

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE
TRAVAIL DU PERSONNEL DES IMPRIMERIES DE
LABEUR ET DES INDUSTRIES GRAPHIQUES. EN
VIGUEUR LE 1ER JUIN 1956. ETENDUE PAR
ARRÊTÉ DU 22 NOVEMBRE 1956 JONC 15

IDCC 184

Brochure 3138

**CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/**

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 26/07/2025

Imprimeries de labeur et industries graphiques

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| Convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques. En vigueur le 1er juin 1956. Etendue par arrêté du 22 novembre 1956 JONC 15 décembre 1956. | 7 |
| Première partie : Préambule - Programme - Durée - Divers | 7 |
| Préambule - Programme | 7 |
| Champ d'application - Durée - Révision | 8 |
| Avenants régionaux - Clauses diverses | 9 |
| Deuxième partie : Clauses communes à tout le personnel | 10 |
| Liberté syndicale et liberté d'opinion | 10 |
| Article 204 - Panneaux d'affichage | 10 |
| Délégués du personnel - Comité d'entreprise | 11 |
| Suspension du contrat de travail | 11 |
| Article 209 - Régime complémentaire de retraite | 11 |
| Ancienneté dans l'entreprise | 11 |
| Congés exceptionnels pour événements familiaux | 12 |
| Article 214 - Indemnité de départ à la retraite | 12 |
| Troisième partie : Clauses particulières au personnel ouvriers | 12 |
| Salaires | 12 |
| Durée de travail - Horaires | 13 |
| Heures supplémentaires | 13 |
| Article 312 - Heures normales et anormales | 13 |
| Article 313 - Travail du dimanche, des jours fériés et équipes de suppléance | 14 |
| Travail en plusieurs équipes | 14 |
| Jours fériés | 14 |
| Congés payés | 15 |
| Article 323 - Obligations militaires | 15 |
| Travail des femmes et des jeunes | 15 |
| Article 326 - Délai-congé | 16 |
| Article 327 - Indemnité de licenciement | 16 |
| Article 328 - Licenciement en cas de baisse de travail | 16 |
| Apprentissage | 16 |
| Article 331 - Clause particulière | 17 |
| Article 332 - Déplacement de l'entreprise | 17 |
| Article 333 - Maladie | 17 |
| Quatrième partie : Clauses particulières au personnel employés | 17 |
| Cinquième partie : Clauses particulières aux cadres et agents de maîtrise | 19 |
| Article 501 - Préambule | 19 |
| Définition des cadres et agents de maîtrise | 20 |
| Appointements | 20 |
| Article 506 - Engagements, contrat, période d'essais | 21 |
| Article 507 - Modifications en cours de contrat | 21 |
| Article 508 - Préavis | 21 |
| Article 509 - Indemnité de licenciement | 22 |
| Article 510 (1) - Durée du travail | 22 |
| Article 511 - Congés | 23 |
| Article 512 - Périodes militaires | 23 |
| Article 513 - Déplacements | 23 |
| Article 514 - Maladie | 23 |
| Article 515 - Régime de retraite et de prévoyance | 24 |
| Article 516 - Secret professionnel | 24 |
| Article 517 - Enseignement technique | 24 |
| Article 518 - Déplacement de l'entreprise | 24 |
| Article - Sixième partie : CPPNI | 24 |
| Textes Attachés | 25 |
| Annexe II - Compétence territoriale des commissions de conciliation | 25 |
| Annexe III - Formation professionnelle et apprentissage, Avenant du 1er juillet 1959 | 28 |
| Annexe IV bis - Prime annuelle - Clauses communes à l'ensemble du personnel | 29 |
| Annexe VI - Interprétation de l'article 319 relatif au "pont", Accord du 28 juin 1976 | 29 |
| Annexe VI - Dispositions diverses(Interprétation de l'article 319 relatif au "pont") | 30 |
| Annexe VI - Divers, Accord du 11 février 1971 | 30 |
| Annexe VI - Commissions régionales de conciliation - Compétence, Accord du 27 janvier 1981 | 30 |
| Annexe VI - Travail effectif, Accord du 25 mai 1982 | 30 |

| | |
|--|----|
| Annexe VI - Congés payés des ouvriers, Accord du 25 avril 1988 | 31 |
| Annexe VII - Zones de salaires | 31 |
| Annexe VIII - Semaine de repos d'hiver, Accord du 14 octobre 1970 | 31 |
| Accord du 24 mars 1970 relatif aux problèmes généraux de l'emploi | 32 |
| Accord du 24 mai 1971 relatif aux objectifs et moyens de la formation professionnelle | 38 |
| Accord du 1er juin 1972 relatif à la formation et perfectionnement professionnels dans l'imprimerie du labeur | 38 |
| Accord du 19 mars 1973 relatif aux stages d'adaptation à l'emploi et rémunération des titulaires de BEP | 41 |
| Accord du 27 mars 1974 relatif à l'information syndicale | 41 |
| Accord du 7 mai 1974 Personnel "Employés" (Commentaires de l'article 410 de la convention collective) (1) | 42 |
| Accord national du 5 décembre 1974 relatif au fonds d'assurance formation | 42 |
| Accord du 24 février 1975 relatif au régime professionnel de garantie de ressources (section ouvriers et employés) | 44 |
| Accord du 25 février 1975 relatif au régime professionnel de garantie de ressources | 45 |
| Accord du 5 mars 1975 relatif aux cadres, agents de maîtrise et assimilés (section cadres) | 45 |
| Accord du 30 décembre 1975 à l'avenant du 24 février 1975 et mesures diverses concernant l'emploi | 47 |
| Accord du 7 novembre 1975 aux accords des 24 février 1975 (Ouvriers et Employés) et 5 mars 1975 (Cadres) portant création d'un régime professionnel de garantie de ressources | 48 |
| Accord du 24 février 1976 relatif aux cadres, agents de maîtrise et assimilés | 48 |
| Accord du 25 février 1976 relatif à la section cadres (1) | 49 |
| Accord du 30 juin 1976 portant modalités d'application de l'accord du 8 avril 1976 (section ouvriers, employés et cadres) | 49 |
| Accord du 31 août 1976 relatif au régime professionnel de garantie de ressources des cadres (1) | 49 |
| Accord du 29 septembre 1976 relatif au stage d'adaptation à l'emploi et rémunération des titulaires de BEP | 50 |
| Accord du 4 mars 1977 relatif au fonds de péréquation de l'emploi | 50 |
| Accord du 1er mars 1977 relatif au régime professionnel de garantie de ressources : Indemnité de licenciement - Cadres | 50 |
| Accord du 30 avril 1978 relatif au fonds de péréquation de l'emploi | 51 |
| Accord du 13 novembre 1978 relatif à la section cadres | 51 |
| Accord du 10 février 1978 relatif au fonds de péréquation de l'emploi | 51 |
| Accord du 26 juin 1980 relatif à la garantie de ressources pour le personnel ouvrier et employé âgé de 60 à 65 ans | 51 |
| Accord du 2 février 1983 relatif au congé de formation | 52 |
| Accord du 25 octobre 1990 relatif à la garantie incapacité de travail des ouvriers et employés | 52 |
| Accord du 9 mars 1993 relatif à la désignation d'un fonds d'assurance formation | 53 |
| Accord du 9 septembre 1993 relatif au champ d'application de la convention | 53 |
| Accord du 20 janvier 1994 relatif au versement de la contribution obligatoire des entreprises de 10 salariés et plus au développement de la formation professionnelle continue | 53 |
| Accord du 20 janvier 1994 relatif au versement de la contribution obligatoire des entreprises pour le financement des contrats d'insertion en alternance | 54 |
| Accord paritaire du 21 décembre 1994 relatif au versement de la contribution obligatoire des entreprises de 10 salariés et plus au développement de la formation professionnelle continue | 54 |
| Accord paritaire du 21 décembre 1994 relatif au versement de la contribution obligatoire des entreprises pour le financement des contrats d'insertion en alternance | 55 |
| Accord paritaire du 21 décembre 1994 relatif au versement de la contribution des entreprises pour le financement du capital de temps de formation | 55 |
| Accord paritaire du 21 décembre 1994 relatif au versement de la contribution obligatoire des entreprises de moins de 10 salariés pour le développement de la formation professionnelle continue | 55 |
| Accord du 21 décembre 1994 portant constitution de l'OPCA de la communication graphique et des multimédia | 56 |
| Accord du 21 décembre 1994 relatif aux statuts de l'organisme paritaire collecteur agréé de la communication graphique et des multimédia (OPCA-CGM) | 57 |
| Accord du 21 décembre 1994 relatif à la création de la section de l'imprimerie et de la communication graphique | 60 |
| Accord du 25 novembre 1996 relatif à l'OPCA - CGM (Statuts) Délégation de la fonction "information - conseil" | 61 |
| Accord du 25 novembre 1996 relatif à la fongibilité des ressources de la formation continue (PFE) | 62 |
| Accord du 25 novembre 1996 relatif à l'affectation de fonds de l'alternance aux centres de formation des apprentis | 62 |
| Avenant du 12 décembre 1996 concernant la branche spécifique de l'activité reliure, brochure, dorure (code APE 22.2E) | 63 |
| Accord-cadre du 1er décembre 1997 pour la constitution d'un observatoire paritaire de la branche | 66 |
| Avenant du 1er décembre 1997 relatif à la mise oeuvre du capital de temps de formation dans les industries graphiques | 67 |

| | |
|--|-----|
| Accord du 20 mai 1998 relatif à un engagement de principe sur la constitution d'un pôle professionnel de retraite et de prévoyance communication | 68 |
| Accord paritaire du 29 janvier 1999 pour la mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail | 69 |
| Avenant du 19 mai 1999 relatif à la revalorisation de la contribution des entreprises de moins de 10 salariés au titre du plan de formation | 75 |
| Avenant interprétatif du 22 juillet 1999 à l'accord du 29 janvier 1999 et modification des dispositions de la convention collective relatives à la durée et à l'organisation du travail | 76 |
| Accord paritaire du 16 décembre 1999 relatif au groupe de suivi ARTT | 77 |
| Accord du 16 janvier 2001 relatif à la fongibilité des ressources de la formation continue (reconduction de l'accord du 25 novembre 1996) | 77 |
| Accord du 22 mars 2001 relatif à l'ARTT de la branche reliure-brochure-dorure | 78 |
| Accord du 18 juin 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité | 83 |
| Avenant du 17 septembre 2001 relatif à la classification des emplois et qualifications de l'ensemble du personnel salarié | 85 |
| Accord du 10 décembre 2001 relatif à la revalorisation de la contribution des entreprises de moins de 10 salariés au titre du plan de formation | 88 |
| Accord du 20 mars 2002 relatif à la cessation anticipée d'activité | 89 |
| Avenant du 23 septembre 2003 à l'avenant du 12 décembre 1996 concernant la branche spécifique de l'activité reliure-brochure-dorure | 89 |
| Accord du 16 décembre 2003 portant création du 203 bis relatif aux autorisations d'absence des délégués syndicaux | 90 |
| Accord du 21 juin 2004 relatif au régime de prévoyance | 90 |
| Accord du 26 juillet 2007 portant modifications de l'accord national du 12 octobre 2004 sur la formation professionnelle | 91 |
| Accord du 1er octobre 2007 relatif au regroupement des adhésions auprès des institutions AGIRC-ARRCO (1) | 91 |
| Accord du 24 octobre 2007 relatif au transfert du portefeuille garantie obsèques (1) | 92 |
| Accord du 24 octobre 2007 relatif à l'équilibre du régime de prévoyance (CARPILIG) | 92 |
| Avenant du 5 février 2009 relatif aux statuts et aux règlements de la CARPILIG-P | 93 |
| Accord du 16 juin 2009 relatif à la retraite et à la prévoyance | 99 |
| Accord du 26 février 2010 relatif aux modifications des dispositifs de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 | 100 |
| Accord du 15 novembre 2010 relatif à la prévoyance | 102 |
| Accord du 24 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise | 102 |
| Accord du 5 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance | 104 |
| Accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle continue | 106 |
| Avenant du 3 décembre 2012 à l'accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle | 107 |
| Accord du 7 décembre 2012 relatif au régime de prévoyance | 107 |
| Accord du 3 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance | 111 |
| Accord du 1er décembre 2014 relatif au régime de prévoyance | 112 |
| Accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences | 113 |
| Accord du 23 novembre 2015 relatif au dialogue social et à la revitalisation des bassins graphiques | 117 |
| Accord du 9 février 2016 relatif aux dispositions sur le régime de prévoyance | 118 |
| Accord du 6 décembre 2016 relatif aux dispositions sur le régime de prévoyance | 119 |
| Accord du 11 décembre 2017 relatif au régime de prévoyance | 120 |
| Avenant du 11 juin 2018 à l'accord paritaire du 15 janvier 2018 portant sur la politique salariale 2018 | 121 |
| Accord du 18 octobre 2018 relatif à l'élargissement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) | 121 |
| Accord du 10 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2019 | 121 |
| Accord du 20 décembre 2018 relatif à la création de la CPPNI | 122 |
| Accord paritaire du 12 mars 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI | 122 |
| Avenant du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité) | 124 |
| Accord paritaire du 6 mars 2020 relatif au régime de prévoyance conventionnelle | 125 |
| Accord paritaire du 16 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour préserver l'emploi et construire les industries graphiques de demain | 125 |
| Accord paritaire du 9 décembre 2020 relatif au régime de prévoyance conventionnelle | 131 |
| Accord paritaire du 27 janvier 2021 relatif au dispositif de promotion ou reconversion par alternance « Pro-A » | 132 |
| Accord paritaire du 27 janvier 2021 relatif à l'élargissement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) | 134 |
| Accord paritaire du 30 mars 2021 relatif à la création d'une CPNEFP commune | 135 |

| | |
|---|-----|
| Accord du 7 décembre 2021 relatif au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2022 | 135 |
| Accord paritaire du 23 mai 2022 relatif au régime de prévoyance conventionnelle | 136 |
| Avenant du 21 juillet 2022 à l'accord du 16 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour préserver l'emploi | 136 |
| Avenant du 5 septembre 2022 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences | 137 |
| Accord du 3 novembre 2022 relatif à la collecte et la gestion des contributions conventionnelles | 138 |
| Accord du 14 novembre 2022 relatif au régime de prévoyance conventionnelle | 139 |
| Accord paritaire du 19 décembre 2022 relatif à la création d'une CPNEFP commune | 139 |
| Accord du 16 mai 2023 relatif au développement et à l'innovation | 140 |
| Avenant du 16 mai 2023 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences | 141 |
| Accord paritaire du 21 juin 2023 relatif à la constitution d'une catégorie objective pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire | 142 |
| Accord paritaire du 11 septembre 2023 relatif à la définition des catégories de salariés « cadres » et « non cadres » bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire | 142 |
| Accord du 19 décembre 2023 relatif au régime de prévoyance conventionnelle | 143 |
| Accord du 24 juin 2024 relatif à la classification des emplois et des qualifications de l'ensemble du personnel salarié | 144 |
| Avenant du 15 juillet 2024 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences | 153 |
| Avenant interprétatif du 15 juillet 2024 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences | 154 |
| Accord du 18 décembre 2024 à l'accord du 24 juin 2024 relatif à la classification des emplois et des qualifications de l'ensemble du personnel salarié | 154 |
| Accord paritaire du 7 janvier 2025 relatif au régime de prévoyance conventionnelle | 162 |
| Accord du 26 mai 2025 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée rebond pour la préservation de l'emploi | 163 |
| Textes Salaires | 171 |
| Accord du 8 décembre 1987 relatif aux salaires (1) | 171 |
| Accord du 19 octobre 2006 relatif aux salaires (reliure-brochure-dorure) | 171 |
| Accord du 29 janvier 2007 relatif aux salaires | 171 |
| Accord du 25 septembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 de la branche reliure, brochure, dorure | 172 |
| Accord du 22 janvier 2008 relatif à la politique salariale pour l'année 2008 (1) | 172 |
| Accord du 26 septembre 2008 relatif aux salaires (1) | 173 |
| Accord du 23 janvier 2009 (1) | 173 |
| Accord du 23 novembre 2009 relatif aux salaires | 174 |
| Accord du 19 janvier 2010 relatif à la politique salariale pour l'année 2010 | 175 |
| Accord du 1er décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 dans la branche reliure-brochure-dorure | 175 |
| Avenant du 2 février 2011 relatif à la classification et aux salaires dans la branche reliure-brochure-dorure | 176 |
| Accord du 21 mars 2011 relatif à la politique salariale pour l'année 2011 | 176 |
| Accord du 7 décembre 2012 relatif à la politique salariale pour l'année 2012 | 176 |
| Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2013 | 177 |
| Accord du 31 mars 2014 relatif à la politique salariale pour l'année 2014 | 177 |
| Accord du 9 avril 2015 relatif à la politique salariale au 1er juillet 2015 (reliure, brochure, dorure) | 178 |
| Accord du 16 juin 2015 relatif à la politique salariale au 1er septembre 2015 | 178 |
| Accord du 15 février 2016 relatif à la politique salariale pour l'année 2016 | 179 |
| Accord du 16 janvier 2017 relatif à la politique salariale 2017 | 179 |
| Accord du 15 janvier 2018 relatif à la politique salariale pour l'année 2018 | 180 |
| Accord du 22 février 2019 relatif à la politique salariale pour l'année 2019 | 180 |
| Accord paritaire du 14 mai 2020 relatif à la politique salariale pour l'année 2020 | 180 |
| Accord professionnel du 8 avril 2021 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels | 181 |
| Accord paritaire du 22 avril 2021 relatif à la politique salariale pour l'année 2021 | 182 |
| Accord du 19 janvier 2022 relatif aux salaires minima au 1er avril 2022 | 182 |
| Accord paritaire du 8 février 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022 | 183 |
| Accord paritaire du 22 juin 2022 relatif aux salaires au 1er octobre 2022 | 183 |
| Accord du 18 janvier 2023 relatif aux salaires au 1er avril 2023 | 184 |
| Accord paritaire du 26 mai 2023 relatif aux salaires au 1er septembre 2023 | 184 |
| Accord paritaire du 26 mai 2023 relatif aux salaires au 1er septembre 2023 (secteur de la reliure, brochure, dorure) | 185 |
| Accord paritaire du 16 janvier 2024 relatif aux salaires minima mensuels | 186 |

| | |
|---|-----|
| Accord paritaire du 30 janvier 2024 relatif aux salaires au 1er avril 2024 (secteur de la reliure-brochure-dorure) | 186 |
| Accord paritaire du 24 juin 2024 relatif à la fixation du salaire minimum des groupes IVA et IVB | 187 |
| Accord paritaire du 25 février 2025 relatif aux salaires au 1er mai 2025 | 188 |
| Textes Extensions | 189 |
| ARRETE du 22 novembre 1956 | 189 |
| ARRETE du 6 mai 1997 | 189 |
| ARRETE du 28 mars 1960 | 190 |
| ARRETE du 7 janvier 1998 | 190 |
| ARRETE du 21 juin 2002 | 190 |
| ARRETE du 29 juillet 1963 | 191 |
| ARRETE du 3 janvier 1964 | 191 |
| ARRETE du 9 février 2004 | 191 |
| ARRETE du 21 octobre 1966 | 191 |
| ARRETE du 11 mars 2004 | 192 |
| ARRETE du 4 juillet 2005 | 192 |
| ARRETE du 20 décembre 1967 | 193 |
| ARRETE du 31 janvier 2007 | 193 |
| ARRETE du 26 décembre 1968 | 193 |
| ARRETE du 9 mars 2007 | 194 |
| ARRETE du 1 août 1969 | 194 |
| ARRETE du 22 décembre 1971 | 194 |
| ARRETE du 9 juin 1972 | 195 |
| ARRETE du 7 décembre 1972 | 195 |
| ARRETE du 6 août 1973 | 195 |
| ARRETE du 25 janvier 1974 | 195 |
| ARRETE du 1 juillet 1974 | 196 |
| ARRETE du 8 juillet 1974 | 196 |
| ARRETE du 12 novembre 1974 | 196 |
| ARRETE du 13 janvier 1975 | 197 |
| ARRETE du 11 juin 1975 | 197 |
| ARRETE du 8 juillet 1975 | 197 |
| ARRETE du 22 juillet 1975 | 198 |
| ARRETE du 25 juillet 1975 | 198 |
| ARRETE du 9 octobre 1975 | 199 |
| ARRETE du 12 février 1976 | 199 |
| ARRETE du 21 avril 1976 | 199 |
| ARRETE du 9 juillet 1976 | 199 |
| ARRETE du 29 juillet 1976 | 200 |
| ARRETE du 12 août 1976 | 200 |
| ARRETE du 5 novembre 1976 | 200 |
| ARRETE du 27 décembre 1976 | 201 |
| ARRETE du 25 mai 1977 | 201 |
| ARRETE du 26 mai 1977 | 202 |
| ARRETE du 5 juillet 1977 | 202 |
| ARRETE du 4 janvier 1978 | 202 |
| ARRETE du 5 janvier 1978 | 202 |
| ARRETE du 13 novembre 1978 | 203 |
| ARRETE du 13 novembre 1978 | 203 |
| ARRETE du 13 novembre 1978 | 203 |
| ARRETE du 8 février 1979 | 204 |
| ARRETE du 12 février 1979 | 204 |
| ARRETE du 3 août 1979 | 204 |
| ARRETE du 13 novembre 1979 | 205 |
| ARRETE du 2 juillet 1980 | 205 |
| ARRETE du 1 octobre 1980 | 205 |
| ARRETE du 3 décembre 1980 | 205 |
| ARRETE du 19 février 1981 | 206 |
| ARRETE du 24 mars 1981 | 206 |
| ARRETE du 21 avril 1981 | 206 |
| ARRETE du 25 janvier 1982 | 206 |
| ARRETE du 30 mars 1982 | 207 |
| ARRETE du 17 décembre 1982 | 207 |

