

## INTER-SECTEURS PAPIERS CARTONS

### Accord professionnel intersecteurs Papiers Cartons du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain

#### Avenant n°1

##### Préambule

La non-discrimination et la garantie de l'égalité des chances et des traitements à l'égard des salariés âgés relèvent du respect des droits fondamentaux de la personne humaine. Elles constituent un principe universellement opposable. Ce principe implique que toute entreprise, quelle que soit la part des seniors dans son effectif, doit s'assurer que la gestion de ses ressources humaines comporte des processus appropriés de prévention des risques de discrimination par l'âge.

En ce sens, le 11 mars 2008, les partenaires sociaux de l'intersecteurs Papiers Cartons se sont accordés, de manière majoritaire, pour :

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

Les partenaires sociaux décident d'un avenant précisant certains domaines d'actions de l'accord initial et fixant des indicateurs nationaux assortis d'objectifs chiffrés permettant de disposer d'un suivi quantitatif et qualitatif utile, tant à la promotion et au partage des progrès réalisés, qu'à la détermination d'éventuelles mesures correctives.

Ils ajoutent à ces domaines d'action des indicateurs des objectifs chiffrés qui concrétisent la politique volontariste et la mobilisation de l'intersecteurs Papiers Cartons en matière d'emploi des seniors.

Les indicateurs et les objectifs chiffrés nationaux se rapportent à l'accord professionnel intersecteurs.

L'avenant vise cependant à répondre aux nouvelles contraintes fixées aux articles L.138-24 et suivant du Code de la sécurité sociale relatives à la mobilisation des entreprises et, le cas échéant, des groupes de moins de 300 salariés en faveur de l'emploi des salariés âgés.

## **Article 1<sup>er</sup> - Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des plus de 55 ans dans l'intersecteurs Papiers Cartons**

L'objectif chiffré pour 2012 du taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans est fixé à 11 % minimum de l'effectif total de l'inter-secteurs papiers cartons.

Il est précisé que cet objectif chiffré participe directement à un effort de maintien dans l'emploi de la population considérée. Les caractéristiques actuelles de la pyramide des âges ainsi que le souhait de favoriser les secondes parties de carrières, notamment par la mobilité professionnelle externe, ne permettent pas d'envisager un taux d'emploi des plus de 55 ans sensiblement supérieur au taux actuel.

La collecte des renseignements utiles au suivi du taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans sera effectuée par l'Observatoire dans le cadre de l'enquête annuelle sur les effectifs salariés de l'intersecteurs Papiers Cartons.

## **Article 2 - Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés dans l'intersecteurs Papiers Cartons**

### 2.1 - Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation

Afin de mesurer les engagements des entreprises et des salariés en matière de parcours professionnels inscrits dans la durée tels que visés dans le Titre 4 de l'accord du 11 mars 2008, il est décidé de suivre annuellement les indicateurs suivants :

- les contrats de professionnalisation constatés pour des salariés âgés de 45 ans et plus ;
- les périodes de professionnalisation constatées pour des salariés âgés de 45 ans et plus ;
- les recours au droit individuel à la formation constatés pour des salariés âgés de 45 ans et plus ;
- les heures de formation à destination des salariés âgés de 45 et plus.
- 

La collecte des renseignements utiles au suivi de ces indicateurs sera effectuée par l'OPCA de branche.

Les objectifs chiffrés, pour 2012, sont fixés à :

- Pourcentage de contrats de professionnalisation pour des salariés âgés de 45 ans et plus : 3% de l'ensemble des contrats de professionnalisation ;
- Pourcentage de périodes de professionnalisation pour des salariés âgés de 45 ans et plus : 24% de l'ensemble des périodes de professionnalisation ;
- Nombre de recours au droit individuel à la formation constatés pour des salariés âgés de 45 ans et plus : 32% de l'ensemble des recours au droit individuel à la formation ;
- Nombre total d'heures de formation à destination des salariés âgés de 45 ans et plus : 30%

En outre, il est décidé de suivre l'évolution du nombre de CQP et CQPI en fonction notamment de l'âge des salariés. La collecte des renseignements utiles au suivi de ces indicateurs sera effectuée par l'organisme en charge de la procédure de certification de branche (IRFIP).

## 2.2 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Dans le cadre de la déclinaison opérationnelle des engagements inscrits dans l'accord professionnel du 11 mars 2008 relatifs à l'anticipation de l'évolution des carrières, il est prévu :

- de mettre en place des diagnostics et/ou des accompagnements GPEC intégrant la gestion de tous les âges au travail ;
- de mettre à disposition des entreprises un soutien méthodologique ;
- de favoriser l'acquisition et l'utilisation de progiciels de gestion des compétences ;
- de mettre à disposition des référentiels métiers.

La collecte des renseignements utiles au suivi de ces indicateurs sera effectuée par l'OPCA en charge de la conduite du dispositif Générique.

Les objectifs chiffrés pour 2012 sont fixés à :

- nombre de diagnostics et/ou accompagnements GPEC : 80 entreprises de l'intersecteurs Papiers Cartons ;
- nombre de guides à réaliser : 5 (guides GPEC et sélection du prestataire GPEC, guide santé au travail, guide handicap au travail, guide reprise/cession d'entreprise) ;
- nombre d'acquisition de progiciels de gestion des compétences : 50 progiciels ;
- nombre de référentiels métiers à réaliser dans la branche: 20 référentiels.

Il est entendu que la réalisation de ces objectifs nécessite la recherche de cofinancements permettant de renforcer les actions en cours sur les accompagnements GPEC et l'acquisition de progiciels de gestion des compétences.

