines activités hors du domicile (transport, Ephad, cafés-hôtels-restaurants, lieux culturels,…) pouvant couper brutalement les besoins sur des catégories spécifiques de produits (ex. gamme table), et d'autre part, de la mise en œuvre des règles sanitaires : réduction de l'activité des bureaux (recours au télétravail), besoins renforcés pour les activités de santé.

Au-delà des volumes d'affaires, la Covid a pu empêcher temporairement les forces commerciales et de supports d'accéder aux clients (ex. accès aux magasins, …) impactant la charge de travail des intéressés. Ce phénomène est particulièrement sensible dans les circuits hors foyer nécessitant des services associés aux produits (ex. structures médicales, Ephad…). Des fermetures temporaires de fournisseurs ou de frontières pour raisons sanitaires ont pu aussi également diminuer l'activité et conditionner les capacités de production des entreprises du secteur.

D'un point de vue logistique, il reste de cette période aiguë de crise, des changements de nature de la demande : des demandes clients atypiques en volume ou en type de produits, des demandes de dernières minutes, des «à-coups» dans les commandes…

La période de crise sanitaire actuelle reste pour le secteur des articles d'hygiène à usage fondamentalement marquée par le manque de visibilité sur l'évolution de la situation et par l'incertitude sur les impacts potentiels pour les entreprises et leurs salariés. Aussi, les entreprises doivent avoir accès à tous les outils utiles à la gestion des potentiels

pics et des creux d'activités afin de développer l'agilité industrielle et commerciale nécessaire pour répondre aux clients et protéger au mieux les salariés d'un point de vue sanitaire et économique.

C'est dans ce contexte économique inédit aux perspectives incertaines, et contrastées en fonction des secteurs et des entreprises, que les partenaires sociaux encouragent ces dernières à se saisir de ce dispositif d'activité réduite par la voie de la négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe afin que l'accord de branche joue un rôle supplétif, conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations d'ores et déjà ouvertes sur ce thème, qui doivent se poursuivre loyalement. Les parties signataires rappellent également que l'entrée dans ce dispositif et son renouvellement sont subordonnés à l'homologation par l'administration du document élaboré par l'employeur.

Article 1
Objet de l'accord

Le présent accord collectif a pour objet de définir les conditions d'accès des entreprises de la Production et de la Transformation des Papiers Cartons, qui n'auraient pas conclu un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, au dispositif spécifique créé par la loi du 17 juin 2020 d'activité partielle dénommé «activité réduite pour le maintien en emploi» («ARME», également appelée APLD) destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Article 2
Conditions concrètes de recours à l'Arme par les entreprises

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après consultation (une information et un avis) du comité social et économique.

Ce document précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations du présent accord de branche, en particulier les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi.

Les efforts pouvant être consentis par les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires figureront dans ce document unilatéral. Ces efforts seront proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

Article 3
Date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle

La date à partir de laquelle peut être sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre du document rédigé par l'entreprise sur le fondement de cet accord ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan prévu par les textes.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif et sous réserve de son homologation par l'administration.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs.

Article 4
Indemnisation par l'employeur des salariés placés en activité réduite et en cas de rupture du contrat de travail

Selon l'article 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, «le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.»

L'assiette de la rémunération brute du salarié à retenir étant délicate à opérer, notamment parce qu'elle découle de nombreuses jurisprudences, circulaires et décrets épars, les partenaires sociaux conviennent de rappeler ci-dessous certaines règles essentielles en la matière, sans pouvoir être exhaustif et sous réserve de modification de ces sources.

La base de calcul de l'indemnité horaire est la même que celle de l'indemnité de congés payés versée au salarié au titre du maintien de salaire. Il en résulte, qu'en principe, toutes les sommes perçues en contrepartie du travail du salarié sont à inclure.