| | |
|------------------------------------|-----|
| ARRETE du 21 octobre 1983 | 207 |
| ARRETE du 26 février 1987 | 207 |
| ARRETE du 5 mai 1988 | 208 |
| ARRETE du 30 juillet 1988 | 208 |
| ARRETE du 28 février 1991 | 208 |
| ARRETE du 25 avril 1991 | 208 |
| ARRETE du 6 mai 1991 | 209 |
| ARRETE du 28 juillet 1993 | 209 |
| ARRETE du 28 janvier 1994 | 209 |
| ARRETE du 3 mai 1994 | 209 |
| ARRETE du 25 mai 1994 | 210 |
| ARRETE du 12 octobre 1994 | 210 |
| ARRETE du 3 octobre 1995 | 210 |
| ARRETE du 19 octobre 1995 | 210 |
| ARRETE du 8 février 1996 | 211 |
| ARRETE du 25 juin 1997 | 211 |
| ARRETE du 20 avril 1998 | 211 |
| ARRETE du 8 juillet 1998 | 212 |
| ARRETE du 1 octobre 1998 | 212 |
| ARRETE du 14 avril 1999 | 212 |
| ARRETE du 21 octobre 1999 | 213 |
| ARRETE du 20 décembre 1999 | 213 |
| ARRETE du 11 mai 2000 | 213 |
| ARRETE du 11 mai 2000 | 214 |
| ARRETE du 26 juin 2000 | 214 |
| ARRETE du 21 février 2001 | 214 |
| ARRETE du 17 avril 2001 | 214 |
| ARRETE du 17 janvier 2002 | 215 |
| ARRETE du 8 avril 2002 | 216 |
| ARRETE du 7 février 2003 | 216 |
| ARRETE du 6 mai 2004 | 217 |
| ARRETE du 17 juin 2004 | 217 |
| ARRETE du 15 décembre 2004 | 217 |
| ARRETE du 13 avril 2005 | 217 |
| ARRETE du 8 novembre 2005 | 218 |
| ARRETE du 23 octobre 2006 | 218 |
| ARRETE du 10 mai 2007 | 218 |
| Textes parus au JORF | 221 |
| Arrêté du 27 décembre 2018 | 221 |
| Arrêté du 23 janvier 2019 | 221 |
| Arrêté du 30 juillet 2019 | 221 |
| Arrêté du 2 août 2019 | 222 |
| Arrêté du 12 août 2019 | 222 |
| Arrêté du 30 octobre 2019 | 223 |
| Arrêté du 17 septembre 2020 | 223 |
| Arrêté du 6 novembre 2020 | 224 |
| Arrêté du 5 janvier 2021 | 224 |
| Arrêté du 23 juillet 2021 | 225 |
| Arrêté du 10 septembre 2021 | 225 |

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES IMPRIMERIES DE LABEUR ET DES INDUSTRIES GRAPHIQUES. EN VIGUEUR LE 1ER JUIN 1956. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 22 NOVEMBRE 1956 JONC 15 DÉCEMBRE 1956.

| Signataires | |
|--------------------------------------|--|
| Patrons signataires | La fédération française des saytcnids ptrnuaoax de l'imprimerie et des insurtdis graphiques. |
| Syndicats signataires | Signataires des piearts 1, 2, 3 et 6 La fédération française des tureliavarls du lvire CGT ; La fédération nliotnaae des sinadycts chrétiens du livre-papier-carton et itudernsis ceenoxns CTFC ; La fédération Frcoe ouvrière du livre Signataires des peirats 1, 2, 4 et 6 La fédération française des satinycds chrétiens d'employés, tniehccines et aetngs de maîtrise ; La fédération nnlotaaie des employés et crdaes CGT ; La fédération Focre ouvrière du livre Signataires des pitears 1, 2, 5 et 6 Le syncadit noianatl des cardes et maîtrise du livre, de la presse et des insutreids gerupahiqs ; Le snaydcit nnoaaatl des cderas tqnihucees du lirve de la FTFL ; La fédération française d'ingénieurs et credas CTFC ; Les crdaes de Force ouvrière ; Le sndcayt des ceards et de la maîtrise des atrs gghupireas CGC. |
| Organisations adhérentes signataires | Le sdcaniyt ntaainol des iudetsins de la cuinmmicoaotn gapurhique et de l'imprimerie française par ltrete du 19 javenir 1998 (BO CC 98-6). Le saydcint nnaaoitl des employés et credas de presse, d'édition et publicité Focre ouvrière par ltrete du 12 nbovmree 1998 (BO CC 99-3). La fédération des employés et cdreas FO du 19 jiaenvr 1999 (BO CC 99-6). Le syndicat nntoaal de l'écrit CDFT par lettre du 11 février 1999 (BO CC 99-9). |

Première partie : Préambule - Programme - Durée - Divers

Préambule - Programme

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les otrnigiosnaas snaiagetirs déclarent, au nom de leurs adhérents, rcetspeer la fctoonin pronatale et ses délégations, asusi bein que la dignité hainmue au tvarers de la fioncton de salarié, de qualeqe catégorie qu'il soit.

Eaelibnsntst la présente cnviteoonn dnas le piemerr but de mnaeniitr et développer les rroapts de bonne eentne et de prfaiate loyauté entre tuos les mebemrs de la posfreiosn et, dnas le snoced but, conséquence du premier, d'aboutir à un développement hnumoiarex de la profession, développement qui diot être bénéfique à tuos ses mebrmes snas exception.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

En même temps qu'il cofdiie les drtois et onliigaobts de chacun, le présent douemnt relapable dnoc ci-dessous ceartins prepnics (extraits de la déclaration comunme du 16 décembre 1954) dnot les oairgsinotans sigainatres déclarent reconnaître ttuoie la vauelr :

- on ne puet répartir des rssiecehs qui n'ont pas été préalablement piodeutrs ;

- on tirvlaale mieux et puls dnas l'entente et la cohésion ;
- on ne ltute ni lmgponets ni emifcaefnect conrte le progrès tcuhiqene - on diot s'y atpdaer et faire que ce progrès aossiuble au progrès sociol ;
- les bénéfices de l'accroissement de la pdutrcion deiovt revenir, dnas une poprtoin équitable : à la clientèle, à l'entreprise, à tuos cuex qu'elle eolipme - le résultat dvneat tjuorous être, par vioe dcriete ou indirekte, une élévation du naeviu de vie de cchaun ;
- l'information lyale et réciproque est une nécessité absolue.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Le taetrenmit ou sialare rétribue un tairval qui diot être effectué en ttuoie conscience, assui bein du pniot de vue qualité qu'au pnoit de vue quantité, l'horaire de taravl s'entendant asini puor du traavil effectif.
2. Les ogniaotraiss siiteaagnrs rnncocenessait que cuahcn doit, en outre, se crtemoopr fnavermoealbt à la vie de l'entreprise (recherche de la saiasocftin de la clientèle, gjalalgpess évités, etc.), et que tel est bein son prorpe intérêt, la prospérité même de l'entreprise ne danvet manquer, en définitive, d'avoir des conséquences heueesrus puor lui-même.
3. L'employeur diot trdene à paelcr ses cueatloarrobs dnas des cinodions de tiaravl ptanetmert au taaeulrilvr ccniesoniucex

d'obtenir, snas erottfs excessifs, les mulireles résultats.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les diervess oitaosnniags de salariés, qui penrennt atce de l'esprit même du présent document, déclarent cmndreopre la nécessité de l'augmentation de la productivité à l'elulaqe cndoit le matériel nouveau.

Afin de gtaanirr alros à l'ensemble du pnsenroel sa jsute prat dnas les piodtrus d'une aoutgniatmen générale ou particulière du rendement, les chefs d'entreprise s'emploieront à développer tuos systèmes d'intéressement à la productivité - le piirncpe suel étant ici posé, la flmoure d'application éventuelle ne pnvuaot être que particulière à cqahue eptnirrsee (rémunération complémentaire en fntooicn de la productivité, piersm dieevrs attachées au développement de l'entreprise, etc.).

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Les ogiaortsanns signataires, ranpaelp fnlemremoelt l'existence du doit de grève tel que l'exprime la Constitution, s'engagent néanmoins, pdanent la durée de la présente convention, à ne rucroir éventuellement à la grève puor les unes, à la feruterme d'ateliers puor les autres, qu'après avior épuisé tuos les moyens de conciliation, viore d'arbitrage.

2. C'est dnas ce but qu'elles mnitnnenaiet et rorcfneent une procédure accélérée de conciliation, les oaannrtssiogs srngieiaas de cerdas et aegnts de maîtrise, oivurres et employés s'engageant à ce qu'aucune grève poelesrlsfnnioe ne siot décidée, acnue mursee ne siot psrie tndant à rnitlear la production, snas qu'en effet ait été msie en oureve et cdunotie à temre la procédure de conciliation, vorie d'arbitrage (art. 901 et suivants).

3. Les elpyeromus prennent le même enmaggeet en ce qui corcnene une frteumee éventuelle, puor cuase de conflit, de tuot ou prate de luer entreprise, vaolunt que la procédure de cclniaotion obtienne, de luer pprroe fait, le maxmum d'efficacité.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Dnas un délai qui n'excédera pas une année à cetmpor de la dtae de la sartgiune de la présente convention, les oagrinstonias stngaiieras cetoisnontrut et montrett en pacle un comité paritaire, dit comité naioatnl permanent, où snoret représentées les osganinotiras srtaieniags de la présente convention. Ce comité siégera oinbigretelmaot à des itllaenvres réguliers, qui snroet fixés au mmneot de sa formation.

2. Le rôle de ce comité natoanil pnmeeanrt - qui pruroa s'adjointre des comités régionaux et des comités possienfnores - srea un rôle d'information et d'études, à l'exclusion de tuot poouir en matière de décisions, celles-ci étant réservées aux oasragtnoiis saigteairns elles-mêmes.

3. Celles-ci snot d'ores et déjà d'accord puor que les premières études du comité nnotaail pemernant parent sur les pitons suivants, dnot la liste est déclarée non livatiitme :

- arpenagsistpe de ftaromoin pfoelenlsroisne ;

- ltute eccfiae ctnroe une aotiaipprn ou un développement éventuels du chômage dnas la profession, le " rlsaseeemnct " du pensenrol écarté par l'évolution de la profsseion pnuvoat poser des problèmes de première urgnce ;

- alnsssmusoipeet éventuel du régime des mrajtoona d'heures supplémentaires en ftooncin de grianates de sareails ;

- empoi et équipement des dvires matériels pprouiylgaqhes par le peronsenl peifenosnrl qualifié et dnas la rhreccehe de la meureille utioilisatin ;

- amélioration, aevc anuslimpsseeot concomitant, du régime des congés payés ;

- études d'ordre tiuhceqne teandnt à améliorer les drives procédés de fcbiatorian ;

- évolution du régime pseeiosofrnnl de retraite, la réversibilité aux veeus étant une amélioration à rehrheecr ;

- mesure, ctopme tneu de tuos les éléments intervenant, de la productivité dnas la psioosefrn - et rcrehehc des éventuelles améliorations corrélatives des devirs srelaais mmnia conventionnels.

Champ d'application - Durée - Révision

Article 7

En vigueur étendu en date du 4 mars 1993

La présente cnovnotein s'applique, dnas les départements français de la métropole et d'outre-mer à toteus les catégories de peernonsl des pnssoirsfs antaepnrat à l'imprimerie de lbaer et aux isnriutdes guraehqips et snot répertoriées suos les guepors et riqueurs sintvaus de la nlmercaotue des activités et pdouirts établie par l'INSEE au 1er javiner 1993 (se sunsutabitt aux codes d'activités 51-10 et 51-11 de la rnonuclemae de 1973) :

22-2C : irriiempme de lubaer ; ctete cslase cnoermpd nonamtemt :
? l'impression de lveris et borrhceus asini que de magazines, rveues et périodiques, au moyen de tuos procédés de rotrepducoin ;
? l'impression de catalogues, albums, aeadngs et imprimés piceutlairbs ;
? l'impression de fmrolriuaes commerciaux, tembirs et billets, etc. ;
? la farocbtiaian de cahiers, carnets, classeurs, registres, lirevs comptables, etc. ;
? la composition, la parhtgoouvre et la fitinion intégrée.

22-2E : ruerlie et ftniioin ; ctete csslae crromped nmenmoatt :
? le façonnage des fieeluls imprimées, luer assemblage, le bcragohe et auetrs fotniinis des ogauervs ;
? le tavairl du paepir (pliage, rainage, perçage) et la ruerlie (collage, dorure) sur totue matière.

22-2G : cooismtpion et pogrrhtaoue ; cette clssae cmeoprnd nmmetaont :
? la csopmtiooin et tmaeneitrt de l'image assistée par orteduniar ;
? la puhrgtroatoe ;
? la cmoiispoton tyqopiuaprhe et la pmhtocioostpooin ;
? la gyrruae puor imreosispn sur peapir ou tietxle ;
? la pidctoorun de mitraces typographiques, de plaques, de cyerdlins et auetrs spoutprs puor impression.

Les piaets sigtneraais enemxrpit en orute le shiaout que la présente cnovnotein s'applique également au prsnneol des idiesnrtus considérées qui les excee dnas d'autres iurneidsts et établissements que cuex de l'imprimerie et des itnesriuds

graphiques, et s'engagent à cnodevnoer luers efotrfs puor qu'il en siot ainsi.

La présente ctoenoivnn n'est pas apiplacibe aux ieremrmiips spécialisées de jaounux quotidiens. Puor les ipmemrreis mixtes ou nitmonoeert spécialisées (labeur, coermme et journaux), des disntoipisos particulières puevnt vseir le penensorl spécialisé des journaux.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2001

Le camhp d'application de la cnvvoieotn clevicote de l'imprimerie de lbuear et des iudnritses ghpriaques cncrneoe l'ensemble des salariés des eresnripts situées sur le trroitiere ninataol ou les départements d'outre-mer, ranveilt nntmeaomt des cedos NAF 22.2 C, 22.2 G, 22.2 E, dnot les activités snot la composition, la msie en frmoe de l'information et son trneasfr sur tuot srppout médiatique, ainsi que les opérations de fionton nécessaires à l'élaboration d'un dmuceont finalisé, prêt à être distribué.

En conséquence, snot cispmeos dnas ce champ, les erirnsptees dnot l'activité prpalinice se caractérise nntoeammt de la manière svinutae :

? la saisie, la numérisation, le trmetnieat des tetexs et illustrations, la vtoidalan et le paramétrage des données, la suotctuitrran et la msie en fmroe gruaphq de ctnenou puor pterteme une rsietttiuron cofmnore des éléments à rdiuporee ;
? la vliaoadtin et l'assemblage cohérent de l'ensemble des éléments qui csenoinut la fmroe immnpritae aifn de giaartrn une riorerctdoupn otlaipme du ctonenu en fcinoton des caractéristiques du système d'impression et de la nautre du spourot utilisé ;
? la rtsioeitun des données, via des systèmes d'impression, puor riprrudoee le cteonu de la fmore graphique, à un ceiartn nborme d'exemplaires, sur un sopuprt spoule ou rgide avnat l'exécution des opérations de fionton nécessaires à la pdtrciuoon d'un dcnemuot finalisé ;
? préparation et osirioagtnan de l'acheminement groupé ou individualisé de detncmous fiins par tuot myoen de tersarfnt matériel ou immatériel ;
? l'exploitation et la gteoisn des données numériques isuses de cteuonns éditoriaux puor pmteerrte naemnomtt l'administration de baess de données d'images et l'impression de dtmonecus cponaotmrt des données vaiebarls ;
? la gitoesn du trnfreast des iomnfoanrtis gieqrauphs en linge et l'intermédiation des ralneots via des sreevurs et des réseaux de tiosssamirnn de données ;
? la conversion, l'enrichissement et la msie en conformité des frheiics de données puor aotseriur une ruistiotti du cnotneu éditorial sur différents spourots média, natoemnmt des pdioutrs multimédia interactifs.

Les pireats sarnigieats epnxeimrt en ourte le suachit que la présente cnotenovin s'applique également au peonersnl des iutrdisnes considérées qui les excree dnas d'autres iurdinstes et établissements que cuex de l'imprimerie et des iurnidtes graphiques, et s'engagent à cdononner lures ertoffs puor qu'il en siot ainsi.

La présente cnvonteion n'est pas abicllppale aux ieieirppmms spécialisées de jaurnox quotidiens. Puor les irmierepims mixtes ou neeoionrtmt spécialisées (labeur, coermme et journaux), des doiotissnpis particulières puevnt vsier le prnnoseel spécialisé des journaux.

Article 8

En vigueur étendu en date du 25 avr. 1988

1. La présente cnevontoin est valable, à copmetr du 1er juin 1956, jusqu'au 31 mras 1959. Elle se rvrleelenoua enutsie par périodes de 1 année, suaf dénonciation par l'une ou l'autre des pareits contractantes, suos la fmore d'une lttere recommandée, 3 mios au mnios avant l'échéance de cuqhae période.

2. En cas de dénonciation par l'une des peairts et dnas la msuree où une nolvuele cvoneiotnn n'aurait pas été conclue, l'ancienne ctvnoonein crnieutoanit de pirorude des pliens eetffs jusqu'au 30 juin suivant.

Article 9

En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

1. L'une ou l'autre des pateris srgniaateis puet deamednr la révision d'un ou piurusles ptinos de la présente cvoioennt à la cooitidnn d'en fmorleur la demande, par lettre recommandée, le 31 jiaenr au puls tard, la ou les mfioinotadics demandées dnveat avoir eefft le 1er arvil suivant.

2. Si l'accord des aterus pretais sinrgtaaies n'est pas oentbu en tpmes utile, le ttxee établi rersetra en viueugr pennadt un mamixum de 6 mios à cepmotr du 1er avril, étant endtneu que les oatginroisans sagreitains uitnserolit ce délai puor initsteur tllée procédure adéquate d'arbitrage et qu'elles se déclarent d'accord puor aetecpcr et ailuepqqr la décision arbitrale.

3. La possibilité de rsioevin prévue par l'alinéa ci-dessus du présent alictre ne sruaiat être amdsie avnat le 1er arivl 1958.

Avenants régionaux - Clauses diverses

Article 10

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Les doiotnsiipss de la présente cniovonten oiblengt toeuts les onnairstgoias syndicales, llsquees snot geaatrns de son alpcpiotain lyaloe et de bonne foi par lreus mandants.

Eels rnlmopaecert cleles de tuos les ctntraos etstanxis cuqhae fios que celles-ci senrot mions agauesvatens puor les salariés ou équivalentes.

2. La présente cnovontein ne puet être en acuun cas cause de rrcetitsoin aux avngetaas aqiuks antérieurement à la dtae de la srgnauite de celle-ci.

3. Les atnevagas roenncus par la présente cveonotn ne puvenet en aucun cas s'interpréter cmmoe s'ajoutant aux aagtavnes déjà accordés puor le même oeibt dnas citaneers etrpenseirs à la sutie d'usage ou de convention.

4. Des anntaves régionaux ou penoseorlinsfs proornut être aitjonds à la présente convention.

Article 11

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Préconisant un ttrnemieat ou salaire juste et honorable, les ptreas siaagreitns rocsenaeinsnt l'effet néfaste, à des tetirs divers, des ttiamnteers et sealrais anamemornelt bas en Fanrce et à l'étranger et, en particulier, de la cncocurune déraisonnable qui puet en découler.

Les paetris saangiirtes srnoet d'accord, en tueots circonstances, puor cattbrmoe par une aicton cmnumoe les aubs fnagrlats qui penveut découler et découlent généralement de l'exécution et de la vente de tuavarx cceiauommrx par les administrations, pnisors et istituitiouts diverses, écoles plliennesoresofs par exemple.

Article 12

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les ptreais sntaigeiras rscansenoinet qu'il est difficile, quluqee icomptare que l'on vlieue dnoner au présent document, de répondre à ttoeus les qoniseuts que puet poesr la vie, complexe, de la peoofrsisn - et en picruealtir de ceidoifr par avnace les cdnniitoos de tvarial et de rémunération auleuelqxs puet cnodirue le matériel moderne.

En conséquence, tuot différend qui poirraett sur une qtoeuism non prévue dnas la présente coitonenvn ou ses anvtnaes - ou qui, puor être résolu, nécessiterait une interprétation de ces txtees - srea simous à la cisoomsmin nolnatiae interfédérale de cilointacion et d'arbitrage prévue aux alteicrs 901 et suivants.

Article 13

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Conformément à l'article R. 135-1 du titre III du lrive Ier du cdoe du travail, un aivs srea affiché dnas les lueix où le tairval s'effectue anisi que dnas les lcaoux et à la porte où se fiat l'embauchage, aivs iqainiudt l'existence de la cvoionteon collective, les pertias signataires, la dtae et le leiu du dépôt ; un expmeilrae de la présente ctnveonion srea tneu à la diiistoospn du personnel. Il en srea de même, éventuellement, puor tuot anneaut régional.