## 2.3 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les parties signataires rappellent les engagements inscrits en matière de tutorat dans l'accord professionnel du 11 mars 2008.

Elles précisent, en outre, que FORMAPAP propose depuis 2002 un dispositif spécifique « CapTutorat » qui porte sur :

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

Les parties signataires décident d'examiner annuellement les différents indicateurs de suivi du dispositif CapTutorat qui lui seront transmis par FORMAPAP en se focalisant tout particulièrement sur l'âge moyen des tuteurs.

L'objectif chiffré, en pourcentage, des bénéficiaires de l'aide tutorale âgés de 45 ans et plus, pour 2012, est fixé à 40%.

## 2.4 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Dans le cadre de la déclinaison opérationnelle des engagements inscrits dans l'accord professionnel du 11 mars 2008 relatifs à l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite, il est prévu notamment :

- de mettre en place des bilans prévisionnels de retraite ;
- d'anticiper les situations et les conséquences du handicap des salariés âgés au travail par des appuis techniques aux entreprises

La collecte des renseignements utiles au suivi de ces indicateurs sera effectuée par l'OPCA en charge de la conduite du dispositif Générice.

Les objectifs chiffrés pour 2012 sont fixés à :

- nombre de bilans prévisionnels de retraite : 300 bilans individuels
- nombre d'appuis techniques aux entreprises sur les situations de handicap des salariés : 200 appuis techniques

## 2.5 - Amélioration des conditions de travail

Dans la perspective générale d'aide à l'appropriation de la politique GPEC, il est prévu de réaliser, en partenariat avec l'ANACT, des monographies ressources humaines d'un échantillon d'entreprises.

Le nombre de monographies à réaliser pour 2012 est fixé 10.

En outre, dans le prolongement de la convention tripartite du 11 mars 2008 signée avec l'ANACT, les parties signataires s'engagent à ratifier une convention avec le FACT afin de disposer, notamment, de moyens permettant le recours à une expertise sur la problématique rythmes de travail, conditions de travail et allongement de la durée de vie professionnelle.

Dans ce cadre, il est prévu de tenir trois réunions paritaires d'information et d'aide à l'appropriation de cette problématique entre le 1<sup>er</sup> septembre 2009 et le 31 décembre 2010.

## **Article 3 – Suivi du dispositif Générice**

Les parties signataires rappellent, qu'à leur demande, l'OPCA FORMAPAP a conçu et mis en œuvre un dispositif permettant de décliner de façon concrète les orientations et les recommandations arrêtées dans l'accord du 11 mars 2008 en matière de gestion anticipative des âges et des parcours professionnels.

Au regard, des objectifs initiaux qui consistent à :

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

Les parties signataires demandent à l'OPCA de procéder à une évaluation du dispositif Générice annuellement dans le cadre de la Commission de suivi prévue à l'article 2 du Titre 6 de l'accord professionnel du 11 mars 2008.

#### **Article 4 : Remontée d'informations**

Il est rappelé que conformément au point 2.4 de l'article 2 du Titre 2 de l'accord professionnel du 11 mars 2008, les entreprises doivent arrêter annuellement en concertation avec les institutions représentatives du personnel des indicateurs pertinents afin d'évaluer les améliorations et de définir, le cas échéant, les axes de progrès en matière de progression du taux d'emploi des seniors. Il est précisé que ces indicateurs sont examinés annuellement.

Les partenaires sociaux demandent donc aux entreprises, par la voie du présent avenant, d'adresser à l'Observatoire des métiers et des qualifications 154 boulevard Haussmann – 75008 PARIS, tous documents en relation avec l'obligation conventionnelle rappelée ci-dessus. Ces documents participeront à une remontée d'informations dont l'analyse alimentera les réflexions et les éventuelles propositions de la commission de suivi prévue à l'article 2 du Titre 6 de l'accord professionnel du 11 mars 2008.

#### **Article 5 : Suivi des indicateurs**

Les indicateurs visés dans le présent avenant seront examinés annuellement dans le cadre de la commission de suivi prévue à l'article 2 du Titre 6 de l'accord du 11 mars 2008. Ils figureront, ainsi que l'évolution de leurs résultats, dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D.2241-1 du code du travail.

Un bilan général sera dressé dans le courant de l'année 2013 afin d'examiner la situation au regard des objectifs fixés pour l'année 2012.

Les partenaires sociaux examineront à cette occasion les conditions de renouvellement du présent avenant.

## **Article 6 : Champ d'application, durée d'application – Mesures de publicité**

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application de l'accord initial pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date de signature.

Il sera soumis à avis du ministre chargé de l'emploi et sera étendu dans les conditions fixées par le Code du travail.

### Clause d'application

La signature du présent avenant et de l'accord initial du 11 mars 2008 ainsi que l'ensemble des démarches innovantes en faveur de l'emploi des seniors ont été rendues possibles du fait de l'implication forte des entreprises adhérentes aux organisations professionnelles de l'intersecteurs Papiers Cartons.

En conséquence, il apparaît légitime, que seules les entreprises de 50 à 299 salariés adhérentes à une des organisations professionnelles signataires bénéficient des effets de l'avenant au regard notamment de la pénalité prévue à l'article L. 138-24 du Code de la Sécurité Sociale.

*Fait à Paris, le 17 septembre 2009*

**La délégation patronale**

**Les délégations de salariés**

Association Française des Distributeurs de  
Papiers et d'Emballages (AFDPE)

Fédération Française de la communication  
Ecrite, Graphique et Audiovisuelle CFTC

Fédération des Articles de Papeterie

FIBOPA CFE-CGC

Fédération Française du Cartonnage

Fédération FO du Papier-Carton

UNIPAS