En revanche, sont à exclure de cette assiette, toutes les sommes :

— qui ne sont pas délivrées en contrepartie du travail individuel du salarié (ex : prime globale sur l'activité de l'entreprise, sans prise en compte de l'activité du salarié) ;

— rémunérant à la fois le travail et les congés payés (ex : prime de 13ème mois, prime de vacances, etc.) ;

— versées au titre d'un risque exceptionnel ;

— présentant le caractère de frais professionnels.

D'autre part, concernant les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables, le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 prévoit que le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables, à l'exclusion des éléments mentionnés ci-dessus, perçus au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.

Les signataires rappellent qu'un mécanisme de maintien des garanties de prévoyance collective est prévu par l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et explicité dans une instruction interministérielle du 16 novembre 2020.

Enfin, en cas de licenciement, de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite, l'indemnité de rupture sera calculée à partir du salaire habituel du salarié, c'est-à-dire hors période d'activité réduite, en application des dispositions des conventions collectives papiers et cartons en vigueur sur le sujet.

Article 5
Indemnisation de l'employeur par l'État

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du Code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 6
Activités et salariés concernés par ce dispositif

Afin d'éviter toute rupture d'égalité, toutes les activités et tous les salariés de la branche, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation…), peuvent bénéficier de ce dispositif.

La mise en activité réduite doit s'effectuer en appliquant le principe d'égalité de traitement et celui d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans les rotations des salariés.

Article 7
Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale et délai de prévenance

En principe, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale applicable dans l'entreprise.

À titre dérogatoire, cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale. L'entreprise qui désire user de cette dérogation doit, dans le document de demande d'autorisation, décrire la situation particulière dans laquelle elle se trouve.

En cas de rappel dans l'entreprise d'un salarié initialement placé en activité réduite, l'entreprise devra respecter un délai de prévenance de 24 heures minimum hors week-ends et jours fériés. Pour les salariés appelés à travailler les week-ends et jours fériés, ce délai de prévenance sera de 24 heures incluant les week-end et jours fériés.

Article 8
Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Le document de demande d'activité réduite élaboré par l'entreprise doit prévoir des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle.

8.1
Engagements en matière d'emploi

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise. Cependant, l'entreprise peut décider d'un autre niveau d'engagement (unités de production, ateliers, services, équipes, etc.) si elle précise ce niveau dans le document de demande d'activité réduite.

Les salariés ne peuvent être licenciés pour motif économique durant la période pendant laquelle ils sont indemnisés et jusqu'à un mois après cette indemnisation.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du Code du travail.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concerné par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes perçues.

8.2
Engagements en matière de formation professionnelle

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial…).

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est de 100 % (au lieu de 60 %) pour les salariés placés en activité réduite qui bénéficient d'une action de formation lorsqu'elle est mise en œuvre en accord avec l'employeur.

L'employeur peut solliciter des aides financières pour former les salariés durant cette période. Ainsi, au 1er novembre 2020, l'État prend à sa charge 80 % des coûts pédagogiques de la formation des salariés placés en activité réduite.

De même, sur le fondement de l'accord du 17 avril 2020 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles, l'OPCO 2i peut engager des fonds pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelle.

Enfin, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations peut également mobiliser son compte personnel formation (CPF). Cette utilisation ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de l'OPCO 2i, conformément aux critères et conditions définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation (CPNEF) ou cofinancer elle-même le projet.

Article 9
Modalités d'information des institutions représentatives du personnel

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté (une information et un avis) avant la mise en place de ce dispositif spécifique d'activité partielle.

Ensuite, au moins tous les 2 mois, l'employeur informe le comité social et économique sur la mise en œuvre de cette activité réduite. Lors de la consultation (une information et un avis) sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, il est également informé sur la mise en œuvre du compte personnel de formation.

D'autre part, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPNEF et la CPPNI. Dans ce cadre, les signataires demandent à l'administration de pouvoir bénéficier des bilans et documents homologués établis par les établissements et entreprises relevant du champ d'application du présent accord. Ces informations seront adressées aux membres de la CPNEF et de la CPPNI au moins 10 jours avant la réunion.