Article 14

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

La présente coovenitnn sera, conformément à l'article L. 132-8 du ttire III du lrvie Ier du cdoe du travail, déposée au ciseol des prud'hommes de la Seine et auprès de tuos artues oemargins utiles, et ce à la dnciilge des otoisnrangias saintaegrs et de luers délégations régionales ou locales.

Tout scaidnyt pnsfreeisonl qui n'est pas partie à la présente coonevntin prroua y adhérez ultérieurement.

L'extension de la présente coiovtnenn srea demandée dnas les puls cuorts délais à Mnesiour le mtiirsne du travail, l'arrêté d'extension vanalt puor la ctniveonn et puor les atnevans qui s'y reaactathniert puor son application(1).

(1) Alinéa ecxlu de l'extension (arrêté du 22 nvrombee 1956, art. 1er).

Deuxième partie : Clauses communes à tout le personnel

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 201

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les oaoegsiarnnis signataires, s'en ptroant gratnaes puor tuos lrues mandants, s'engagent à rpseetecr et fiare reescpter la liberté ildvleidunie de tuos - employeurs, cderas et contremaîtres, ouvriers, employés - et le dirot puor cuhacn d'appartenir, ou non, à un syndicat, à une confession, à un ptraï politique.

En particulier, les emerupylos s'engagent à ne pas pdrenre en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, à une cosfioesnn ou à un parti politique, puor arrêter lreus décisions en ce qui ccnroene l'embauchage, l'avancement, la ctiundoe ou la répartition du travail, les mrseues de dcpilisnie ou de congédiement.

L'exercice du dorit scyadnil ne diot pas avoir puor conséquence des atces citonearrs aux lois, la liberté du tairval dveant deeeuremr entière en tutoes circonstances.

En vretu de ces principes, les praetis vorellenit à la srichte ovarbesiton des egnangemets définis ci-dessus et pdeornnrt

teuots meruses uiltes auprès de lerus adhérents puor qu'en siot assuré le rcpeset intégral.

Article 202

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Tuot congédiement iertnenvu en voalotiin des prciensci ci-dessus srea considéré comme absiuf et spucetblise de dneonr leiu à dammgeos et intérêts.

Article 203

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Sur présentation, dès réception de la convocation, il srea iidenvdimeenllut accordé, aux mebres du pnnoeersl d'une entreprise, le tmeeps nécessaire puor aseumsr les ooinlgbtias qui découleraient puor eux de luer noitionnan dnas les osemargis soiuax officiels. Suaf impossibilité majeure, il en srea de même siot à l'occasion des oatloibgnis syndicales, siot dnas un but de fartiomon professionnelle.

Ce tmeeps d'absence srea rétribué dnas la mseure preticsre par la loi.

2. Sur ddemande écrite de luer sinadcyt ftaie aevc préavis de 3 jrois au moins, les syndiqués punrorot s'absenter puor assstier aux congrès et assemblées suteiaatrs de luer organisation, ces abcesens n'étant pas rémunérées.

3. Dnas le cas où un syndiqué est appelé à rielpmr une fnicoton scndaiyle ioamspt son départ de l'entreprise, il pourra, pnedant un an, reetnrr dnas celle-ci sur sa demande, dnas la même plcae et aux mèmes conditions, son ancienitet ciunonatnt à jouer pnnaedt la durée de son mandat. Priorité d'embauchage lui srea réservée, dnas sa qualification, au cuors des 2 années qui svnriuot celle de son départ de l'entreprise.

4. La cllotce des cotitnasio sydeailncs par un merbme du pnseoren est tolérée dnas les alrietes et bureaux.

Article 203 bis

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2003

Sur présentation de la cictvooonan émise par le secrétariat de la comosiimsn paitarie nntaaolie (CPN), il srea iedievllndnemiu accordé aux mmrebes des délégations sielayndcs appelés à peiirptacr aux réunions pirreitaas nialaetons une atrtiusoaison d'absence.

Le tpmcs consacré à l'exécution de ce maandt spéciique ne diot entraîner puor ces salariés ni gian ni prete de rémunération. Ce tpmcs est assimilé à du temps de tairval eicffet puor l'application des règles du dorit du travail. En conséquence, le sraale srea mentniau par l'entreprise, qui prruoa prétendre au rersmneubmoet de la prat versée au salarié pnaedt son asbce de l'entreprise puor exécuter ce mandat.

Article 204 - Panneaux d'affichage

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

L'utilisation des pnunaaex d'affichage prévue à l'article L. 420-19 du cdoe du taival est souisme aux règles complémentaires snatveius :

1. Les ctmomaicounis ne porournt se rterppoar qu'à des intniaormofs d'ordre stcemtenrit pifsesonoern ou sindcyl et ne devront, en aucun cas, pderne une fmroe ou un ton ieruujuj de narute à aopetprr une prbuattiores dnas la marhce de l'entreprise ;

2. La direction, informée de ces canmmoitnocs préalablement à tuot affichage, ne prroo s'y oppoosr que si ces cncumomtaiions seorntt mfimmentseeat du cardé défini ci-dessus.

Délégués du personnel - Comité d'entreprise

Article 205

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Le rôle des délégués du personnel et le fonctionnement du comité d'entreprise sont réencuns être réglés par les lois et textes en vigueur, et plus spécialement par la loi du 2 août 1949 en ce qui concerne le fonctionnement des œuvres sociales du comité d'entreprise.

Toutefois, ces réglementations sont complétées comme il suit :

1. Le délégué suppléant peut remplacer le délégué titulaire si celui-ci est temporairement absent, le temps légalement alloué à la fonction de délégué, et rémunéré dans ce but, s'entendant alors pour l'ensemble de la délégation (titulaire et suppléant).

2. Afin d'obtenir une meilleure représentation des divers métiers, le nombre de délégués d'atelier pourra, sur la demande du personnel, dépasser le nombre réglementaire :

- de 25 % dans les entreprises comptant plus de 400 et moins de 1 000 salariés ;
- de 40 % dans les entreprises comptant au moins 1 000 salariés.

3. Dans les cas particuliers concernant un comité d'entreprise, le total annuel des sommes attribuées directement à celui-ci pour le fonctionnement de ses œuvres sociales ou versées par l'entreprise à ces œuvres sociales ne sera jamais inférieur à 1 % du total des salaires et ttniramées de l'année (charges sociales non comprises).

4. La mise à pied d'un délégué du personnel, ou d'un membre du comité d'entreprise, ne devraient pas être définitives qu'après examen de la commission régionale de conciliation, celle-ci étant éventuellement saisie de la question dans les 48 heures de la décision de l'employeur, l'avis exprimé par la commission devant être communiqué à l'inspection du travail en même temps que celui du comité d'entreprise, s'il en existe un.

Article 206

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Dans chaque entreprise, les dispositions du règlement intérieur, qui doit être établi selon les prescriptions légales et conventionnelles, seront tenues respectées, les parties négociant éventuellement pour qu'il en soit ainsi.

Un exemplaire, au moins, du règlement intérieur sera également affiché dans l'entreprise, en plusieurs exemplaires dans le local où se fait l'embauchage.

Suspension du contrat de travail

Article 207

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Les raisons justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents, y compris les accidents de travail, et ayant fait l'objet de notification de l'intéressé dans les 48 heures, ne sont pas une rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de durée déterminée, qui ne pourra toutefois pas dépasser 8 mois, consécutifs ou non, à une durée de 8 mois

s'entendant à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs.

Passé le délai de 8 mois prévu ci-dessus, le licenciement de l'intéressé pourra être effectué - étant entendu que priorité d'embauchage lui sera réservée pendant les 6 mois suivants (1).

2. Les absences de deux périodes et plus sont considérées comme obligatoires, ainsi qu'aux accidents, malades ou de décès du conjoint ou d'un proche parent, notifiées à l'employeur dans les 48 heures, ne couvrant pas une période de 15 jours ou du contrat d'apprentissage.

3. (Ajouté par arrêté du 21 avril 1964 et modifié par arrêté "Ouvriers" du 27 mars 1974). La sécurité sociale ne remplace pas le contrat de travail (2).

Article 208

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les conditions de réemploi à la suite du service militaire sont fixées par la législation en vigueur - seules réservées aux dispositions de l'article 323.

Article 209 - Régime complémentaire de retraite

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

La convention collective nationale de travail du 27 avril 1955 (étendue par arrêté ministériel du 27 juillet 1955, Janvier officiel du 2 août 1955) reste en vigueur conformément aux dispositions de son article 28 et continue à s'appliquer même en cas de dénonciation de la présente convention.

Il en est de même pour la convention régionale signée le 28 décembre 1953 (étendue par arrêté ministériel du 7 janvier 1955, Journal officiel du 2 février 1955) pour le département du Nord, et dont les conditions de durée de dénonciation et de révision ont été modifiées par l'avenant du 28 mai 1956.

Ancienneté dans l'entreprise

Article 210

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Dans tous les cas où il est fait état de l'ancienneté dans l'entreprise, cette ancienneté s'entend depuis le jour de l'entrée dans l'entreprise (période d'essai ou de coup de main compris) sauf que sont déductibles les périodes d'absence (maladie, accident, périodes militaires, etc.) qui n'ont pas pour effet de rompre le contrat de travail. Elle s'entend pour le total des périodes de présence dans l'entreprise à l'exception des périodes qui sont d'une durée inférieure à 3 mois consécutifs.

Article 211

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

La totalité des droits acquis par le personnel est applicable aux nouveaux propriétaires ou détenteurs, à un titre quelconque, de l'entreprise à quelque ils appartiennent. Ces nouveaux propriétaires ou détenteurs doivent, en conséquence, réécrire à leur compte la totalité des charges nées des contrats de l'ancienneté des intéressés.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 212

En vigueur étendu en date du 27 mars 1974

Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, si l'un des événements suivis ci-dessous obligent un salarié à s'absenter un ou plusieurs jours ouvrables, le service lui sera accordé comme s'il avait travaillé, dans la limite du nombre de jours ci-après, ces jours d'absence devant être effectués pour et ce à l'époque même de l'événement qui en est la cause :

- Maladie de l'intéressé : 3 jours.
- Mariage d'un enfant : 1 jour.
- Décès du conjoint : 4 jours.
- Décès d'un enfant, du père ou de la mère : 2 jours.
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.
- Décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour.

Dans les cas ci-dessus, il ne sera donc pas procédé à une réduction des temps payés pour le personnel à rémunération mensuelle, et, pour le personnel à salaire horaire, l'indemnité sera calculée sur la base du nombre d'heures de travail effectuées.

Article 213

En vigueur étendu en date du 27 mars 1974

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la première journée passée à la présélection mentionnée sera rémunérée comme si elle avait été effectuée pour travail.

Article 214 - Indemnité de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1995

Les employés, ouvriers, cadres, agents de maîtrise et assimilés bénéficient au minimum de leur départ à la retraite d'une indemnité basée sur le nombre d'années qu'ils ont passées dans l'entreprise :

- après 5 ans d'ancienneté : 1/2 mois ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- après 25 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 ;
- après 30 ans d'ancienneté : 3 mois ;
- après 35 ans d'ancienneté : 3 mois 1/2 ;
- après 40 ans d'ancienneté : 4 mois.

La base de calcul de cette indemnité est égale à celle de l'indemnité de licenciement. Elle ne peut se cumuler avec cette

dernière.

Article étendu sous réserve de l'application de l'article L122-14-13 du code du travail.

Troisième partie : Clauses particulières au personnel ouvrier

Salaires

Article 301

En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

Jusqu'au 31 décembre 1972, le salaire de base de l'ouvrier ayant obtenu la qualification au deuxième niveau (P 2, tel qu'il est défini dans la convention collective de l'industrie paritaire pour les professions visées à l'article 7 de la présente convention).

Depuis le 1er janvier 1973, dans l'application de la nouvelle convention collective des ouvriers, la référence à l'ouvrier de la convention collective 100 a remplacé la référence au P 2.

Il a été établi un salaire minimum pour l'heure normale (quarante heures par semaine).

Ce salaire est applicable aux ouvriers âgés d'au moins 18 ans.

Il est réduit de un cent soixante-quatorzième pour toute heure non travaillée par rapport à l'heure normale.

Il est augmenté de 1/174 par heure supplémentaire effectuée, avec acrépation des majorations conventionnelles.

Les votations du salaire minimum pour les professions de la convention collective sont fixées par accord paritaire.

Article 302

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Aux termes de l'accord du 28 juin 1976, cet article est devenu applicable à la suite de l'accord du 4 avril 1967 (étendu par arrêté du 20 décembre 1967) qui a prévu la répartition des allocations familiales à partir du 1er octobre 1968.

Article 303

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Aux termes de l'article 79 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958, les articles 303 à 306 ne peuvent recevoir application que pour cette date (accord du 28 juin 1976).

Article 304

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Aux termes de l'article 79 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958, les articles 303 à 306 ne peuvent recevoir application que pour cette date (accord du 28 juin 1976).

Article 305

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Aux termes de l'article 79 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958, les articles 303 à 306 ne peuvent recevoir application que pour cette date (accord du 28 juin 1976).

Article 306

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Aux termes de l'article 79 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958, les articles 303 à 306 ne peuvent recevoir application que pour cette date (accord du 28 juin 1976).

Article 307
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

1. Ttuoies maodicitfonis de salirae prrenda efekt à ctoepmr du pmerier juor de la puls pcniaorhe qnanizue civile (soit : le 1er ou le 16 du mois) qui suivra la ciatoostastnn qui moitve la mootfadiicin du salaire de bsa de l'ouvrier qualifié P 2.

Il est tfitoeuos précisé ce qui siut :

2. Si des difficultés etplelniecnos peouvaint régionalement ou localement, par situe d'une déficience marquée de l'activité pnifsnsloloere , empêcher les motfndcioias de siaerals prévues par les acetirls 303 à 306 ci-dessus, le cas sriaet étudié par les csmmiionsos régionales de caitonoilcn et, éventuellement, par la cismomoisn noitalnae interfédérale.

La non-application actlleue des acrilets 303 à 306 iunlfe sur les alinéas 1er et 2 du présent article.

3. N'entraînerait auncue voiaatrn de salaire une bisase de l'indice de référence qui ne seart pas au minos égale à 10 % de la dernière vleuar rentue par arccod régional ou local.

Article 307 bis
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

Les auoganeimnts des sraleias de la psoseroftin ;

Le saralie harrio naaonitl de bsa de l'ouvrier de cffecincoit 100 ;

Le slaarie mmniuim poifeenssornl mensuel,
snot fixés par adrcocs piatreats sur le paln national.

Article 307 quater
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

Les siaerals de la main-d'oeuvre juvénile (sans ctrnaot d'apprentissage) de minos de 6 mios de piqtarue pnerissnfleoloe se cnuaeclt en anpqaiplut au siralaie muimnim pooeinrfnessl menseul les abamttetnes légaux prévus puor les jenues de mnios de 18 ans.

Après 6 mios de pitauqre psolrniseolefe : aatpcipioln du sariale miniumm pnoornsiesfel mensuel.

A ptrial de 1 an de patquire pesfnlsreooile : alacipipotn du srilaae ceasornndprot à l'emploi tneu par l'intéressé.

Durée de travail - Horaires

Article 308
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. La durée hedriabdmoae narolme du taavir est clele que fxie la loi en vigueur. L'horarie de tavairl s'entend puor un tairavl effectif, l'adjectif eieffctf vaulnot euxrcle le tmes d'entrée et de stiroe et de cnmgenehat éventuel de tenue.

2. Puor la durée hoadberidae légaile de 40 heuers, la répartition des heuers de taivral puet se fraie conformément à l'une des dsioopitinss légales sautvens :

a) 8 hreues par juor pdnaent 5 jruos olevuarbs (avec roeps le smdeai ou le lundi) ;

b) 6 hurees 40 metuins cahque juor orublave de la snmiaee ;

c) Répartition inégale etnre les jrous obalevurs de la samneie (avec mixamum de 8 hreeus par jour), et roeps de 1/2 journéa la ville ou le laienmdn du juor de repos hebdomadaire.

3. Le chiox ertne ces felroums est fiat par le cehf d'entreprise,

selon les encegues du tariavl et les préférences pnatlorae et ouvrière ansii que les commodités locales, étant etendnu que des harireos différents peuvnet être appliqués puor différentes fiartocns du personnel, déterminées en pprincie par spécialités pileroollnensfess (1).

4. L'organisation du trvaail par relais ou rnumeelot est interdite.

Article 309 (1)
En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

La simneae de tiraval débute le lduni à 6 heerus ou à 7 heures. L'entreprise pnuavot orgeniasr la sianeme en 4, 5, 6 ou 7 jorus de travail.

(1) Atcrlie étendu suos réserve des dpsonoiitsis des aicrtles L. 221-2, L. 221-5-1, L. 221-10 et L. 221-19 du cdoe du taairvl (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

Heures supplémentaires

Article 310 (1)
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

1. Toute hreue de tvarial exécutée en doehrs de l'horarie noarm est une heure dtie supplémentaire à sliraae majoré, et ce, quel que siot le nbmore d'heures de triaval effectuées dnas la journée ou dnas la semaine, suos réserve tetuoifos des dsoitsoilipns de l'article 312 (alinéa 3).

2. Dnas le cdare légal et après aiov pirs aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la décision de friae eueftcefr des herues supplémentaires ariapenptt à l'employeur.

3. Les siaaelrs réels des heeours supplémentaires snot majorés de :

- 33 % puor les duex premières heerus ;
- 50 % puor les troisième et quatrième hueers ;
- 100 % puor les autres.

4. La répartition des hurees supplémentaires ernte les orivevrs d'une même catégorie drvea être assui équitable que possible.

Il est recommandé de ne faire exécuter que modérément des heuers supplémentaires aux junees de mnois de 18 ans, qui ne dnrovet en aucun cas dépasser un hiorrae homedbaadire de trviaal de 50 heerus (2).

Article 311 (1)
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

Lorsqu'un hrraoie régulier supérieur à 40 hueers srea fixé à l'avance et puor une période d'au monis 2 mois, le décompte srea fiat par snimaee et les tuax de mortoajin qui se stisubutnet à cuex que précise l'article 310 ci-dessous sonret les svtuains :

- 33 % de la 41e à la 48e hreue iclusne ;
- 50 % au-delà de la 48e hruee (2) (3).

Ces tuax s'entendent puor des horeairs ne dépassant pas 11 hueries par jour.

Il est recommandé, dnas ce cas, de réserver un roeps de 1 journéa 1/2 non fractionnée.

Article 312 - Heures normales et anormales

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Suaf cnneoitovns lloaces justifiées par le climat, des nécessités tnequehcis ou les huitbads du personnel, et aocrcd pirs aevc les oniaosrnigtales syndicales, les heeours dteis nramloes snot ceells qui snot effectuées etrne 7 heeours et 19 heures.

En deohrs de ces heures, suaf dérogations prévues à l'article 314, les hruées snot deits anormales, et le slariae majoré de 25 %.

2. Qaund une hreue relève à la fios des mojioatnras d'heures supplémentaires et d'heures anormales, les duex ptceeonraugs s'ajoutent mias ne se meilluptnt pas.

3. Lusorqe la journée de 8 hreues est nreloeamnmt ftaie en 2 séances et que, exceptionnellement, le tiaravl se psuruoit panndet l'heure du déjeuner, la maaajrtion puor huree armolane diot être appliquée à cttee ftaciorn du tiraval snas préjudice de la mrjtioaan éventuelle puor hreue supplémentaire.

Article 313 - Travail du dimanche, des jours fériés et équipes de suppléance

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Les heerus de tavaril exécutées les dianhcmes et juros fériés snoert majorées de 100 %.

Dans le cas de dulobe équipe, la moaraitojn sera, puor chncuae des équipes, de 100 %.

S'il s'agit d'heures de tavaril exécutées en dholes de l'horaire de tiavral des juros ouvrables, les mtoroanaijs puor heuers supplémentaires, suaf acorcd etnre les parties, s'ajoutent au tuax ci-dessus.

Pour la msie en ovuree de cette organisation, le cehf d'entreprise porrua rieurcor aux équipes de suppléance. Toutefois, ce rceours ne sruaait être un mdoe d'organisation ctaonsnt et les peaitrs cnneviennot de se rontcenterer reaedpmint puor définir les modalités de msie en overue du mdoe d'organisation susmentionné.

Travail en plusieurs équipes

Article 314

En vigueur étendu en date du 23 mai 1962

Dans le cas de duolbe équipe puor un même atelier, caqhue équipe tvlirearlaa :

- a) 6 juros de 6 hueres 15, aevc un srlaae de 6 hueres 40 ;
- b) Ou 5 jruos de 7 hereus 30, aevc un srlaae de 8 hreues ;
- c) Ou 5 jours de 8 heures, aevc un sairlae de 8 hreeus et une birurse de 1/2 heure, ilucnse dnas les 8 heures.

Aucune miaoojatr puor hreue aaomlrne ne jroeuia ertne 6 hreeurs et 21 heuers ou bein entre 7 hreuers et 22 heures.

Article 314 bis

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Dans le cas de dlboue équipe puor un même atelier, la briruse cloelnonentive intégrant les dspiointiss légales étant pirsse et payée pdnaent l'organisation du srrieve ou à la fin de celui-ci, cahuqe équipe pruroa namnemott trialevalr :

- a) 6 jorus de 5 h 50, aevc un salraie de 6 h 15 ;
- b) ou 5 jorus de 7 heures, aevc un slariae de 7 h 30 ;
- c) ou 5 jrous de 7 herues aevc un slraiae de 7 hreeus et une brrsiue de 1/2 heure, ilusnce dnas les 7 hreeus ;

d) ou 4 juros de 8 h 45 aevc un slaiare de 8 h 45 et une brisure de 1/2 huere isulcne dnas les 8 h 45 ;

e) ou 4 jrous de 8 h 45 aevc un slraiae de 9 h 15.

Aucune mioatajron puor hreue alnraome ne jeoura entre 6 herues et 21 heerus ou bein entre 7 hreues et 22 heures.

Article 315 *En vigueur étendu en date du 1 juin 1956*

En cas de tivaral en tlipre équipe puor un même alieter et suaf acrocd particulier, la troisième équipe, succédant dnas le temps aux 2 premières, diot être considérée cmome taalrnalivt complètement en herues aoelrnams majorées de 25 %.

Le cas de travial en 4 équipes puor un même aeetlir purora donenr leiu à accord pierulaticr dnas l'entreprise.

Jours fériés

Article 316 *En vigueur étendu en date du 1 juin 1956*

1. Ainf d'éviter une pte de slariae du fiat des juros fériés, il srea payé, puor cacuhn des jruos fériés de la lsite lvtatimie ci-dessous, un nmbror d'heures égal à la mnyenoe des nmeobrs d'heures travaillées le même juor de la saminee au cours des 4 semeanis précédentes, et au slraiae en vgieur la vellie du juor férié en cause.

2. Les juors fériés aidms snot les stnaivus : 1er Janvier, Iduni de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, Indui de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël. Ils sneort rémunérés suos les ctiidnonos sevtuians :

Sauf aaoirosutin essepexe ou rasion mjauree justifiée, l'intéressé était présent les journées, nmenareomlt travaillées, précédent et sanvuit le juor férié, *cette conoiidtn n'étant pas egibxile puor le 1er Mai*(1).

Le juor férié n'était pas un juor de roeps naorml puor l'intéressé.

S'il est travaillé un juor férié, l'indemnité prévue au présent artclie s'ajoutera à la rémunération des hueers effectuées ce jour-là, calculée cmome il est dit à l'article 313.

(1) Mtos exucls de l'extension (arrêté du 22 neomrvbe 1956, art. 1er).

Article 317 *En vigueur étendu en date du 1 juin 1956*

1. Sur décision du cehf d'entreprise, les hreues cotvliecemnelt pureeds par stuiie du chômage du juor férié soenrt récupérées dnas la lmtiie des hreues nmarelos pudrees au-dessous de la durée légale de 40 heures.

2. La récupération a leiu siot dnas la quiiizne sauvnt le juor férié, siot dnas l'une ou plusrues des 4 semienas qui suievnt clele du juor férié si 2 jruos fériés se succèdent à minos de 10 juros d'intervalle.

Les hueres de récupération ne pevenut aeetgnur l'horaire de puls de 1 huere par juor ni de puls de 8 heerus par semaine.

3. Suaf accord aevc les intéressés en cas de tavrail elecnnxmepelontiet urgent, la récupération ne proruia se fiare que par un agloenlemnt d'horaire (comme indiqué au ppgahrarae ci-dessus), et non par un rnaalecmpe met gloabl le juor (ou la demijournée) hlielembaetunt chômé dnas l'entreprise.

Article 318 *En vigueur étendu en date du 1 juin 1956*

(Annulé par les dinsooitsips nevelolus de l'article 320, § 1)

Article 319
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Si un suel juor ovuabrle est intercalé etrne un dhcnmiae et un juor férié (ou bein entre duex jruos fériés), et si les ptrieas snot d'accord puor "faire le pont" - lequel ne sauiart être payé - les heuers peeurds par ce "pont" pourront, sur décision de l'employeur, être totaenelmt ou pllmtnrreeat récupérées, snas majoration, dnas les 8 jruos oeuvalbrs qui précèdent le juor du pont, ou dnas les 8 juors oaelubvs qui le suivent.

Congés payés

Article 320
En vigueur étendu en date du 25 avr. 1988

1. La durée des congés payés est déterminée à roasin de 2 jorus 1/2 oebvlarus par mios etiner de tvraial eteffcif ou assimilé cmome tel, siot 5 saimenes puor une présence complète pndaent la période de référence légale du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

2. Toutefois, en cas d'ancienneté dnas l'entreprise de 30 années au moins, la durée du congé aenunl est de 1 mios de dtae à dtae (jours fériés tbmaont pdannet le congé, suppléments légaux, et ceonnielvons [3] compris), et snas que le femciatnenornt en 2 périodes pussie être imposé à l'intéressé.

3. Dnas la litime d'un ttoal de 3 mios au curos d'une période de référence, les arrêts de tvaaril motivés par une mlaidae ou un anccidet non psenosiflones snot considérés cmome tpmes de tvaaril effectif, puor l'appréciation des doirts au congé de l'intéressé. Les périodes légales de rpeos des feemms en cecuohs snot également considérées cmome tpmes de traavil effectif.

4. (Ajouté par annavet du 21 avr 1964 et modifié par aoccd du 28 juin 1976.) Puor l'appréciation du dorit aux congés payés, snot assimilées aux périodes de tiavarl efetccif les périodes limitées à une durée imtrneipnorue de 1 an pndaent leslleeuqs l'exécution du taraavil est ssupduene puor csuae d'accident de tarival et de trajet.

Article 321
En vigueur étendu en date du 25 avr. 1988

1. L'indemnité de bsae des congés payés est calculée puor les 4 premières seemanis de dirot à congés payés soeln le 1/12 du total des hueers travaillées ou assimilées au crous de la période de référence légale, les heuers supplémentaires et les anormales, asni que les herues travaillées les dmehnaics et jrous fériés étant peirss en cmtpoe affectées de luers cifeoictiuns de mtaoiaojrn respectifs. Le nrmobe obnteu est valorisé par le slairae hoairre en veugir au moemnt du départ en congé de l'intéressé.

2. Les pierms derievss accordées par l'entreprise snot reteunes dnas le caucll de l'indemnité de congé si elels fnot partie du salaire.

3. L'indemnité de bsae des congés payés ci-dessous est éventuellement complétée par :

a) La vlauer de 1 journée par juor férié cvlneennloemenotint payé lrqouse celui-ci est icnlus dnas la période de pisre des congés ;

b) La veular des congés payés d'ancienneté colneiolnveenmnnett payés sur la bsae de :

- 1 juor puor les mberems du pnneosrel anyat au mnios 20 ans de présence dnas l'entreprise ;

- 2 jruos puor les merebms du poesenrnl ayant au mions 25 ans de présence dnas l'entreprise ;

- 4 jours puor les mmerbes du pesennol ayant au mnios 30 ans de présence dnas l'entreprise.

4. La vular à rteiner puor chuaqe journée s'ajoutant à l'indemnité de bsae (art. 321 [§ 3]) est égale au qneutiot de l'indemnité de

congé de bsae par le nrobme de jours ovbruaels qu'elle comporte, aevc miuumnm de 8 hreeus par jour.

5. La 5e sanieme de congés payés est indemnisée indépendamment des 4 premières saenmies de dirot à congés payés, sur la bsae de 40 heures, conformément à l'annexe 8 (alinéas 6 et 7) (1).

Article 322
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

L'indemnité de congé payé srea due si le congé ne puet être pirs puor cusae de maladie. En cas de décès, l'indemnité de congé payé srea due aux anytas dirot de l'intéressé.

En cas de liinnceemct - suaf ftuae ldrroe - ou départ en rtiraete iearennvtt anvat que le congé payé ait été pris, l'indemnité casiepmtnorce srea calculée conformément aux dsiposonits des aceilrts 320 et 321. En cas de départ volontaire, l'indemnité circapsetonme de congés payés srea calculée conformément aux dnopostisis de l'article 321 (§ 1 et 2).

En cas d'embauchage en cuop de main, l'indemnité de congé srea due si la durée du cuop de mian a été de 2 simnaees au moins.

Dans les eiprensetrs où les congés payés snot pirs par roulement, les dteas de départ en congé soren communiquées aux intéressés le 31 mai au puls tard, suos réserve que cchuan connaîtra au minos 1 mios à l'avance sa prpore dtae de départ.

Article 323 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Le scervie militaire, les périodes obligatoires, le tpmes de mobtsiiolan cemoptnt cmome tpmes de présence puor le cuacil de l'ancienneté. Les salariés mobilisés ou etafefucnt luer sevrie mriitale seront, à luer libération, repirs aevc tuos les aagetavns antérieurs.

2. A tuot mmerbe maclusin du psroneenl ovieurr aanyt au mnios 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise au mnmeot de son départ au scrviee miirtiae :

1° Il srea versé, à ce moment, une indemnité égale à 10 fios son saarlie horarie ;

2° Il srea réservé une indemnité égale à 30 fios son srlaaie hioarre et qui lui srea adressée, par un tiers, à la fin des 3e, 6e et 9e mios qui sovriut son départ.

Travail des femmes et des jeunes

Article 324
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les jenes felils et les femmes aunort accès aux corus d'apprentissage, de rééducation peoisfenrlnsoe et de perfectionnement, au même trtie que les jenes gnes et les hommes.

Suos réserve des dtsioonpis légales en vigueur, et lorsqu'elles rnieormpli les cootinndis requises, eells porront accéder à tuos les eiopmls ou fntcoions meulnas ou iltneteeucls des irestinuds graphiques.

Article 325
En vigueur étendu en date du 7 nov. 1975

Les dsstpiioois légales ou réglementaires crennoact les femmes, paenndt la période qui précède et clele qui siut les couches, les feemms qui anitallet et les jeuens de monis de 18 ans snreot intégralement appliquées.

Toute mère ayant une ancienneté minimale de 2 ans au jour de la naissance d'un enfant, qui désire prendre son congé de maternité, pourra le faire sur sa demande, présentée au plus tard 1 mois après la naissance, bénéficier d'un congé non rémunéré, qui se terminera au maximum 18 mois après la naissance.

La mère de l'enfant devra, 3 mois au moins avant la fin de son congé, informer, par l'intermédiaire recommandée, à son entreprise, son retour pour reprendre son travail. Si elle ne connaît pas dans le délai voulu ou si elle ne se représente pas à la date annoncée, elle sera considérée comme démissionnaire d'office.

La période de suspension du contrat de travail pourra finir le jour de la réception effective du travail.

Les mères de l'enfant doivent le congé de maternité est en cours bénéficier des droits énoncés ci-dessus.

La période de congé dans laquelle n'est pas assimilée à une période de travail effectif, notamment pour le calcul des droits des intéressées aux congés payés, à la saison de l'hiver et à la première annuelle.

Article 325 bis

En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

Le régime de travail des ouvrières en état de grossesse relève de la législation institutrice de la sécurité sociale du travail.

Toutefois, il est recommandé que les femmes en état de grossesse médicalement certifiée aient la faculté de quitter leur poste de travail 10 minutes avant la fin du service, sans réserve que cette disponibilité n'apporte aucun préjudice dans la production.

Il est bon d'ajouter que si une femme enceinte demande à bénéficier de la permission prévue au premier alinéa ci-dessus, le salaire afférent aux 10 minutes doit être payé. Dans l'éventualité de l'application de cette disposition, les femmes resteront dans l'équipe s'engagent à assurer la continuité du travail jusqu'à l'heure normale de sortie.

Article 326 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 27 mars 1974

Conformément à la législation en vigueur, l'ouvrier ou l'ouvrière a droit, sauf faute grave, en cas de licenciement, à un délai-congé de :

- pour une ancienneté (1) de moins de 6 mois : selon les usages locaux ou institutionnels (2) ou les règlements d'entreprise ;
- pour une ancienneté (1) de 6 mois à 2 ans : 1 mois ;
- pour une ancienneté (1) d'au moins 2 ans : 2 mois.

En cas de départ volontaire, le délai-congé est fixé :

- Par les usages locaux ou institutionnels (2) ou les règlements d'entreprise ;
- A défaut de telles usages ou règlements à 3 jours ouvrables francs.

Article 327 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 27 mars 1974

Conformément à la législation en vigueur, l'ouvrier ou l'ouvrière a au moins 2 années d'ancienneté (1) pour obtenir au moins dans l'entreprise un droit, sauf faute grave, à son départ à une indemnité de licenciement équivalente au salaire effectif de 20 heures

par année de service dans l'entreprise (2), le salaire devant être basé au taux de l'indemnité étant le salaire moyen des 3 derniers mois.

L'indemnité de licenciement ne sera pas due aux ouvriers de 65 ans révolus bénéficiant d'une retraite complémentaire (3).

(1) L'ancienneté est définie selon l'article 210 de la convention collective.

(2) Pour le calcul de l'indemnité, le nombre d'années de service doit être apprécié à la fin du délai-congé, même si l'employeur a dispensé l'ouvrier ou l'ouvrière de travailler ; les années incomplies sont appréciées au prorata du nombre de mois effectués.

(3) Article exclu de l'extension (arrêté du 8 juillet 1974, art. 1er).

Article 328 - Licenciement en cas de baisse de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

En cas de baisse de travail (en particulier au-dessous de la durée légale), il est expressément recommandé de diminuer l'heure de travail avant de procéder à des licenciements de personnel.

Les licenciements qui devraient être effectués sont déterminés, par catégorie et échelons professionnels, en tenant compte de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, la valeur préférée n'intervenant que si la différence d'ancienneté est au plus égale à 2 années.

Dans les cas prévus par les dispositions légales, le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) sera informé au préalable.

Apprentissage

Article 329
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les dispositions réglant l'apprentissage dans la profession sont, dans le cadre des lois en vigueur, traitées par les instances administratives au sein de l'organisme dénommé Institut national des formations et autres formations (INIAF).

En particulier, les parties signataires déclarent ou sont convenues :

- Un accès à l'apprentissage méthodique et complet est assuré pour maintenir et améliorer le niveau des connaissances professionnelles des ouvriers et pour permettre leur adaptation aux techniques modernes ;
- Si cas exceptionnel, la présence des apprenants aux cours techniques de leur catégorie professionnelle pourra être autorisée dans la localité où ils résident est obligatoire ;
- Dans chaque catégorie professionnelle, le nombre d'apprentis ne devra pas dépasser 20 % du nombre d'ouvriers ou d'ouvrières de la même catégorie, les effectifs à considérer étant ceux d'une localité ou d'une région limitée - étant en outre précisé que, dans une entreprise, le nombre d'apprentis ne pourra pas être supérieur à 30 % du nombre d'ouvriers de la catégorie, ces taux étant fixés sauf dérogations à établir paritairement.

Les parties s'engagent à reconnaître l'intérêt d'une formation professionnelle poussée et aussi étendue que possible. Elles reconnaissent d'admettre, de préférence, dans les autres catégories d'ouvriers et ouvrières ayant effectué un entraînement complet.

Article 330

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les atrenpips anayt obnetu luer CAP et aaynt achevé la période de pnfecminreotenet canerspdhorot à luer spécialité sonret classés P 1, en atttnee de luer censemblt supérieur.

Article 330 bis

En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

Le barème de rémunération des apprentis, calculé à piatrr du srlaiae de bsae de l'ouvrier de cioiefcnft 100 de la localité, est le svnuiat :

Première année :

- peemrir ssremtee : 25 %;
- deuxième srestmee : 35 %.

Deuxième année :

- piemerr srtemese : 45 % ;
- deuxième smeterse : 55 %.

Troisième année :

- premeir sreemtse : 70 %;
- deuxième sesemtre : 80 %.

Année de peitrcennnofeemt :

- pemreir smsertee : 95 %;
- deuxième smestree : 95 %.

Ledit barème ne s'applique pas aux errtenpseis de pagtoorhruve spécialisées.

Ce barème rlecapme cueli qui était annexé au règlement général cannenorct la foitramon psoosrennlilefe et l'apprentissage dnas les iunrtsdeis giperuqahs (règlement qui cutisone l'annexe III à la civetonnon nnitoaale puor le poensnerl de l'imprimerie de lbeuar et des inuedrists graphiques).

Article 330 ter

En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

Pendant luer année d'adaptation à l'emploi, les jneues tteiriauls d'un BEP trehcoount :

- panndet le priemer setesmre : 80 %;
- penndat le scoend semestre : 90 %,

du sarliae ceoonneivtnl de l'ouvrier de cinieoffset 100 de la localité dnas lluqelae ils enftefecut cette année d'adaptation à l'emploi (salaire du barème départemental, lacol ou régional).

Article 331 - Clause particulière

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les ononrgstiaais snritguaeais s'engagent à ne pas tolérer, lorsqu'un oivruer arua alcocmpi son hoarrie nmroal dnas une entreprise, son elopmi dnas une artue entreprise, de qeuluqe posrsiofen qu'elle soit.

Tuot mneqaneumt dûment constaté à cttee iittordnnc devra, aux sions de la piatre la puls diligente, être smuios à la comosimsin régionale de cnotciiloan intéressée, laqlulee arua

l'obligation de décider des stnioancs de naurte à éviter le rouetr du fait.

Article 332 - Déplacement de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 22 avr. 1964

En cas de déplacement d'une eiertsprne n'exigeant pas un cemghnanet de résidence de son personnel, le personerl invité par l'entreprise à suivre cttee dernière prroua otebnir qu'une période d'essai de 3 mios lui siot accordée aifn de saoivr s'il puet s'adapter à ses nluoveles cnntidios de transport, tvaairl et d'existence, étant enentdu qu'il ne pourra démissionner avnat un mios de présence à son nuaeou poste, fuate de quoi il pairredt le bénéfice de l'indemnité de licenciement.

Au cruos de cette période, le pnreesonl qui déciderait de rnooceer à l'emploi qui lui a été ofrfet ne saeirt pas considéré cmome démissionnaire, mias comme licencié par l'entreprise, à citodnion qu'il avsie l'employeur 10 juors anavt son départ ; cette dernière cioditnion ne jeuora pas en cas de décentralisation de l'entreprise exigenat puor le pnnreoesl rtnaset attaché à l'entreprise un cgamheennt de domicile.

Article 333 - Maladie

En vigueur étendu en date du 8 déc. 1981

L'entreprise prend en cgahre une parite de la prtee de salaire, résultant de l'absence puor mialade médicalement reconnue, et représentant un complément des indemnités journalières versées par la sécurité socalie dnas les citidnoons sevtaulns :

- puor le peonnesrl oreivur aaynt au mions 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- puor la période du 4e juor calendaire, svanuit le 1er juor d'arrêt de travail, au 10e juor cidaarlene inclus, qnquad cette période n'est pas indemnisée par le régime de gnaitrae "Incapacité de travail" gérér par la csaise de rtiterae et de prévoyance de l'imprimerie de lbeuar et des iurtidnses gaipqrehus ;
- au nevaiu de 95 % du sarliae réel qu'aurait touché l'ouvrier peandt les jruos ouvrés situés dnas la période indiquée (ou les jruos fériés toanmbt un juor ouvré) et sur la bsae des herues normales. Il srea theu cotmpe de l'horaire pratiqué dnas l'atelier de l'intéressé au mmonet de son absence, cet hrriaoe étant limité au maimuxm à l'horaire légal ou ctoieonvennnl en vigueur,

les indemnités journalières versées par la sécurité sicaole étant réputées severis intégralement en cas d'hospitalisation.

Quatrième partie : Clauses particulières au personnel employés

Article 401

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

La répartition de la durée hrmeddiboaee du tiaavrl devra, atnuat que possible, pmeertre au monis 1 juor 1/2 de ropes ceomplts snas interruption.

Article 402

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les dépassements onncesaciols de l'horaire de traival inhérents à la fonction, n'excédant pas une demi-heure au maximum, ne srenot pas rétribués en supplément (1).

Par ctonre les herues supplémentaires alpcomiecs puor firae fcae à un surcroît eodriaixrtarne de traival srneot majorées dnas les mêmes contodniis que puor le poesenrl oviuerr (décompte jealirounr et pmeaeint mensuel).

Les hereus de récupération ne s'ont pas en aucun cas considérées comme heures supplémentaires.

(1) *Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 22 novembre 1956, art. 1er).*

Article 403
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

Les déjeanmhs et jours fériés légaux sont chômés. (Ils sont toutefois payés en raison du caractère fréquentiel de la rémunération mensuelle).

Dans le cas exceptionnel de travail d'un jour férié ou d'un dimanche, les heures effectuées seront majorées de 100 %.

Article 404
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Le renement des employés s'effectuera conformément aux dispositions de la législation en vigueur sur le placement des travailleurs et le contrôle de l'emploi.

Les emplois pourront faire connaître leurs bisoins en personnel aux organismes syndicaux d'employés s'occupant de la présente convention.

En aucun cas l'engagement temporaire ne pourra excéder une période de six mois, non renouvelable.

Article 405
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. La période d'essai est de 1 mois pour tous les employés.

2. Avant l'expiration de 1 mois d'essai, aucun délai-congé ne sera observé ; à l'expiration de ce mois, le contrat de travail sera considéré comme conclu et ne pourra être résilié qu'à l'issue d'un délai-congé d'un mois.

3. En cas d'inobservation du délai-congé par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité sera égale au salaire effectif pour la durée du délai-congé ainsi rapporté ou de la période de délai renommée à courir.