Si, dans le cadre du suivi de cet accord, les parties signataires jugent nécessaires d'ajuster ses dispositions aux entreprises de moins de 50 salariés, le point sera examiné dans le cadre de la CPPNI de branche.

Article 10
Date d'application et durée de l'accord

Comme l'impose l'article 53 de la loi nº 2020-734 du 17 juin 2020, le présent accord à durée déterminée entre en vigueur le premier jour suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel et cesse de produire effet lorsque le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi vient à expiration.

Il couvre tous les documents visés en article 2 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation au 30 juin 2022 au plus tard.

Les partenaires sociaux se réuniront pour négocier, notamment sur les conséquences de ces modifications sur le régime conventionnel.

Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Accord du 1er décembre 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du 1er janv. 2023 pour une durée de 2 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAP ;

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de mutations technologiques, économiques, commerciales, démographiques…, et notamment en prévision d'une crise géopolitique et énergétique de grande ampleur, les entreprises vont être confrontées à des variations de leur activité et devoir en permanence s'adapter dans les prochains mois.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des industries du Cartonnage et de la Production/Transformation des Papiers et Cartons rappellent leur attachement à la formation professionnelle comme moyen de maintien et de développement des compétences et de l'employabilité des salariés et de la compétitivité des entreprises. Elles réaffirment, par le présent accord, la volonté de la branche de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions construites dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social.

Par le présent accord, les parties signataires entendent définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle afin d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant s'adapter rapidement aux mutations pour préparer la reprise économique dans les meilleures conditions et veiller à une indépendance nationale sur la livraison de ses produits essentiels à la vie quotidienne (articles de papeterie, emballages, articles d'hygiène, papiers graphiques …).

Les mesures visent à maintenir les compétences, les qualifications des salariés pour les sécuriser dans leur emploi, et à assurer la pérennité du savoir-faire des industries du Cartonnage et de la Production/Transformation des Papiers et Cartons en France.

Article 1
Champs d'application

Le présent accord interbranche est conclu dans les champs d'application de la convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (IDCC 0489) et de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2
Objet

Les partenaires sociaux entendent ouvrir la possibilité pour l'OPCO 2i de financer les coûts de formation engagés par une entreprise ou un établissement pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles, tel que prévu à l'article L. 6332-1-3 3° du code du travail. Le Conseil d'administration de l'OPCO 2i précisera les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles pourront demander à l'OPCO 2i, pendant une durée maximale de 2 ans, de participer aux coûts de formation engagés pour faire face à ces difficultés.

La CPNEF adresse une proposition aux instances compétentes de l'OPCO 2i sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions et les modalités de prise en charge des coûts de formation des actions visées par le présent accord.

Les formations devront permettre l'évolution des compétences des salariés, notamment :

— Les actions CQP, CQPI, CCP et CCPI ;

— Les actions de formation cœur de métier (conduite d'installations industrielles, maintenance, animation d'équipe, logistique) ;

— Les actions de formation QHSE et RSE.

La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCO 2i.

La CPNEF suivra de manière régulière ce dispositif au moins 2 fois par an et en établira un bilan annuel.

Article 3
Financement

La prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

— Coûts pédagogiques : 100 % ;

— Rémunération des salariés (comprenant les salaires ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés) : dans la limite de 30 € de l'heure ;

— Les plafonds relatifs aux frais de repas, de transport et d'hébergement seront fixés dans les limites prévues par la CPNEF.

Le montant prévisionnel de l'enveloppe budgétaire souhaitée par les parties signataires est de 2 millions d'euros pour la durée de l'accord.

Article 4
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5
Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2023 pour une durée de 2 ans.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Liste des métiers ou des activités exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

Avenant n° 17 du 20 mars 2025

[*Non étendu, applicable à compter du 1er avr. 2025 pour une durée de 3 ans*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIDIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 instaure un nouveau dispositif de prévention de l'usure professionnelle. Son article 17 crée un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP).