4. Lorsque le contrat de travail aura été résilié par l'employeur, l'employé qui aura trouvé un nouvel emploi pourra demander à céder ses droits avant la fin du délai de préavis. Cette araison suit lui sera accordée, sauf le cas où il a été empêché où son poste en place a été jugé indispensable.

5. Pendant la période du délai-congé et jusqu'à l'issue de moins de 65 ans, licenciés après 2 ans d'ancienneté, l'indemnité légale de licenciement, décomposée du préavis, égale au 1/10 de mois par année de présence.

Ces périodes sont fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, sont fixées par l'employeur, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé. Elles pourront, en accord avec l'employeur, être bloquées en tout ou en partie avant l'expiration du délai de préavis.

Article 406
En vigueur étendu en date du 20 mai 1974

1. (Annulé par arrêté du 25 octobre 1990.)

2. (Annulé par arrêté du 25 octobre 1990.)

3. L'employé atteint d'une maladie de longue durée démontre constatée et renoncée par la sécurité sociale et qui, de ce fait, ne pourra redéprendre son travail à l'issue d'une période de 6 mois, aura droit, pendant 2 ans à compter du début de la maladie, à un congé non rémunéré. À cette date, on s'efforcera de le placer dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Les avertissances

afférentes à son ancienneté lui seront maintenues.

Article 407
En vigueur étendu en date du 7 novembre 1975

1. Les dispositions légales ou réglementaires concernant la période qui précède et celle qui suit les congés, ainsi que la période d'aliénement seront intégralement appliquées.

Sauf pour fatigue grave, il ne sera procédé à aucun licenciement d'employé en état de santé constatée par un médecin. En cas de nécessité d'arrêter le travail des indemnités journalières versées par les organismes de prévoyance (1) :

- au niveau du tiers annuel d'activité pendant 1 mois ;
- au niveau des 2/3 du tiers annuel d'activité pendant les 2 mois consécutifs suivants.

Après 5 ans de présence, cette indemnité sera calculée de façon à maintenir le taux d'activité pendant la durée totale du congé légal de 14 semaines.

3. Toute mère ayant une ancienneté minimale de 2 ans au jour de la naissance d'un enfant, qui désire suspendre son contrat de travail pour prendre soin de cet enfant pourra, sur sa demande, présentée au plus tard 1 mois après la naissance, bénéficier d'un congé non rémunéré, qui sera versé au maximum dix-huit mois après la naissance.

La mère de famille devra, 3 mois au moins avant la fin de son congé, faire valoir, confirmer, par l'entreprise, son intention de continuer son travail. Si elle ne confirme pas dans le délai voulu ou si elle ne se présente pas à l'entreprise annoncée, elle sera considérée comme démissionnaire d'office.

La période de suspension du contrat de travail prendra fin le jour de la reprise effective du travail.

La période de congé n'est pas assimilée à une période de travail effectif, non compris pour le calcul des droits des intéressés aux congés payés, à la saison de l'hiver et à la prime annuelle.

Article 408
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

1. Il sera alloué (sauf fatigue grave) aux employés âgés de moins de 65 ans, licenciés après 2 ans d'ancienneté, l'indemnité légale de licenciement, décomposée du préavis, égale au 1/10 de mois par année de présence.

2. Après 3 ans de fonctions dans l'entreprise, l'employé aura droit à l'indemnité de licenciement, soit 1/5 de mois par année de fonctionnement de 3 mois.

Cette indemnité n'est pas due :

- a) aux employés âgés de 65 ans et plus bénéficiant d'une retraite complémentaire ;
- b) en cas de faute lourde de l'intéressé (1).

Elle est réduite de moitié en cas de fumigation de l'entreprise pour difficultés d'exploitation.

Si l'indemnité décomposée de l'ancienneté de l'intéressé, décomposée de l'indemnité légale mentionnée au premier paragraphe (1).

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail (arrêté du 5 novembre 1976, art. 1er).*

Article 409
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les employés licenciés pour suppression d'emploi bénéficieront d'une priorité de réengagement dans un emploi de même nature, dans l'ordre suivant de l'ancienneté :

1^o pendant une période de 3 mois pour les salariés ayant moins de 2 ans de présence dans l'entreprise ;

2^o pendant une période de 6 mois pour les salariés ayant plus de 2 ans de présence dans l'entreprise.

Article 410
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

1. Après 1 an de présence dans l'entreprise, les employés bénéficieront pour l'année de 24 jours ouvrables de congé.

Si l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 1 an au 31 mai de l'année considérée, la durée des congés payés de l'intéressé est calculée à raison de 2 jours ouvrables par mois équivaut à 1/30 de l'effectif.

Toutefois, en cas d'ancienneté dans l'entreprise de 30 années au moins, le congé annuel est de 1 mois de date à date (y compris les jours fériés) sans que le total ne dépasse en deux périodes suivies être imposé à l'intéressé.

Les employés bénéficient en sus de leur mensualité habituelle (1) :

- 2/26 de cette mensualité en cas d'ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 30 ans ;

- 2/26 en cas d'ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 25 ans ou 1/26 en cas d'ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 20 ans (la journée, ou les 2 jours correspondants, pourront éventuellement, en accord avec le chef d'entreprise et l'intéressé, faire l'objet d'un congé, non rémunéré à ce moment, au cours de la période s'étendant du 1er novembre au 30 avril).

2. Dans la limite d'un total de 3 mois au cours d'une période de référence, les arrêts de travail motivés par une maladie non professionnelle et qui surviennent chaque mois au moins, sont considérés comme temps de travail effectif pour l'appréciation des droits au congé de l'intéressé. Les périodes de repos des femmes enceintes sont également considérées comme temps de travail effectif.

3. Dans les cas où les congés payés sont pris par roulement, les dates de départ en congé sont communiquées aux intéressés le 31 mai au plus tard, sous réserve que chacun connaît au moins 1 mois à l'avance sa date de départ.

4. Les périodes maladie de réserve ouvrables et non provoquées par l'intéressé, les jours d'absence constatés par certificat médical, les permissions spéciales de courte durée, justifiées, accordées au cours de l'année ne sont pas comptées comme congé légal.

5. Il est précisé que, pour l'appréciation du droit au congé, l'ancienneté totale dans l'établissement est retenue, quelle qu'ait pu être, dans le passé, la périodicité de rémunération de l'intéressé (2).

(1) Conformément à l'article L. 223-11 du Code du travail, le total des sommes reçues pour les temps de congés payés légal ne doit être inférieur :

- ni " au douzième des sommes perçues par l'employé pendant l'année de référence (prime annuelle ou gratification exclues) " ;

- ni " au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler ".

(2) Voir annexée à l'accord du 7 mai 1974.

Article 411
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Le service militaire, les périodes obligatoires, le temps de mobilisation pour le calcul de l'ancienneté. Les salariés mobilisés ou affectés au service militaire, seront, à leur libération, reçus avec tous les avantages

antérieurs.

2. Tout employé présent au service initial aura droit à une indemnité égale à 25 % de son salaire mensuel. Cette indemnité lui sera versée en quatre parts égales : la première au moment de son départ, les autres à la fin des troisième, sixième et neuvième mois qui suivront son départ.

Article 412
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Sont éliminés du tableau aux malades coelbaptms Eliot Ficher, Burrough's à ceinture clompet ou meaures similaires, sur présentation d'un certificat médical, les femmes mécanographes enceintes ou malades et les employées âgées de moins de 18 ans - à moins qu'elles ne demandent, après avis conforme du service médical, l'exercice de cet emploi.

Dans la mesure où l'absence avec les binois du service, le travail des mécanographes offre l'objet d'un roulement, au cours de chaque journée.

Dans le cas où le travail par roulement n'est pas possible, un rapport d'un quart d'heure sera accordé au personnel féminin au milieu de chaque des deux périodes de travail de la journée.

Article 413
En vigueur étendu en date du 7 juillet 1977

(§ 1 et 2 annulés par accord du 7 juillet 1977)

3. Les dispositifs réservés aux salariés minimum permanents concernant le personnel " Ouvrier " s'appliquent au personnel " Employés " (accord du 11 février 1971, étendu par arrêté du 22 décembre 1971).

Cinquième partie : Clauses particulières aux cadres et agents de maîtrise

Article 501 - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les parties s'engagent à l'esprit de coopération étroite et fraternelle qui règne entre les adhérents de leurs organisations.

Les rapports réciproques, entre les catégories de travail, sont réglés par un équilibre moral et équitable :

A. - De la part de l'employeur, la confiance due à une équipe et à l'utilisation la meilleure des aptitudes, reconnues, du cadre ou agent de maîtrise, tout au long des possibilités de l'entreprise.

L'employeur s'engage à sauvegarder le respect auquel les cadres et agents de maîtrise ont droit de la part de leur subordonnés et du personnel en général, notamment en conservant de son autorité les actes de commandement exercés par eux dans la limite de leurs attributions, et en s'opposant à tout empêchement de personnes non qualifiées sur les fonctions dévolues aux cadres et agents de maîtrise de l'entreprise.

B. - De la part des cadres et agents de maîtrise, l'apport des salariés de leur expérience et de leurs qualités personnelles et morales.

En les instaurant d'une autorité qui inspire la confiance, les

epymoluers snot en doirt de compter, en retour, sur l'entier dévouement et la cscnecie pnoilonrlsesee des cedars et aetngs de maîtrise.

Ceux-ci donevit :

1° être clbepaas de pdernre des ivetaitins et d'assumer des responsabilités ;

2° avoir acquis, par des études pllesfosnnoieres ou par une lounge expérience, une famoirth tuqchiene qui luer peemrt d'assurer la bnone mchrae de luer svceire ;

3° s'entretenir et se peofnecrniert dnas la tiencquhe de luer piofersosn par tuos les moneys en luer poviuor et mis à luer disposition.

Dans luer rotlein aevc le personnel, les cardes et anegts de maîtrise dnoviet s'employer à farie respecter, aevc l'autorité pntalaroe et hiérarchique nécessaire à la bonne marche de l'entreprise, celle qui s'attache aux ftcoinons dnot eux-mêmes snot investis. Ils donevit dnoe farie peuvre de qualités meroals iacntbdliiss puor s'imposer snas cotenste au posnenerl dnot la derioctn luer est confiée.

Ils s'engagent à repteceir et à fraie reecsetpr la liberté d'opinion et la liberté sicladyne de tuot le peronesnl et à exrcer luer autorité aevc mesure, jtscuie et bienveillance.

Définition des cadres et agents de maîtrise

Article 502 nouveau

En vigueur étendu en date du 26 juin 1978

La telormonigie ci-dessous est définitivement adoptée, la ctooolsfasiian détaillée des cadres, aegtns de maîtrise et assimilés fugrinat aux aeennxs I et I bis de la présente convention.

La présente cenotivonn ne s'applique pas aux tltiuraes de peosts supérieurs qui jissuoent d'un crantot personnel.

Toutefois, les dioiispnstos cltinnevlnoeons s'appliqueront sur les pionts non rpires dnas le contrat.

A. - Aetngs de maîtrise

Sont antges de maîtrise :

a) Les contremâitres ;

b) Les chfes d'atelier.

a) Snot contremâitres :

Les agetns de maîtrise qui asunesrt la responsabilité du tiavarl exécuté dnas un scierge tceihunqe de luer spécialité et qui ont suos lreus orrdes un creitan nomrbe d'ouvriers et de mihceans (cf. axnene 1 : classification). Ils peaitcnript ou non à la production, vnelelit à la qualité du travail, à la productivité, à l'économie des matières et à la discipline.

b) Snot chfes d'atelier :

Les agtens de maîtrise qui, tlvaanrialt suos les orrdes d'un chf de fabrication, ou de l'employeur, ou de son représentant, ont, en principe, des contremâitres suos lreus ordres, ceondnonrot et srevullneit lures activités, peenrrnt des iinietylitas cnncrnoaet la qualité du travail, les délais d'exécution, les économies de matières, le rnmneedet et la sécurité des travailleurs, fnot reectepsr la diipiscnle de l'atelier.

B. - Cadres

Sont cdears :

Les cefhs de friciaaiotbn et les rlsspabonees assimilés à cet échelon (à l'exclusion de cuex qui eexernt la fionotcn patronale, ditneremct ou par délégation).

Les cefhs de focirataban snot des cehfs teqnhecius chargés de la cintodue de piuerslus aiterles de prisnfesoos ou procédés différents, de l'engagement du tairavl et de la psserrioogn régulièrre d'un ateeil à l'autre, et qui snot rosbpsneals de son exécution dnas les délais et la qualité exigés. Ils ont suos lreus oerdr des cefhs d'ateliers et des contremâitres. Eux-mêmes snot placés, sot suos les orrdes de l'employeur, sot suos les orrdes de son représentant. (Ainsi la hiérarchie s'établit à ptairr de l'ouvrier et non pas à prtiar du chf d'entreprise, dnas de nbuoresems mniyasos les échelons supérieurs n'existent pas).

C. - Agents assimilés aux catégories A et B

1. Siunvat l'importance des fnotcnois qu'ils rsplsineemt et luer technicité, caeinrts aetngs penveut être assimilés aux contremâitres, chefs d'atelier ou chefs de faobrciatin ; ils bénéficient des atnevgaas accordés à la catégorie à llqleauie ils snot assimilés.

Sont visés naometmmt : les aetngs tuneiehqcs de foatabcriin employés dnas les dreivs sievres d'études, de préparation, d'engagement, de contrôle des fabrications, asni que cuex des sevceris commerciaux, des seciervs de devis, de fuarioattcn et de comptabilité (voir annexe 1 bis).

2. L'assimilation derva faire l'objet d'une nitocoiftan à l'intéressé dnas les ciiondtnos prévues par l'arrêté du 1er avril 1946 (classification des ategns tinhqeceus de fabrication).

Ne prorunt prétendre aux aiaostsnlims prévues ci-dessus les anegts dnot les csaincensonas tnceiehqus pillerteas ou isnuffaseins les lineimtt aux empilos auxiliaires.

Article 503
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les cerads et aegtns de maîtrise, cosencint de luer rôle dnas l'ordre social, s'interdisent toute activité sbcsuitlpee de rnieur luer autorité à l'intérieur des entreprises, ou de détruire la ccnafione msie en eux par lerus employeurs.

Ils s'interdisent également de travailler, suaf occasionnellement, aruellis que dnas l'entreprise qui luer arusse le plien elmpoi - à monis d'autorisation erxespe de luer employeur.

Appointements

Article 504
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

1. (Modifi par avannet des 7 et 30 mai 1963.) Les crdaes et atgnes de maîtrise snot rémunérés par des aomteeippnnts meuslnes basés sur la durée légale du taravil - aneptempitnos éventuellement corrigés en fctonion de l'horaire cenvonu - auelxqus pveenut s'ajouter : des mooarjntas puor hreeus supplémentaires (art. 510 § 2, des aevgantas divers, des gratifications, des primes ou commissions, les intéressant puls dncmeriett à la vie de l'entreprise.

2. Les cedars et agtens de maîtrise snot appointés sleon lreus fonctions, luer activité, la vleuar prlslesennoiofe et l'expérience qu'ils ont pu acquérir. Luers apteetinonmps dnvoiet tnier cmpote de luers responsabilités dvsieres (notamment cllées qui découlent du cmmadennet d'un peosrnnel puls ou mnois nombreux), de luer technicité et du nviae de vie qu'est obligé d'observer un cbeaalulortor d'un rnat déterminé.

3. (Modifié par arccod du 28 mai 1970.) Les aeenmptotnips mimina snot fixés conformément aux barèmes hiérarchiques jtons à la présente cinteovnon (annexes 1 et 1 bis), le miunmim d'une catégorie ne denavt tftiueoos pas être considéré cmmoe le mumxaim d'une autre.

3 bis. (Ajouté par anvaent des 7 et 30 mai 1963, et modifié par aroccod " Cadres " du 9 mai 1973.) Tuot raeemcnelmp par un crdae ou un anegt de maîtrise d'un collègue d'un échelon supérieur dnnroea lieu, à pairtr du pereimr juor du deuxième mios consécutif de remplacement, et jusqu'à la fin de celui-ci, au pniaemet des aepinonpetmts de bsa cprraodsenot à la catégorie du cardé ou agnet de maîtrise remplacé. Cete situation, qui ne puet excéder 12 mios consécutifs, ne saraiut oruiv le droit au cmesesnalt dnas la catégorie du corateloalbur remplacé.

4. (Modifié par acrcod du 28 juin 1976.) Les ptaiers sirgnaieats snot cnveenous qu'un écrasement de la hiérarchie n'est pas envisagé et décident qu'à tuot movmenuet de salaire, en hssau ou en baisse, de l'ouvrier qualifié de coenififct 100 diot correspondre, à la même date, un mnueemovt des treinttames des cadres et aegts de maîtrise, movmneut de même snes et de même pourcentage. Eells snot toitfueos d'accord puor déclarer ici que le pipinre d'un relèvement du neavu de vie des moins défavorisés puet s'entendre snas qu'intervienne un relèvement peornpinotorl des échelons supérieurs.

Article 505

En vigueur étendu en date du 7 mai 1963

Examiné sur l'ensemble d'une année civile, et puor un hiraore de tvaaril comparable, les aentmoeptpis (primes comprises) d'un crdae ou aengt de maîtrise dnot les fionntcos croepedrnsont aux définitions de l'annexe I de la cvntoonein collective, doneivt nrmlnaoemt dépasser d'un minmuim de 10 % la rémunération glbloae (primes comprises) de tuot mebmre du poneersnl de l'entreprise le puls dcnmreeeitt placé suos ses ordres, toute régularisation éventuelle davnet invreetnr dnas les toris mios qui svneut la fin de l'année considérée.

Article 506 - Engagements, contrat, période d'essais

En vigueur étendu en date du 26 juin 1978

1. Cahque egngmeneat est oegbaniroemlit confirmé par écrit, suos fomre de ltete ou cratnot personnel. Ccoln dnas le crade de la coitnevnor collective, ce coanrt précisera les cooildnnts particulières d'engagement et nmeatnomt les focntinos de l'intéressé, son horaire, la catégorie ou échelon dnas luqeel il est classé, le mtoannt de ses amenpneptois et le cnoeficifet eaxct csroanerdnot (catégorie, échelon et cionffceoit dvoient friuegr sur cqhaue flulee de paye, vior anxeens I et I bis). A défaut de cttee ntaftoiocin écrite, le cciinfeefot srea établi par la dsoviiin de son sairlae par la veular du pniot au mmeont de l'embauchage en tnenat cmtpoe de l'horaire de tarval pratiqué.

2. L'engagement srea précédé d'une période d'essai de 2 mios puor les aentgs de maîtrise, de 4 mios (pouvant être prolongés de 2 mios aevc l'accord des deux parties) puor les cadres. Pdnaent ctete période, il n'y arua pas de préavis.

3. Les eymelorpus qui n'auraient pu reeructr demnicrteet luer pesnenol puveent aoivr roecrus aux otnrsgniaois siagnetrias du présent contrat.

Article 507 - Modifications en cours de

contrat

En vigueur étendu en date du 26 juin 1978

1. Tuot ceeannght dnas le cnalessemnt ou les aitbtoitunrs de l'intéressé frea l'objet, dnas le délai de 1 mios à cpoemtr de la nioicofiatn de cttee modification, d'une cminroatiofn écrite.

Ce dnieerr dprseosa d'un délai de 2 mios puor fraie connaître sa réponse.

2. En cas d'acceptation et si ce cgmheannet cprotmoe une dituoinim matérielle ou malroe de sa situation, il arua droit à une indemnité calculée en tpmes cmome l'indemnité de lnciecnimeet et, en somme, sur la différence etnre l'ancien et le nevouau traitement.

En cas de refus, son cas srea assimilé à un lmcennieet du fiat de l'employeur et réglé cmmoe tel.

3. La soperpussin d'emploi srea tjroouus considérée cmmoe un liceennecmt et réglée comme tel.

Article 508 - Préavis

En vigueur étendu en date du 20 sept. 1978

1. Le préavis réciproque srea :

Puor les atnegr de maîtrise et assimilés :

- de 1 mios jusqu'à 2 ans de présence ;
- de 2 mios après 2 ans de présence.

Puor les cdaers et assimilés : de 2 mios jusqu'à 2 ans de présence, puls 1/4 de mios par année supplémentaire de fnitonocs de cardé ou de maîtrise, aevc un miauxmm de 4 mios au total.

2. Pndnaet la période de préavis, les cdaers et agnets de maîtrise aonrut la faculté de s'absenter dnas la mseure qui luer srea nécessaire puor revterour une statuoin snas que le tatol de ces acensebs pssiue excéder le qraut du délai-congé, ces acbeesns n'entraînant pas réduction du traitement.

3. Lorsqu'un anget de maîtrise ou un crdae congédié trvoue un eompi anavt la fin de son préavis, il puet qtiteur son psote immédiatement, suos réserve de l'accord de l'employeur.

Lorsqu'un eelypumor a trouvé un remplaçant à un aengt de maîtrise ou à un crade démissionnaire, celui-ci a la faculté de qetitut son psote snas aettdrre l'expiration du délai conventionnel, suos réserve de l'accord de l'employeur.

Dnvaet ces deux cas, les seomms deus à l'intéressé sroent calculées en teannt cmotpe du délai-congé réellement effectué.

4. Le préavis est supprimé en cas de faute gavre ou l'dorue rnoencue ou jugée.

Article 509 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 20 sept. 1978

1. Lorsqu'un salarié aura exercé, dans l'entreprise, pendant au moins 2 ans une fonction de cadre, d'agent de maîtrise ou d'assimilé, il bénéficiera, sauf fatigue grave ou lourde, rencontrée ou jugée, d'une indemnité de licenciement calculée comme indiqué au tableau ci-après :

- après 2 ans de fonction : 1 mois ;
- après 3 ans de fonction : 1,5 mois ;
- après 4 ans de fonction : 2 mois ;
- par année supplémentaire à partir de la cinquième : 2/3 de mois.

L'indemnité calculée comme indiqué ci-dessus sera majorée si l'intéressé a occupé préalablement dans l'entreprise une fonction d'ouvrier ou d'employé, de 2 % pour chacune des 10 premières années restantes du statut d'ouvrier ou d'employé, et 1 % pour chacune des années suivantes au-delà de la dixième.

Dans le cas où l'ancienneté dans ses différentes fonctions ne correspond pas à des années entières, la règle du prorata s'applique pour calculer l'indemnité de licenciement.

Le maximum de l'indemnité est de 15 mois dans tous les cas, sauf le cas visé au paragraphe 4 ci-après.

2. L'indemnité de licenciement sera calculée, compte tenu de la durée totale de l'exercice par l'intéressé d'une fonction de cadre, d'agent de maîtrise ou d'assimilé et basée sur la moyenne de la rémunération totale soit au cours des 12 mois précédant le début du préavis, soit au cours des 3 dernières mois précédant le début du préavis, la solution la plus favorable étant retenue.

Les commissions, primes, avantages en nature ainsi que les gratifications à forme contractuelle ramenées à leur quote-part entrent dans l'établissement de la moyenne ci-dessus.

3. L'indemnité de licenciement ne sera due au cadre ou à l'agent de maîtrise ayant 65 ans que si le total des versements acquis au retraite, excepté la partie des retraites versées par l'intéressé dans la cotisation de son entreprise, dont il bénéficie, est inférieur à 40 % de son taux moyen de fin de carrière, le maximum de l'indemnité étant, dans ce cas, ramené à 3 ans (1).

4. Ainsi de tenir compte des difficultés éventuelles de retraite des cadres, agents de maîtrise et assimilés, les indemnités de licenciement calculées comme indiqué au paragraphe ci-dessus seront, suivant l'âge de l'intéressé, majorées de 3 % par année entière d'âge au-delà de cinq ans avec un maximum de 30 % et au plus d'un prorata en cas d'année incomplète.

Cette majoration est également applicable à l'indemnité plafonnée de 15 mois.

Cette disposition ne s'appliquera pas en cas de départ en retraite.

5. Pour l'agent de maîtrise ou le cadre ne bénéficiant d'aucune indemnité en cas de fonction au barème mentionné au point 1 ci-dessus, il sera fait au prorata de l'indemnité légale ou cevrant le fonctionnement prévu pour les employés en fonction - pour le cas de l'ancienneté - les années passées comme retraite ou employé et le temps de fonction d'agent de maîtrise ou de cadre.

Modifications prévues (accord du 26 février 1976)

6. Si le régime prévisionnel de garantie de ressources défini par l'accord du 24 février 1976 fait bénéficier le cadre, l'agent de maîtrise ou l'assimilé (licencié entre 59 et 65 ans) de ressources supplémentaires à 90 % de ses apports nets au moment de son licenciement, il sera fait de l'étalement de son indemnité de licenciement sur le barème de moins réservé à ce cas (dans l'état actuel de la législation) :

- la date du licenciement et 3 mois après son soixante-cinquième anniversaire ;

- ou entre 60 ans et 3 mois après l'âge soixante-cinquième atteint par les salariés licenciés entre 59 et 60 ans,

cette indemnité sera écrétée et la différence conservée par l'employeur.

Toutefois, en cas d'échéance, l'indemnité légale devra être laissée au cadre, même si établie sur le barème de moins de 10 ans jusqu'à la fin du troisième mois suivant son soixante-cinquième anniversaire, elle peut dépasser 90 % des versements nets du cadre, de l'agent de maîtrise ou de l'assimilé, appréciés au moment de son licenciement.

7. Pendant la durée d'application du régime prévisionnel de garantie de ressources, les licenciements porteront, en priorité, pour une même fonction, sur les cadres, agents de maîtrise ou assimilés âgés de plus de 59 ans, sauf à apprécier les cas sociaux.

8. Pendant la durée d'application du régime prévisionnel de garantie de ressources, la majoration d'indemnité de licenciement prévue au paragraphe 4 de l'article 509 de la convention collective ne sera pas appliquée pour le cas de l'indemnité de licenciement des cadres âgés de 59 à soixante-cinq ans, licenciés en fonction et aux conditions dudit accord et de sa prolongation.

(1) *Dispositions étendues dans le préjudice de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 3 août 1979, art. 1er).*

Article 510 (1) - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 20 sept. 1978

1. Les cadres et agents de maîtrise ne subissent pas les conséquences du manque de travail et leurs empêchements ne sont pas affectés par les journées chômées.

Aussi doivent-ils considérer comme normal de prolonger éventuellement leur présence en dehors de l'horaire habituel, s'ils l'estiment nécessaire à la bonne fonctionnement du travail dont ils ont la responsabilité, dans la mesure où cela entraîne une rémunération supplémentaire.

2. Lorsque l'activité de l'atelier nécessite un arrêt au-delà de la durée légale (travail des jours habituels ou légalement consacrés au repos, prolongation régulière et non programmée au moins 1 semaine), les heures de maîtrise (tels qu'ils sont définis à l'article 502 de la présente convention) sont rémunérées des heures supplémentaires effectuées et bénéficient pour la valeur de ces heures supplémentaires des mêmes majorations, en pourcentage, que les ouvriers ou employés placés sous leurs ordres. Il en est de même pour le travail de nuit du dimanche et des jours fériés.

3. Dans l'intérêt général, mais dans la limite des exigences du travail, il sera accordé au cadre ou à l'agent de maîtrise des arrêts totaux d'absence temporaire, non inférieurs dans les congés légaux à l'occasion de cours de formation ou d'officiers et sous-officiers de réserve, ainsi que de manifestations économiques ou toutefois intéressantes pour l'entreprise (foires, expositions, assemblées générales, séminaires, conférences, etc.), ainsi de lui permettre de maintenir toujours ses connaissances au niveau technique ultime de ses fonctions.

(1) *Les dispositions de cet article sont étendues dans le préjudice de l'application des articles L. 221-1 et suivants du code du travail (arrêté du 3 août 1979, art. 1er).*

Article 511 - Congés

En vigueur étendu en date du 9 mai 1973

1. Conformément à la loi, la durée des congés payés est de 2 jros obavuerls par mios einetr de taraivl pdnnaet la période de référence (1er juin-31 mai).

Toutefois, les jorus d'absence puor maidale constatée par ceiarctf médical n'entraînent pas une réduction des congés annuels.

Au cas où dnas l'entreprise des congés supérieurs aux congés légaux et cnevtoonnenls siearnet accordés, les ceras et anetgs de maîtrise bénéficiaient de ces dntospisios puls avantageuse, sauf si ces congés étaient provoqués par un mnque ou une bssiae de taliavrl dnas les ateliers.

2. Après 2 ans de présence dnas l'entreprise, le congé anuel est porté à 1 mios de dtae à date, y copimrs les jros fériés tbomnat pnaendt le congé et tuos suppléments légaux.

3. Après 3 mios d'ancienneté au 31 décembre de l'année considérée, les ceras et agetns de maîtrise dpeoirnssot de 1 seainme de congé (y cmprois les jros fériés tobamnt éventuellement pnneadt lditae semaine) à perrnde en période heilvrnae etnre le 1er nrbmovee de ctete année et le 30 avrl de l'année suivante. La psire de ce congé ne mifordeia pas les atnoeppntmis du mios où il srea pris.

La psire de ce congé se frea dnas des ctniodoins tleels qu'elle n'entraîne pas la bonne machre de l'entreprise (en arccod aevc la direction).

En cas d'année de tiaavrl incomplète (embauchage en cruos d'année, aebnecs puor cvoneacnens pnsolelers par exemple), la durée et la rémunération du congé srenot calculées au poarrta des mios enietrs de présence au cruos de l'année caaidlnere (1er janvier-31 décembre).

Au cas où ce congé n'aurait pas été pris, il srea versé aevc les aietoptmnenps du mios d'avril une indemnité égale au quart de la rémunération corriodapsest à la durée du congé aenul (soit l'équivalent d'une sneaime d'appointements si le congé est de 4 semaines, et de 1/4 de mios puor le peoesnnrl anayt puls de 2 ans de présence).

En cas de démission (sous réserve d'avoir effectué le préavis d'usage), de lieecheinmnc (sauf puor fuate lourde) ou de départ à la retraite, l'indemnité afférente à la smeniae de rpeos d'hiver :

- puor l'hiver en cours, au trtie de l'année écoulée, si elle n'a pas ernoce été prise ou payée ;
- puor l'hiver suivant, au trtie de l'année craedlnie en cours, sera payé à l'intéressé selon les modalités prévues ci-dessus.

Article 512 - Périodes militaires

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les périodes mtiirilaes de réserve ogoibaeitrls et non provoquées par l'intéressé ne dnnoorent pas leiu à réduction d'appointements ; eells ne srenot pas complétées cmmoe congé anneul légal.

Article 513 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Les déplacements par chmien de fer snot effectués dnas la csaale qui cposrnored à la hiériarchie de l'intéressé. Suaf cenoonvitn particulière, les firas de vogaye et de séjour snot à la

cahrge de l'employeur, sur présentation des nteos de frais.

2. Le cnmgaeht de leiu de tviraal entraînant un cngehmenat de dmicoile du crdae ou de l'agent de maîtrise deonrna leiu à rmernbmoeuest de faris de déménagement et déplacement, puor lui et sa fmaille (limitée à sa femme, ses enftas et pntares à cghare demrenaut aevc lui).

3. Si le cnnmhgeat anisi défini n'est pas accepté par l'intéressé, l'indemnité de leciemicnent drea due.

Article 514 - Maladie

En vigueur étendu en date du 26 juin 1978

1. Après un an de présence dnas l'entreprise, en cas de miaadle ou d'accident même non itmaupble au tivaral constaté par ctiriefact médical, l'entreprise vsree la smome nécessaire puor compléter au neaivu du ttaeemrmt d'activité le taotl des petntarisos réglées par les dirves oeiargmsns de prévoyance auxqules pripate l'entreprise.

2. Le ttaol des compléments brtus versés par l'entreprise ne pourra, au curos d'une période de 12 mios consécutifs, excéder un matnont cpornoesandrt à la vuealr de 5 mios d'appointements bruts réactualisés.

3. Les acbneses justifiées par l'indisponibilité dûment constatée, résultant de maalide ou d'accident, ne reponmt pas le crtoant ; toutefois, si luer durée isampoit le rnpmeacelmet etiefcf du crdae ou aengt de maîtrise, l'employeur prruaot nioiteir à l'intéressé, par une letrte recommandée, la nécessité de se preivr de ses services.

Le crdae ou l'agent de maîtrise asnii licencié rerceva :

- Le mtnaont de l'indemnité de préavis ;
- Dnas le cas où, du fiat de son ancienneté, il a doirt à une indemnité de licenciement, le manott de cttee indemnité, calculée cmome il est dit à l'article 509 (1).

4. Après 1 an d'absence, en cas de mdaiale gavre ou de défaillance phyuqsie rocnunee par l'autorité médicale, les petaris s'efforceront de tvuroer une soiotlun ailbame à la ruurpte du coanrtt de travail. Au cas où cttee soluiton ne seairt pas trouvée, il prroua être demandé d'issisuocn de ce cas spcial à une coomissmin composée :

- de 2 emleopyurs ;
- de 2 crades ou antges de maîtrise de même catégorie.

Ces mmrebes snot renpeveisemtct désignés par les pitares en cause. L'organisation de la réunion est confiée au secrétariat de la csmimiosion régionale de cilooitancn dnot relèvent les parties.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des aerclts L. 122-14 et stivuans du cdoe du tariavl (arrêté du 8 février 1979, art. 1er).

Article 515 - Régime de retraite et de prévoyance

En vigueur étendu en date du 20 sept. 1978

(nouveau texte)

1. La cinevonotn ccleviltoe ntnloaaie du 14 mras 1947, agréée par arrêté du 31 mras 1947 et publiée au Jnuaorl offiiecl du 21 février 1949, ceranonnc le régime complémentaire de ritratee et de prévoyance des careds est ooltiabrg dnas les psoferoniss visées par la présente cveintonon puor tuos les cadres, atgnes de maîtrise et assimilés dnot le cifeeinfect (annexes 1 et 1 bis) est égal ou supérieur à 300. Les mjrnoaaotis prévues aux anenexs 1 et 1 bis puor deevsrs fcoiotnns entrent, à cet effet, en ligne de cmopte puor l'appréciation du cnefeoiicft hiérarchique.

2. Par ailleurs, l'accord paaiirtre du 20 sebmrepte 1978, aipbalcple au 1er décembre 1978, a fixé les tuax mnimia des costatnoois à ce régime.

Article 516 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les caders et aegtns de maîtrise s'engagent à oveesrbr une discréction absolu puor tuot ce qui crcnonee les méthodes de fiabitrocan aaynt un caractère itsencenebamolnt secret, ainsi que puor les rnngitnmeeeees d'ordre caolmtbpe ou cariocemml que lreus fnitcnoos les anlpepelt à connaître.

Article 517 - Enseignement technique

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les cdraes et aengts de maîtrise arornpeopt dnas la puls lrgae

mserue la cialoolobatrn qui puet et diot être demandée dnas l'organisation de l'apprentissage, les corus psnfesenoroiils et la firmatoon tncuhiquee des careds de maîtrise.

Les euerymlpos moernttt à luer disposition, nmtmeanot par la cotouinmcmian de domentucs et de pcbnioautlis périodiques, les myenos matériels qui luer snot nécessaires puor s'entretenir et se pnetorecfienr dnas la pirquate de luer métier.

Article 518 - Déplacement de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 23 avr. 1964

En cas de déplacement d'une errsietpne n'exigeant pas un chnemagent de résidence de son personnel, les cedars et atgnes de maîtrise, invités par l'entreprise à surive ctete dernière, porrunot ontbeir qu'une période d'essai de 6 mios luer sot accordée, aifn de savoir s'ils peunvet s'adapter à luers noulevles ciotnodnis de transport, de trviaal et d'existence, étant eendntu qu'ils ne pounorrt démissionner anavt un mios de présence sur le leiu nuoveau de luer travail, futae de quoi ils prneerdiat le bénéfice de l'indemnité de licenciemnt.

Au cours de cette période, les caerds et atgns de maîtrise qui décideraient de roeencnr à l'emploi qui luer a été oferft ne snreieat pas considérés comme démissionnaires, mias comme licenciés par l'entreprise, à cidoootnn d'en aveisr l'employeur :

- 3 mios anavt luer départ s'ils snot cdreas ;
- 2 mios avnat luer départ s'ils snot atgnes de maîtrise.

Cttee dernière cndtiooin ne joeura pas en cas de décentralisation de l'entreprise eaigexnt puor le peernsnol rtaenst attaché à l'entreprise un cghanemnet de domicile.

Article - Sixième partie : CPPNI

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Nota : Les alricets de l'accord du 12 mras 2019 rlateif à la msie en palce de la CPPNI auelnnnt et replcmeant ttuoes les dosiotipsins de la ctionneovn celolicvte nlataione patonrt sur les csmnsioimos de ccltonoiiai et d'arbitrage ainsi que cllées porant sur la csoiosimmn priatriae nationale.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe II - Compétence territoriale des commissions de conciliation

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

| | |
|--|---|
| Département : Ain | Siège de la cosiomsimn interrégionale : Toulouse. Département : Bouches-du-Rhône |
| Siège de la cmoomissin régionale : Lyon | Siège de la commisson régionale : Marseille |
| Siège de la ciosimsmon interrégionale : Lyon | Siège de la comsomsiiin interrégionale : Lyon |
| Département : Aisne | Département : Calvados |
| Siège de la coiissommn régionale : Reims | Siège de la comsimoisn régionale : Rouen |
| Siège de la cssiomomn interrégionale : Llile (à Paris) | Siège de la cmsosimoin interrégionale : Llile (à Paris) |
| Département : Allier | Département : Cantal |
| Siège de la cmossmioin régionale : Clermont-Ferrand | Siège de la csosmmiion régionale : Clermont-Ferrand |
| Siège de la csmomiison interrégionale : Lyon | Siège de la csoimmiosn interrégionale : Lyon |
| Département : Alpes-Maritimes | Département : Charente |
| Siège de la ciosmismn régionale : Marseille | Siège de la coomsiismn régionale : Poitiers |
| Siège de la cmsiioosmn interrégionale : Lyon | Siège de la ciimomsosn interrégionale : Bordeaux |
| Département : Alpes-de-Haute-Provence | Département : Charente-Maritime |
| Siège de la csiosomimn régionale : Marseille | Siège de la ciosomssmn régionale : Poitiers |
| Siège de la cssmmiooin interrégionale : Lyon | Siège de la cmiimsosn interrégionale : Bordeaux |
| Département : Aepls (Hautes-) | Département : Cher |
| Siège de la cmiiosomsn régionale : Marseille | Siège de la cimsoimosn régionale : Orléans |
| Siège de la csomiosmn interrégionale : Lyon | Siège de la cmsmosiion interrégionale : Tours |
| Département : Ardèche | Département : Corrèze |
| Siège de la cimsoiosmn régionale : Lyon | Siège de la csoimmison régionale : Limoges |
| Siège de la csmioiosmn interrégionale : Marseille | Siège de la ciomssomin interrégionale : Bordeaux |
| Département : Ardennes | Département : Corse |
| Siège de la commosiisn régionale : Reims | Siège de la comsioismn régionale : Ajaccio |
| Siège de la comiomssin interrégionale : Strasbourg. | Siège de la cismmsioon interrégionale : Marseille |
| Département : Ariège | Département : Côtes-d'Armor |
| Siège de la cimsomiosn régionale : Toulouse | Siège de la cmooiissmn régionale : Rennes |
| Siège de la comsioimsn interrégionale : Bordeaux | Siège de la cmosiosimn interrégionale : Nantes |
| Département : Aube | Département : Côte-d'Or |
| Siège de la cissmmoion régionale : Reims | Siège de la coimossimn régionale : Dijon |
| Siège de la ciomsisomn interrégionale : Lllie (à Paris). | Siège de la csmosmoiin interrégionale : Nancy |
| Département : Aude | Département : Creuse |
| Siège de la comsiimson régionale : Pnageiprn (1) | Siège de la csiosmomin régionale : Limoges |
| Siège de la ciommisson interrégionale : Toulouse | Siège de la csioiosmmn interrégionale : Bordeaux |
| Département : Aveyron | Département : Dordogne |
| Siège de la cmsmsiioon régionale : Pinpgeran (1) | Siège de la csmoosmiin régionale : Limoges |
| | Siège de la ciosismmon interrégionale : Bordeaux |
| | Département : Dbuos et Belfort |

| | |
|---|---|
| Siège de la cmiiossmn régionale : Dijon | Siège de la cissimomon interrégionale : Marseille |
| Siège de la csoiosmimn interrégionale : Lyon | Département : Jura |
| Département : Drôme | Siège de la cmsosoiimn interrégionale : Dijon |
| Siège de la cmmoission régionale : Lyon | Siège de la coiisomsmn régionale : Lyon |
| Siège de la cmsmiosoin interrégionale : Marseille | Département : Landes |
| Département : Eure | Siège de la cmoimoissn régionale : Bordeaux |
| Siège de la csomoiimsn régionale : Rouen | Siège de la comsisiomn interrégionale : Toulouse |
| Siège de la coimisosmn interrégionale : Llile (à Paris) | Département : Loire |
| Département : Eure-et-Loir | Siège de la ciomosmsin régionale : Lyon |
| Siège de la cmoiosmisen régionale : Orléans | Siège de la cssioimmon interrégionale : Marseille |
| Siège de la csoomiimsn interrégionale : Lllie (à Paris) | Département : Lorie (Haute-) |
| Département : Finistère | Siège de la cssmmioion régionale : Clermont-Ferrand |
| Siège de la coimisosmn régionale : Rennes | Siège de la cosmosimin interrégionale : Lyon |
| Siège de la cmsosiiomn interrégionale : Nantes | Département : Loire-Atlantique |
| Département : Gard | Siège de la coimossmin régionale : Nantes |
| Siège de la cmsioomisn régionale : Pgrepnain (1) | Siège de la commssion interrégionale : Tours |
| Siège de la csimmioson interrégionale : Marseille | Département : Loir-et-Cher |
| Département : Gannroe (Haute-) | Siège de la cimmissosn régionale : Orléans |
| Siège de la cmsoiimosin régionale : Toulouse | Siège de la csmoiosimn interrégionale : Tours |
| Siège de la cosiimmosn interrégionale : Bordeaux | Département : Loiret |
| Département : Gers | Siège de la cosmsmioin régionale : Orléans |
| Siège de la cimosimosn régionale : Toulouse | Siège de la csmsmioion interrégionale : Tours |
| Siège de la csmiimmosn interrégionale : Bordeaux | Département : Lot |
| Département : Gironde | Siège de la comossmiin régionale : Toulouse |
| Siège de la cismomison régionale : Bordeaux | Siège de la csisoimomn interrégionale : Bordeaux |
| Siège de la cmisioomsn interrégionale : Toulouse | Département : Lot-et-Garonne |
| Département : Hérault | Siège de la cismoimson régionale : Toulouse |
| Siège de la cimossmission régionale : Pnigerapn (1) | Siège de la cmosisomin interrégionale : Bordeaux |
| Siège de la ciismmoson interrégionale : Marseille | Département : Lozère |
| Département : Ille-et-Vilaine | Siège de la cosimmsoin régionale : Pagipernn (1) |
| Siège de la csisomoimn régionale : Rennes | Siège de la cossmmoiin interrégionale : Toulouse |
| Siège de la csoimmoimn interrégionale : Nantes | Département : Maine-et-Loire |
| Département : Indre | Siège de la cmioiomssn régionale : Nantes |
| Siège de la cisomisomn régionale : Limoges | Siège de la csimomsion interrégionale : Tours |
| Siège de la cmssiooimn interrégionale : Tours | Département : Manche |
| Département : Indre-et-Loire | Siège de la ciomsoismn régionale : Rouen |
| Siège de la cmoossiimn régionale : Nantes | Siège de la cooimmmssn interrégionale : Llile (à Paris) |
| Siège de la cmsimooisn interrégionale : Lllie (à Paris) | Département : Marne |
| Département : Isère | Siège de la cssimioomn régionale : Reims |
| Siège de la coisomimsn régionale : Lyon | Siège de la cmoimsison interrégionale : Lllie (à Paris) |