Ce fonds doté d'un milliard d'euros sur cinq ans a pour mission de participer au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation, de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques dits «ergonomiques» mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 *du code du travail (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques).*

La répartition des financements est encadrée par des orientations, déterminées par la CAT-MP sur la base d'une cartographie des métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques établie par les branches professionnelles.

Les parties signataires rappellent que la répartition des fonds du FIPU est fixée annuellement par la CAT-MP et pour l'année 2025 est de 200 millions d'euros, dont 70 % dédiés aux entreprises pour les aider dans le financement d'actions de prévention destinées à réduire l'exposition aux risques dits «ergonomiques», cette enveloppe varie en fonction des priorités définies par la CAT-MP annuellement.

Article 1
Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2
Objet

Le présent accord a pour objet d'établir la liste des métiers ou des activités exposant particulièrement les salariés à un ou plusieurs facteurs de risque dits «ergonomiques», évoqués dans le préambule.

La cartographie des activités ou emplois potentiellement concernés figure en annexe I du présent accord.

À partir de cette cartographie, les employeurs de la branche peuvent obtenir le financement d'actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés.

Cette liste à visée préventive ne saurait constituer une présomption d'un manquement des entreprises à leur obligation de sécurité.

Article 3
Suivi des mesures relatives au FIPU

Un suivi de cet accord sera réalisé dans le cadre de la commission de suivi instaurée par l'accord relatif à la santé et la sécurité au travail.

Il s'agira notamment, au regard des données disponibles, de faire le bilan des actions de prévention et de sensibilisation mises en œuvre par les employeurs, et par les actions de formation et de reconversion des salariés exposés ayant fait l'objet d'un financement par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

Article 4
Conditions à respecter et pièces à fournir par les entreprises pour bénéficier de financements par le FIPU

Pour bénéficier de financements au titre du dispositif «FIPU», l'entreprise doit :

- *Être à jour de ses cotisations auprès de l'URSSAF ;*
- *Adhérer à un Service de Prévention de Santé au travail (SPST) ;*
- *Disposer d'un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) respectant les conditions prévues par le code du travail ;*
- *Ne pas faire l'objet d'une injonction ou d'une cotisation supplémentaire ;*
- *Avoir informé ou consulté les Instances Représentatives du Personnel (IRP) des investissements prévus selon les règles du code du travail ;*
- *Ne pas avoir de contrat de prévention en cours ou ne pas avoir bénéficié d'un contrat de prévention au cours des deux dernières années ;*
- *Fournir les justificatifs.*

Article 5
Mesures de prévention de la pénibilité

Les parties signataires rappellent la nécessité d'éviter l'exposition des salariés aux risques professionnels.

Cependant, si l'exposition ne peut être évitée, du fait de l'activité du travailleur ou de la configuration de l'entreprise, l'employeur prend les mesures d'organisation ou met à disposition les moyens adaptés de manière à réduire, seuls ou en combinant leurs effets, l'exposition des travailleurs aux risques professionnels.

L'employeur mettra notamment des moyens humains ou mécaniques à la disposition des travailleurs, tels que des accessoires de préhensions, de levage ou toute formation, obligatoire ou non, permettant d'adapter au mieux l'activité des travailleurs.

Les parties signataires précisent que ces mesures sont des préconisations qui ne sauraient contrevenir aux mesures spécifiques ou complémentaires déjà mise en œuvre dans les entreprises de la branche.

Article 6
Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 *et suivants du code du travail.*

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 *du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de*

moins de 50 salariés.

Article 7
Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1er avril 2025 pour une durée de 3 ans.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Annexe I

Liste des métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques

La liste de métiers présentée dans cette annexe étant par nature indicative et non exhaustive, les parties signataires rappellent que les entreprises doivent, en tout état de cause, mener une évaluation des risques professionnels pour vérifier de l'exposition effective ou non de l'ensemble de leurs salariés aux risques professionnels peu important la dénomination de leur métier.