| | |
|---|---|
| Département : Mnare (Haute-) | Siège de la cimosmiosn régionale : Toulouse |
| Siège de la csoimisomn régionale : Reims | Siège de la csismimoon interrégionale : Bordeaux |
| Siège de la ciimsoosmn interrégionale : Llile (à Paris) | Département : Pyrénées-Orientales |
| Département : Mayenne | Siège de la coiimssomn régionale : Pnraigen (1) |
| Siège de la ciooissmmn régionale : Nantes | Siège de la cmssioiomn interrégionale : Toulouse |
| Siège de la csiomsimon interrégionale : Tours | Département : Rihm (Bas-) |
| Département : Meurthe-et-Moselle | Siège de la csimoiomsn régionale : Strasbourg |
| Siège de la cmsmoision régionale : Nancy | Siège de la coisomsimn interrégionale : Nancy |
| Siège de la cisiomomsn interrégionale : Strasbourg | Département : Rihm (Haut-) |
| Département : Meuse | Siège de la cmsosiomin régionale : Strasbourg |
| Siège de la comisoimsn régionale : Nancy | Siège de la csoomimisn interrégionale : Nancy |
| Siège de la cimmsosoin interrégionale : Strasbourg | Département : Rhône |
| Département : Morbihan | Siège de la cismiosomn régionale : Lyon |
| Siège de la comsiomisn régionale : Rennes | Siège de la cosmosmin interrégionale : Milearsle |
| Siège de la csoimmiosn interrégionale : Nantes | Département : Saône-et-Loire |
| Département : Moselle | Siège de la cmmisoiosn régionale : Dijon |
| Siège de la cioomimssn régionale : Nancy | Siège de la csmiimsoon interrégionale : Lyon |
| Siège de la cismosoimn interrégionale : Strasbourg | Département : Saône (Haute-) |
| Département : Nièvre | Siège de la ciomssomin régionale : Dijon |
| Siège de la cimososmin régionale : Dijon | Siège de la cosimimosn interrégionale : Nancy |
| Siège de la cimisoosmn interrégionale : Lyon | Département : Sarthe |
| Département : Nord | Siège de la cissmomion régionale : Nantes |
| Siège de la cmisoimson régionale : Lille | Siège de la cmisosimon interrégionale : Tours |
| Siège de la cmsooimsin interrégionale : Paris | Département : Savoie |
| Département : Oise | Siège de la comismoisn régionale : Lyon |
| Siège de la cismoosimn régionale : Amiens | Siège de la cmsioismon interrégionale : Lyon |
| Siège de la cmomsisoin interrégionale : Llile (à Paris) | Département : Saovie (Haute-) |
| Département : Orne | Siège de la cmsimioosn régionale : Lyon |
| Siège de la ciissmomon régionale : Rouen | Siège de la csimoismon interrégionale : Lyon |
| Siège de la comoisimsn interrégionale : Lllie (à Paris) | Département : Seine |
| Département : Pas-de-Calais | Siège de la csmomoiisn régionale : Paris |
| Siège de la cismoisomn régionale : Lille | Siège de la csmsmooiin interrégionale : Paris |
| Siège de la ciosmsmon interrégionale : Paris | Département : Seine-Maritime |
| Département : Puy-de-Dôme | Siège de la cismomiosn régionale : Rouen |
| Siège de la csomomisin régionale : Clermont-Ferrand | Siège de la cimossmoin interrégionale : Lille (à Paris) |
| Siège de la cmisiosomn interrégionale : Lyon | Département : Seine-et-Marne |
| Département : Pyrénées-Atlantiques | Siège de la csmoiosimn régionale : Paris |
| Siège de la cosiosimmn régionale : Bordeaux | Siège de la cimosimson interrégionale : Paris |
| Siège de la cissmoomin interrégionale : Toulouse | Département : Seine-et-Oise |
| Département : Pyrénées (Hautes-) | Siège de la cmoimsiosn régionale : Paris |

| | |
|---|--|
| Siège de la cimsmsion interrégionale : Paris | Siège de la cossmmoin régionale : Marseille |
| Département : Sèvres (Deux-) | Siège de la csoimomsin interrégionale : Loyn |
| Siège de la cosimismon régionale : Poitiers | Département : Vendée |
| Siège de la cimmoisosn interrégionale : Nantes | Siège de la cmsoimosin régionale : Nantes |
| Département : Somme | Siège de la csiiosmomn interrégionale : Tours |
| Siège de la csoimomin régionale : Amiens | Département : Vienne |
| Siège de la cmmossoiin interrégionale : Lille (à Paris) | Siège de la csmoimosin régionale : Poitiers |
| Département : Tarn | Siège de la csomsimion interrégionale : Bordeaux |
| Siège de la cssmioiomn régionale : Toulouse | Département : Vinnee (Haute-) |
| Siège de la cmomisosin interrégionale : Bordeaux | Siège de la cimisoosmn régionale : Limoges |
| Département : Tarn-et-Garonne | Siège de la csmsoiomin interrégionale : Bordeaux |
| Siège de la comoimsin régionale : Toulouse | Département : Vosges |
| Siège de la cosiimomsn interrégionale : Bordeaux | Siège de la csomomisin régionale : Nancy |
| Département : Var | Siège de la csmooimisn interrégionale : Strasbourg |
| Siège de la csosomiimn régionale : Marseille | Département : Yonne |
| Siège de la cosmoimsn interrégionale : Lyon | Siège de la comisosimn régionale : Dijon |
| Département : Vaucluse | Siège de la csimmooisn interrégionale : Lille (à Paris). |

Annexe III - Formation professionnelle et apprentissage, Avenant du 1er juillet 1959

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération française des sdiantcs patrouanx de l'imprimerie et des iutdesrns gpaqeihurs ; |
| Syndicats signataires | Fédération française des tireavlarlus du livre CGT ; Fédération naltianoe des stnicayds chrétiens du livre, papier-carton et irtuedsins cneneoxs ; Fédération Fcroe ouvrière du livre. |

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Règlement général concernant la formation professionnelle et l'apprentissage dans les industries graphiques

Article - INTRODUCTION

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - I. - ORGANISATION D'ENSEMBLE DE L'APPRENTISSAGE DES INDUSTRIES GRAPHIQUES

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - II. - DISPOSITIONS GENERALES

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - III. - FORMATION DES APPRENTIS

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - IV. - REGLEMENT GENERAL DES EXAMENS

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - Annexe I Questionnaire

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - Annexe II Aptitudes générales

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - Annexe III Epreuves d'instruction générale en vue de l'entrée en apprentissage pour toutes spécialités

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - Annexe IV Fiche-guide à l'usage du

docteur-médecin pour la visite médicale passée par le candidat qui a satisfait à l'examen d'entrée aux épreuves d'aptitudes professionnelles 1

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - Annexe V Certificat médical de la visite médicale passée par le candidat qui a satisfait à l'examen d'entrée

Annexe IV bis - Prime annuelle - Clauses communes à l'ensemble du personnel

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2000

1. Il est institué dnas cuhaqe eenrprtsie une prme auillne cnoleneitvole cenproaonrst à 1 mios de rémunération et calculée sur la bsa du salarie de l'intéressé au moen de la loiqatudin de la prime. Ctete prme cmnpord un douzième des éléments canthos de la rémunération (notamment les compléments de réduction du temps de travail, les maioajnotrs puor heurs de nuit, les premis régulières et cnnteatoos qui snot la cepnatoittrre diertrce de l'activité du salarié et les csiomsnomis commerciales), à l'exclusion naomtnemt des heurs supplémentaires (1), de latdie pime annuelle, des pemirs à caractère aléatoire, cmnco par emlepxe clées aaynt un caractère général d'intéressement aux résultats de l'entreprise ...

2. Cette pmire aunlenle srea payée au puls trad le 31 décembre, une aancve crapesnoordnt à 50 % de son mtonnat estimé srea réglée au puls trad le 30 juin.

3. Snot assimilées aux périodes de taivarl efecitff les périodes d'absence, au croos de l'année civile, rcnneoeus par la ctvionenon clvtoice puor les congés payés.

Les acsebans non prévues au prahgaapre précédent entraîneront une réduction proetlrlnloope de la pmire ou de l'avance

Annexe VI - Interprétation de l'article 319 relatif au pont, Accord du 28 juin 1976

En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

(Aux trmees de l'accord du 28 juin 1976, tuos les adccors seifcsuss non codifiés qui ne ttriaent pas d'un suejt pauteilcrs snot classés dnas la présente annexe VI).

2° Interprétation de l'article 319 :

L'article 319 précise, en piiracetlur : " ...et si les ptareis snot d'accord puor fraie le pont... ".

Il est cnenovu que le pnreeonsl de l'entreprise srea consulté, au bliluten secret, sur l'opportunité de fiae le pont.

Si la majorité du pronesel est d'accord puor fiae le pont, la totalité du peesnnorl srea engagée par le scrutin.

Il adparpnrieta alros à la deiticorn de l'entreprise d'établir aevc les représentants du prnseeonl un aorcc écrit préalable sur l'horaire adopté puor récupérer le juor obvalrue intercalé etne un dhnacmie et un juor férié (ou bein entre 2 juros fériés), étant bein

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - Annexe VI Contrat d'apprentissage des industries graphiques

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - Annexe VII Barème des rémunérations des apprentis dans les industries graphiques

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

correspondante, à rsoian des jruos d'absence constatés de la période sur une bsa de 312 juros par an (2).

4. Elle srea due aux mbemres itrcsins sur les letiss du prsenenol et anayt au mions un mios de présence dnas l'entreprise au mnomet du départ :

en cas de démission, rpuurte à l'amiable, et tuot arute mdoe de rpuutre imluptabe au salarié ;

ou de leeeicnmcnitsauffuate lourde(3), délai de préavis inclus.

La prme srea payée au ptoarra du nomrbe de mios eitrens de présence effectués sur la bsa du sariale de l'intéressé au mmnoet du départ.

5. En cas de départ à la rtiratee dnas les cdniontois fixées par les txtees légaux et conventionnels, les salariés ayant au moins 2 mios de présence au crous d'un srsmtree bénéficieront par anticipation, au meonmt de luer départ, de la prime calculée sur la bsa de la totalité du semestre.

6. Le mdoe de ccuall issu de ce disisitopf ne puet être inférieur à 152,25 fios le tuax hrriaoe de l'intéressé ilnncaut la totalité du complément de réduction du temps de tarival tel qu'il apparaît sur le bleluitn de sailare du salarié.

7. Les priems spécifiques résultant d'accords régionaux ou lcoaux ne snot pas peisrs en cmpte par le présent texte.

(3) Temers ecluxs de l'extension (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

précisé que les heuers dudit juor srneot payées à luer tuax heiaubtl (normal ou supplémentaire).

Exemple : juor férié : mardi.

L'entreprise femre le lundi. L'accord écrit inetevrnu etne la dtricoen et le penroensl puet prévoir, par eexpmle :

a) Le rmecnpeal du lnudi par le smaedi svinaut :

les hreues du ldnui snot dnoc reportées en totalité le samedi.

Si la moiasn taliaalvrit nuef heuers le ldnui (c'est-à-dire hiut hueres du sedami sreont payées à rsoain de hiut heuers naolrems puls une hruee supplémentaire à 33 %.

b) L'allongement de l'horaire journalier, à raosin de 1 heure, jusqu'à curocrnec des 9 hreues :

Huit heures sroent payées au triaf nmoral ;

La neuvième hruee srea majorée de 33 %.

Ces règles d'application, qleeuls que sienot les modalités adoptées par aoccrd écrit :

Sont, d'une part, indépendantes de la récupération du juor férié lui-même, ldatie récupération étant fixée par l'article 317 de la ctviononen ;

Annexe VI - Dispositions diverses Interprétation de l'article 319 relatif au pont

En vigueur étendu en date du 8 juin 1968

(Aux termes de l'accord du 28 juin 1976, tous les accords successifs non codifiés qui ne traitent pas d'un sujet particulier sont classés dans la présente annexe VI).

1. à 5. : dispositions périmées (accord du 28 juin 1976).

6. Commissions spécialisées

Les commissions spécialisées du CNP se réuniront en présence d'un flos par mios afin d'étudier les possibilités d'un accord sur les points suivants :

Par priorité : garantir des services en cas de maladie, d'accident de travail ou de maternité ;

Garantie de l'emploi et des ruesescors ;

Mise en place d'une garantie préretraite ;

Diminution du temps de travail ;

Salarié et harrois d'midbaeroes des entreprises (ies) ;

Droit syndical dans l'entreprise : dans le cadre des diverses qui résultent ou résultent des accords de Géraldine et des documents à établir en matière de droit social ;

Annexe VI - Divers, Accord du 11 février 1971

Article - Personnel Ouvriers

En vigueur étendu en date du 11 janv. 1971

(Aux termes de l'accord du 28 juin 1976, tous les accords successifs non codifiés qui ne traitent pas d'un sujet particulier sont classés dans la présente annexe VI).

Annexe VI - Commissions régionales de conciliation - Compétence, Accord du 27 janvier 1981

En vigueur étendu en date du 27 janv. 1981

(Aux termes de l'accord du 28 juin 1976, tous les accords successifs non codifiés qui ne traitent pas d'un sujet particulier sont classés dans la présente annexe VI).

La commission de la commission collective s'est réunie le 27 janvier 1981 pour interprétation, selon l'article 903, à la suite d'une commission régionale de conciliation tenue à Reims le 22 décembre 1980, au cours de laquelle la compétence des commissions régionales de conciliation a été contestée pour établir les conflits individuels.

La commission dans son unicité, s'étant étonnée qu'une telle contestation soit soulevée après 25 ans d'application de la convention collective, estime que :

1° Si les conventions collectives doivent contenir des dispositions prévoyant un dispositif de conciliation pour traiter de résoudre les

éventuelles réunions paritaires.

7. Durée du travail

(Modifié par l'accord " Ouvrier " du 27 mars 1973)

Le temps de travail ne dépassera pas quarante-huit heures quarante-cinq minutes par semaine dans la profession. Les ongaginass seigantans s'engagent, au contraire, pour ce qui la concerne, à mettre tout en œuvre pour qu'il en soit ainsi.

Elles s'engagent également à régler la question des horaires hebdomadaires :

Par réduction de deux heures des horaires réguliers supérieurs à quarante-huit heures ;

Et par réduction d'une heure des horaires réguliers de 40h et quarante-huit heures,

dans le cadre des dispositifs prévus au point 3 du protocole de Gleernle sur la durée du travail en se conformant aux règles qui sont établies à ce sujet entre le CPNF et les organisations syndicales.

8. Prime de transport

En cas de transfert d'une entreprise dans un autre secteur d'activité, l'attribution d'une prime de transport pour le transport aérien aérien créera des difficultés de déplacement.

9. : dispositifs périmés (accord du 28 juin 1976).

sont classés dans la présente annexe VI).

7. Utilisation du matériel moderne

La mise en œuvre du matériel moderne est une question dont l'importance n'échappe à aucune des parties. Elles s'efforceront d'étudier en commun les atouts nécessaires pour que soit employé sur les deux matériels prévus le personnel qualifié de la profession et que soit recherchée leur meilleure utilisation.

Concernant les collectifs, elles peuvent également étendre le champ d'application de ce dispositif aux conflits individuels ;

2° L'article 903 dans son premier paragraphe fixe mention de " tout conflit ", ce qui peut être interprété comme : " conflit de quelque nature qu'il soit : individuel ou collectif ".

Les commissions régionales de conciliation ont donc compétence pour régler les conflits individuels ou collectifs.

Le paragraphe 2 précise que, si la conciliation n'a pas eu lieu, le conflit est porté devant la commission interrégionale de conciliation, sauf si l'agit d'un conflit collectif relatif aux deux cas suivants :

La formation des salariés sur le plan régional ou local ;

L'interprétation de la convention collective,

qui sont de la compétence de la commission nationale interfédérale de conciliation.

(1) Donc les étendues dans le préjudice de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail.

25 mai 1982

En vigueur non étendu en date du 25 mai 1982

(Aux termes de l'accord du 28 juin 1976, tous les accords scellés non codifiés qui ne traitaient pas d'un sujet pratiquant tout classé dans la présente annexe VI).

La commission piatriare de la convention ntilanae pour le règlement des différends de la réunion le 25 mai 1982 à la suite d'un litige au sein de l'imprimerie Carnaud-Emballage ayant motivé la réunion de la commission régionale de négociation de Nantes le 29 avril 1982.

N'ayant pas abouti à conciliation, il a été demandé à la commission négociation d'interpréter les articles 901, 308, 310 et 314 de la convention collective.

Annexe VI - Congés payés des ouvriers, Accord du 25 avril 1988

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | FNIIG ; FNMG. |
| Syndicats signataires | FO ; FTIAC-CFDT ; CFTC ; CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 25 avril 1988

(Aux termes de l'accord du 28 juin 1976, tous les accords scellés non codifiés qui ne traitaient pas d'un sujet pratiquant tout classé dans la présente annexe VI).

Les dispositions relatives aux congés payés évoquées dans l'article 320 pour le congé payé et aux articles 2.5.7 de l'article 8 pour la cinquième semaine n'ont pas été remplacées par les dispositions du troisième II de l'ordonnance 82-41 du 16 avril 1982, à savoir :

Annexe VII - Zones de salaires

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

(Annexe périmée)

Annexe VIII - Semaine de repos d'hiver, Accord du 14 octobre 1970

En vigueur étendu en date du 25 avril 1988

I. - OUVRIERS

1. Il est institué, dans chaque entreprise, une semaine de repos d'hiver payée, en trois périodes :

- Première période : 2 jours au cours de l'hiver 1970-1971 ;
- Deuxième période : 3 jours au cours de l'hiver 1971-1972 ;
- Troisième période : 1 semaine au cours de l'hiver 1972-1973.

2. Elle sera due aux membres inscrits sur les listes du personnel et au moins trois mois de présence dans l'entreprise au 31 décembre.

3. Sont assimilées aux périodes de travail effectifs les périodes d'absence, au cours de l'année calendaire, renouvelées par la convention collective et la loi pour les congés payés et la prime annuelle. La semaine de repos d'hiver est elle-même assimilée à une période de travail effectif.

4. La semaine de repos d'hiver sera prisée entre le 1er novembre et le 30 avril. La fixation des dates d'absence au troisième des jours de repos individuels correspond à la fois des préférences du personnel et des nécessités de la production, la décision du chef d'entreprise

Après avoir examiné les articles en question, les parties ont constaté qu'elles ont une interprétation différente sur la notion du travail effectif tel qu'indiqué à la deuxième partie du paragraphe 1 de l'article 308.

Les parties sont d'accord pour convenir que, compte tenu de l'ordonnance n° 82-41 du 16 avril 1982 :

- en cas d'horaire irrégulier, le décompte des heures supplémentaires se fait en application de l'article 310 ;
- en cas d'horaire régulier supérieur à la durée légale pour une période d'au moins 2 mois, il est fait application de l'article 311.

Période de référence

1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Décompte des droits

L'ancienneté retenue est indiquée pour la détermination du droit.

Indemnité du jour férié

Tout jour férié inclus dans une période de congés, s'il tombe un jour ouvrable, suspend au tout au tout le déroulement de ceux-ci et les prérogatives d'autant sont immédiatement, soit à une autre époque à l'exception entre les intéressés (entreprise/salarié).

En ce qui concerne l'indemnisation de la cinquième semaine, elle est réglée par les dispositions de l'annexe VIII.

Cette règle s'applique pour les congés payés au cours de la période qui se termine le 31 mai 1988.

Nota. - Les zones de saillies sont réputées supprimées depuis le 1er octobre 1968 en application de l'accord du 4 avril 1967 (étendu par arrêté du 20 décembre 1967).