Selon la nomenclature des métiers PCS-ESE retenue par la CAT/MP pour cartographier les métiers et activités exposés et détaillée ci-après, la liste des métiers potentiellement exposés pour la branche de la production et transformation des papiers et cartons se présente de la manière suivante :

- 477b : «Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (électriques, électromécaniques, mécaniques, hors informatique)» ;

- 626c : «Opérateurs et ouvriers qualifiés des industries lourdes du bois et de la fabrication du papier-carton» ;

- 651a : «Conducteurs d'engin lourd de levage» ;

- 651b : «Conducteurs d'engin lourd de manœuvre» ;

- 652a : «Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes» ;

- 674e : «Ouvriers de production non qualifiés : industrie lourde du bois, fabrication des papiers et cartons».

Sur la base des métiers de la branche professionnelle de la production et transformation de papier carton, la liste des métiers potentiellement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 *du code du travail est fixée comme suit :*

Métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques		*Facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail*		
Code PCS-ESE	*Dénomination des métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques*	*Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail)*	*Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations*	*Vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail)*
626c	*Aide-conducteur atelier bois/rondier/équipier*	*Non*	*Non*	*Oui*
626c	*Conducteur atelier bois/coupeuse*	*Non*	*Non*	*Oui*
651a	*Grutier atelier bois / grutier portique*	*Non*	*Non*	*Oui*
651b	*Opérateur basculeur wagon*	*Oui*	*Oui*	*Oui*
651b	*Conducteur chargeur / bouteur / Bull/tracteurs parc à bois*	*Non*	*Non*	*Oui*
651b	*Conducteur loco*	*Non*	*Oui*	*Oui*
626c	*Opérateur déchargement Papier Carton Recyclé / Aide opérateur de site / Opérateur déchets*	*Non*	*Non*	*Oui*
626c	*Conducteur de caustification/Tall-oil/évaporateurs*	*Non*	*Oui*	*Oui*
626c	*Cuiseur/blanchisseur/lessivage…*	*Non*	*Non*	*Oui*
674e	*Chargeur matières premières*	*Non*	*Non*	*Oui*
626c	*Gouverneur*	*Non*	*Non*	*Oui*

Métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques		*Facteurs de risques professionnels mentionnés au 1º du I de l'article L. 4161-1 du code du travail*		
Code PCS-ESE	*Dénomination des métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques*	*Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail)*	*Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations*	*Vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail)*
626c	*Conducteur / aide-conducteur machine à papier*	*Non*	*Non*	*Oui*
626c	*Bobineur*	*Non*	*Non*	*Oui*
674e	*Emballeur/ Conducteur ligne d'emballage / Opérateur finition / Opérateur polyvalent finition/ Coupeur / Aide bobineur*	*Oui*	*Oui*	*Oui*
626c	*Conducteur d'équipement (hors onduleuse) Machine combinée, découpe, plieuse/colleuse, imprimeuse, contrecolleuse, agrafeuse, tubeuse, bottomeuse, mitrailleuse*	*Oui*	*Non*	*Non*
674e	*Margeur / Approvisionneur*	*Oui*	*Oui*	*Non*
652a	*Habillage de la palette Cercleur, filmeur, palettiseur en transformation de papier / ouate*	*Non*	*Oui*	*Non*
652a	*Palettisation du produit fini Conditionneur, paqueteur, receveur, ramasseur, palettiseur en cartonnerie*	*Oui*	*Oui*	*Non*
626c	*Pré-monteur/ Préparateur formes / Formiste*	*Oui*	*Non*	*Non*
626c	*Préparateur encres / Coloriste*	*Oui*	*Non*	*Non*
652a	*Cariste*	*Non*	*Non*	*Oui*
652a	*Préparateur commande, agent de conditionnement / Magasinier / Manutentionnaire*	*Oui*	*Oui*	*Non*
477b	*Technicien de maintenance (chaudronnier, électricien, électrotechnicien, mécanique, pneumatique…)*	*Oui*	*Oui*	*Oui*
626c	*Opérateur chaudières (écorces, liqueur noires)*	*Oui*	*Oui*	*Oui*
626c	*Opérateurs step/environnement*	*Non*	*Oui*	*Oui*