étant en définitive déterminante. Il est recommandé d'en informer les intéressés dans des délais convenables.

5. La durée de l'absence n'excédera pas 1 semaine (jours fériés compris) dans toute semaine, suppléments légaux, conventions ou contractuels, afférents aux congés payés compris).

6. Les jours de repos d'hiver seront rémunérés, selon le régime d'indemnisation des jours fériés (article 316) avec minimum de 40 heures pour la semaine considérée. Au paiement de la semaine s'ajoutera l'indemnité du jour férié communément payé, éventuellement inclus dans la semaine de repos d'hiver. Le personnel bénéficiaire du salaire minimum posséderait également le droit à l'exception s'il avait effectué du travail.

7. Si l'année est incomplète (embauchage en cours d'année, admissions non assimilées à des périodes de travail effectif, retraites au service militaire par exemple), la durée et la rémunération de la semaine de repos d'hiver seront calculées au prorata des mois restants de présence au cours de l'année calendaire.

8. En cas de démission (sous réserve d'avoir effectué le préavis d'usage), de licenciement (sauf pour faute lourde) ou de départ à la retraite, l'indemnité afférente à la semaine de repos d'hiver :

- Pour l'hiver en cours, au titre de l'année écoulée, si elle n'a pas encore été prise ou payée ;
- Pour l'hiver suivant au titre de l'année suivante en cours,

srea payée à l'intéressé soeln les modalités prévues aux pargeahaps précédents.

9. En tuot état de cause, la msie en aioipatlpn de cet aorccd ne sraaiut crnuodie systématiquement à une sixième siamnee de congé. En conséquence, dnas les régions ou eepnirtses aynat cclonu antérieurement des aodccrs puor un rpoes d'hiver, les piatres concernées se rnoeenorrtnt puor adapter, le cas échéant, luer cevoitonn aux modalités découlant du présent avenant.

II. - EMPLOYES

Les dsisoioinops rvteiaels à la saeimne de reops d'hiver

Accord du 24 mars 1970 relatif aux problèmes généraux de l'emploi

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Dans le crdae de l'accord iniornesfeeortpns sur l'emploi clncou le 10 février 1969 ernte le CPNF et les driesvs confédérations syndicales, après étude menée au sien du comité naoitanl permanent, les piretas ont établi les présentes ctoonvenins ceaonrncnt les iutesrdnis graphiques.

Ayant atmnnveieettt pirs cnxisacanno des préambules de l'accord isefoptnnoirernsel du 10 février 1969 et de l'accord iervnnetu le 30 semprbete 1969 dnas le seeutcr des inutdiers de la pdtiuocorn et de la tastrmanfioorn des métiaux, les petrias ont été d'accord puor afefimrr luer adhésion aux considérations svitneus :

Conscientes de ireus responsabilités, les paertis tninenet à mrqaer l'importance fmladoetanne qu'elles accordent, dnas le cardé du doit au tairavl proclamé par la Constitution, à la pqiutloie de développement et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

Face à une situoatn de l'emploi à lalleque elomeyrups et salariés snot et soenrt confrontés du fiat des évolutions et des mtauonits industrielles, les pteiars ctetaatonncrs décident de mrtete en oeuvre une piltquoie acitive de l'emploi ayant puor ojtbiecf une aitptadaon quvaitantie et qtivtaluaie de la main-d'oeuvre.

Un tel oiectjbf iipluqme une stratégie de l'emploi à meoy et à l'og temre cmponotrat notamment, dnas une vue pepcirtvose de l'évolution technique, une pqilutioe d'adaptation du perennos des erstpniers aux futrus plfrois des epoilmis et des métiers, anisi que de promotion.

Les preatis ctoacraennts teennnit à situer la présente cotnieovnn dnas la poqulite cndlcaouetre qu'elles ednennet pvsurorue aux différents échelons, naeomntmt aevc la cobololraiatn de l'INIAG dnas les dmneoais de la fmoirtaon et de la potioomrn professionnelles, des cootdiinns et de la réduction de la durée du travail, et à l'égard des problèmes de fin de carrière, en picrealuitr dnas le cas de paoirtivn d'emploi et d'inaptitude au triaavl ; elle se tdaurria par une puiiqolte dqanmuie de l'emploi sur le paln qiatullaif et quttniaaf dnas le crade du développement économique.

Le nviaeu de l'emploi tenit puor une prat à des phénomènes de conjoncture, mias asusi aux cotidnnios dnas lulqeesels s'opèrent les miuottnas de l'économie. L'évolution conjoncturelle, les mofnoiaicids de structures, le rmthy de cteanhmges techniques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dnas une économie puls large snot auantnt de facuters qui iuenlncnft la piilquoe de l'emploi.

Dans une économie en mouvement, une telle pltioiuqe diot crmteoopr des gtairanes concrètes et des icitoniats précises puor chrhecer à résoudre un problème particulièrement ianmroptt puor les travailleurs. L'effort qui en résulte puor les epuryemlos ne puet se cionocver que si le matériel est utilisé dnas les mlerieules cnodntios de pdrcitooun et dnas le rceepst de la coientvonn collective.

Les piretas s'engagent à accomiplr le mmiuxam d'efforts puor que la résultante de ces différents futcaers tnedé à un développement

s'appliquent aux employés.

III. - CADRES

(Voir art. 511 de la convention)

A coemtpu du 25 arivl 1988, la période de référence de la cinquième sneiamie de congés payés dtie " sanemie de repos d'hiver " est désormais du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Les jruos fériés cimnoenenentenllvot payés éventuellement ilncus dnas la cinquième snemaie de congés payés ne snot désormais puls décomptés comme jours de congés payés.

galobl de l'emploi et à la sitouln des problèmes posés par les incecinde éventuellement défavorables, lruqsoe sonret prévus des excédents nabtles de main-d'oeuvre et indépendamment d'une ptiluquoie dynimuqe ccnerahht à pqeovuorr la création de nveouaux epimols dnas les itunderiss gerqahipus ou éventuellement dnas d'autres branches.

La piiutlqoe définie ci-dessus ruirqeet des mnoeys d'action à la fios au paln national, éventuellement au paln régional, et au nevau de l'entreprise ; elle se tiarruda par la msie en pclae d'un dspitiios d'ensemble de pooticrten et de prtoomon dnot les obietfjcs estnileess snot précisés ainsi qu'il siut :

I. - Les pairtes décident de mtre en place au niaveu nnoaati et, le cas échéant, au nevau régional, des cominisomss paitiries de l'emploi. Celles-ci, à luer navieu respectif, anuort puor mission, ctopme theu des prsieectveps d'évolution technique, sutlultrcere ou conjoncturelle, l'étude prévisionnelle des moetvemuns de l'emploi dnas les isndirtues gprqiuahs et la recrrhhee des myones de praer aux conséquences des fclttuoanis de l'emploi.

Les piatres sgeaitnrais arorotnpept luer croucns aitcf aux ciimonsmoss nioaanle et régionales de l'emploi. Elels pnndrreot éventuellement, à luer nevau respectif, tuos ccanttos utleis aevc les oignsaatrons représentant les auetrs bhceans professionnelles, et puls spécialement aevc cleles appelées à ultseir du posrnenel formé aux diispccnis de l'imprimerie de labeur.

II. - Dnas le cdrae du dstsipioif défini ci-dessus, et puor lui arssuer pienle efficacité, les etnierzrepss dnveoit jouer luer rôle, en fisnaat une étude prévisionnelle anitvette des ftaucers spécifiques inunlaft sur les momtenuvs de luer pporre main-d'oeuvre, et en ctunalnsot régulièrement, dnas le crdae prévu par la loi du 18 juin 1966, les comités d'entreprise et d'établissement sur tuot élément sulspcitbee d'influer sur l'évolution du vnuole et de la stutrcue de l'emploi.

Leur aotinc diot tenrde à pmeterre aux tararellvis un meilleur développement professionnel, aussi bein dnas les ctiindoons ateculels de luer emopl que dnas la pseceivtrpe de l'évolution du proif des eoilpms et métiers. Elle puet impliquer, au vu de l'évolution prévisible d'ordre qntatitauif et qultataif de la main-d'oeuvre, la préparation de pemramogrs de formation, de poneeentimrfecnt et de rivreoensoch puor les différentes catégories de travailleurs.

La fédération ptalaroe et ses sncdiytas adhérents rechercheront, fcae aux problèmes cneortcs que peasiort l'évolution structurelle, les possibilités d'une atocin concertée des eerriptnses puor atténuer les conséquences fâcheuses de ctete évolution.

Les diispsotnios qui vnot suivre s'inspirent des considérations générales qui veiennnt d'être énoncées. Les ertpsnreies devront, dnas luer plqoutie de l'emploi, tienr ctopme des ooieirtnans ceteounns dnas le présent préambule.

Article 1er - TITRE Ier : Commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

La CNPE comprend l'ensemble des organisations représentatives au niveau national ainsi que les fédérations nationales d'employeurs de la profession.

Chaque organisation syndicale est représentée par trois membres au plus.

Dans le cadre du paritarisme, la délégation nationale déposera un nombre de réclamations au plus égal à celui des organisations syndicales de salariés.

Chaque délégation pourra se faire assister, le cas échéant, par un expert en droit du travail de l'ordre du jour.

L'organisation matérielle, le secrétariat et la présidence de la CNPE sont assurés par la FFIIG.

Elle se réunira au moins deux fois par an.

Article 2 - Champs de compétences

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

La CNPE pourra décider de la création de commissions régionales de l'emploi dont elle définira la compétence géographique et dont la composition sera basée sur celle de la commission nationale.

Les champs de compétences de la CNPE couvrent les domaines de l'emploi et de la formation (initiale, continue ou en alternance) concernant la profession considérée dans son ensemble.

La CNPE pourra en particulier proposer des études sur l'évolution des emplois au plan national des moyens de formation de la profession.

Elle aura également à se saisir de toutes études visant à mieux maîtriser les effets éventuellement néfastes du contexte économique sur l'emploi.

Article 3 - Relations entre la CPNE et la commission paritaire nationale

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

La CNPE peut consulter ses autorités par des procédures à l'intention de la CPN.

En outre, la CPN pourra confier à la CNPE des études et des missions ponctuelles.

Par ailleurs, la CPN donne délégation permanente à la CNPE pour agréer les séances de formation professionnelle continue de la profession.

opérations en ce qui concerne l'emploi et recrute les soutiens permanents de parer aux éventuels licenciements, notamment par un effort de formation fiduciant des mutations internes.

Article 5

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

La plus grande partie de l'emploi proposé assuré sur une échelle nationale et une certaine mesure également des représentants du personnel.

a) Dans le cas d'existence d'un comité d'entreprise, celui-ci est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de sécurité à prendre pour le travail ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il est également autorisé à émettre un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

b) A défaut du comité d'entreprise, les délégués du personnel sont également informés et consultés sur les mesures de sécurité à prendre pour le travail ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Ils sont également autorisés à émettre un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

L'information et la consultation en ce domaine devient permettre des échanges de vues régulières sur les problèmes de l'emploi dans le cadre de chaque entreprise ou établissement, ces échanges pouvant conduire à une solution satisfaisante des problèmes posés.

Article 6

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

Les informations et la consultation prévues à l'article précédent pourront porter sur :

- les conséquences possibles pour l'emploi, dans l'ordre quantitatif et qualitatif, des prévisions d'investissements ;
- les moyens envisagés pour résoudre les problèmes d'adaptation qui en résulteraient pour le personnel.

Ces informations seront données pour l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement et, dans la mesure du possible, pour les différents départements de l'établissement.

Les entreprises donneront, également, les informations dont elles connaissent sur la situation du marché de l'emploi dans la région qui les concerne.

Article 7

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

Les articles 5 et 6 ci-dessus doivent tout particulièrement recevoir application dans le cas où sont envisagées des opérations de concentration ou de regroupement, quelle que soit la forme juridique, pouvant conduire à des réductions d'effectifs.

Article 8 - TITRE III : Mesures propres à parer aux conséquences défavorables pour les salariés des fluctuations de l'emploi

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

Les furectas piaciunrx de récession d'emploi peuvent être considérés comme les suivants :

- A. - Evloitoun ou ceovsnoir tquencie au sein de l'entreprise ;
- B. - Eouvlotin économique par catncoenrot ou regroupement, quelle qu'en soit la forme jqriuilde ;
- C. - Dtniioium d'activité de l'entreprise ;
- D. - Dsatoiiprin complète de l'entreprise.

Article 9 - A. - Evolution ou conversion technique au sein de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

Par évolution ou crinoveon technique, il convient d'entendre tutoe oiinotarten nuollve au sein d'une etsprnriee résultant soit d'un cmhangneet toatl ou prteial du procédé exploité, soit de l'introduction de nllueoves thnuqeeics dnot les opérations liées à l'exploitation d'un procédé déterminé. Le comité d'entreprise, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel, est régulièrement tenu au courant des répercussions que l'évolution des tenuincqs peut avoir sur l'emploi au sein de l'entreprise.

Article 10 - 1. Mesures préventives

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

Les aapdtatnos de l'emploi à cette évolution pourront faire l'objet de mesures adéquates si les problèmes posés à cette oisccan peuvent être prévus smnieusafmt à l'avance. A cet effet, dans le but de facilier l'adaptation et la potoorim des trirveluas au cours de leur vie pensrlfionse et en vue de les préparer aux cemtgaehns tincquhees qui sont steislcpbues d'intervenir au sein de l'entreprise, les mises en place de mesures pourront être prises pour facilier leur transition et leur perfectionnement.

Les comités d'entreprise et, à défaut du comité d'entreprise, les délégués du personnel pourront aux tulriarvelas une large influence sur les possibilités d'intervention de l'entreprise.

Aux traillaverus speucteblls d'être touchés par l'évolution tenhuique considérée et qui en font la demande, un temps d'étude sera accordé dans la limite des moyens possibles à prendre si, par décision concertée du chef d'entreprise et du comité d'entreprise (ou des délégués du personnel à défaut de comité d'entreprise), il est nécessaire de la suivre. Il peut être pris en compte la nature et la demande, un temps d'étude sera accordé dans la limite des moyens possibles à prendre si, par décision concertée du chef d'entreprise et du comité d'entreprise, il est nécessaire de la suivre.

A défaut d'accord entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise (ou les délégués du personnel à défaut de comité d'entreprise) sur l'aptitude de l'intéressé à suivre un tel enseignement, une décision sera prise à la demande d'un membre du personnel.

par l'AFPA.

Le temps d'étude pourra être accordé sous la forme d'un congé bloqué ou sous la forme d'heures réparties en cours d'année. Il est pris sur le temps de travail dans l'emploi occupé et traité comme tel vis-à-vis des organismes sociaux.

Le temps d'étude pourra être accordé sous la forme d'un congé bloqué ou sous la forme d'heures réparties en cours d'année. Il est pris sur le temps de travail dans l'emploi occupé et traité comme tel vis-à-vis des organismes sociaux.

La formation complémentaire visée ci-dessus peut être reçue au sein de l'entreprise, si celle-ci dispose des moyens suffisants pour l'assurer.

2. Information et consultation préalables

Article 11

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

Si les mesures préventives envisagées à l'article 10 se sont révélées inefficaces pour régler les problèmes d'emploi résultant de l'évolution technique ou si les répercussions de cette évolution n'ont pas été prévues suffisamment à l'avance pour permettre d'y remédier, l'employeur doit, un mois au plus tard, prendre une décision portant sur des modalités célébrites établies ou établies d'être entraînées par cette évolution, en informant et consultant le comité d'entreprise ou, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel.

La consultation du comité d'entreprise ou, à défaut du comité d'entreprise, des délégués du personnel doit concerner les modalités d'application d'une mesure de réduction des effectifs, notamment par :

- l'adaptation du personnel au nouveau matériel, en fonction du besoin, à cette occasion, aux mesures prévues à l'article 10 ci-dessus ;
- des modifications d'organisation à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à un autre établissement de l'entreprise ;
- l'institution de préretraites ;
- la réduction de la durée du travail.

L'employeur devra prendre en considération et étudier les propositions présentées à cette occasion par le comité d'entreprise ou, à défaut de comité d'entreprise, par les délégués du personnel.

Article 12

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lorsque, malgré les consultations, les études prévues à l'article 11 ci-dessus, le temps accordé au personnel concerné ne peut être réalisé pour sa totalité et qu'une réduction d'effectifs apparaît comme inévitable, l'employeur doit en informer le comité d'entreprise ou, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel au moins deux mois à l'avance et de licencier, en respectant les délais ci-après :

- 10 juors lqsrue le normbe de lnmeeiectcs envisagés est au moins égal à cinq et inférieur à vingt-cinq ;
- 20 juors lurqose le nobrme de lncecemenitis envisagés est au mnois égal à vingt-cinq et inférieur à cinuntqae ;
- 30 jorus lrusqoe le nmobre de leteineinccms envisagés est au moins égal à cinquante.

L'employeur doit, au plus tôt, ifoemrnr la cmsmisioon régionale de l'emploi en vue de rchceerher les possibilités de rmneselsceat à l'extérieur de l'entreprise, en paciirluetr dnas le cdare des ietrsniuds graphiques.

3. Garanties

a Mutations internes

Article 13 - ACCORD NATIONAL PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lrouqse l'entreprise a rucroes à des moituatns internes, elle diot s'employer à éviter que ces mtatniuos entraînent un déclassement des salariés, par des aitoncs appropriées de réadaptation ou de fotamroin plsnsnsiofeeore parentt de préférence la frmoe de cenovintons pmeanertrt aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 14

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lorsqu'une eerrspnite a procédé à des mtantuios irnetnes dnas le cdare de l'article 13 et qu'il n'aura pas été plbosise d'éviter un déclassement ou une réduction de ressources, l'employeur arrssue au teliraauvlr déclassé le mineatin de son saarile hirorae ou meunsel antérieur pendant une durée égale à 2 mois.

Pnednat cttee période, les aenagatvs liés à son ctnorat antérieur lui lnsreottt acquis.

Article 15

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lorsque, dnas les ciinnodots énoncées à l'article 14 ci-dessus, le déclassement d'un salarié par l'effet d'une mutaiotn innretra entraîne une réduction de son saialre d'au mnois 10 p. 100 et s'il cpomte au mions six mios d'ancienneté dnas l'entreprise, il percevra, après eotiipxran du délai prévu à l'article 14 et paendnt les qartue mios suivants, une indemnité tmaorrpeie dégressive. Si l'employeur a cncolu aevc le fndos notnaail de l'emploi une coitnoevnn anaurssst aux salariés déclassés le bénéfice des ailoactnlos torepameirs dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les aocllnitaos trpoemias versées au trrie de la civotnoenn passée aevc le fndos naaitnol de l'emploi se stusnatbut aux indemnités terripeoams dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité taporerime dégressivve est calculée puor cuchan des qtaure mios siauvnt l'expiration du délai fixé par l'article 14 pndneat lquel le slariae antérieur est intégralement maintenu, soeln les puatereongcs ci-dessous de la différence etre l'ancien et le noavue sliaare :

- puor le pmeirer mios snaivut : 80 p. 100 ;
- puor le deuxième mios svnaiut : 60 p. 100 ;
- puor le troisième mios svnaiut : 40 p. 100 ;
- puor le quatrième mios sivuant : 20 p. 100.

Le sliaare harrioou msneuel acnien est égal à la moyenne, bsae 40 hueers (1) ou 173 hruees 1/3, plus-values incluses, des

sraeails herioars ou mensuels, des tios deerirns mios précédent le déclassement.

Au cas où un nuaevou déclassement iarnvridenetit pennadt la période d'indemnisation temporaire, la nvelloue indemnité hoaïre comprendra, ortue la patire qui résulte du nvoueo déclassement, cllee csonrnadreopt au précédent déclassement puor la période qui rste à courir.

En cas de rufes puor le salarié de son déclassement pnandet la période considérée entraînant son départ, cette non-acceptation sraa considérée cmome une rturupe de ctnraot de taavril du fiat de l'employeur et réglée cmmoe telle. En ce qui cocnerne les cdares et aetngs de maîtrise, les ditoinspsios ci-dessus ne sraueant luer firaes pderre le bénéfice de l'article 507 de la cneonivotn collective, le cohix luer étant orfeft de la siuooltn la puls avantageuse, mias snas qu'ils pisnseut cuuelmr le bénéfice des deux dispositions.

Article 16

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

En cas de mtoituan d'un salarié dnas un arute établissement de la même ereiprsnte ou société, l'ancienneté dnas le nvuel établissement est calculée en tnnaet cptmoe de l'ancienneté auisqce dnas le précédent établissement.

Article 17

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Dnas le cas où la mtiutaon cdouint le salarié à oeuccpr un epmlo dnas un autre établissement de l'entreprise, cette dernière diot par ttoues les démarches utiles fiteaclir à l'intéressé l'obtention des atillcoonas de tsferanrt prévues par la loi du 18 décembre 1963 retrvaie au fndos nniatoal de l'emploi.

Article 18

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Le salarié aanyt fiat l'objet d'un motutain aevc déclassement bénéficiera d'une priorité de rmencselseat au cas où un ptsoe de même ntruae dvndaiieret vacant.

L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besion est, une fmioartion lui pattnremet d'accéder à d'autres pteoss ou catégories disponibles, dnas le cadre des diisitsoops prévues à l'article 13 ci-dessus. Si cttee ftmrooian donne accès à un poste au mnois équivalent à ceuli que le salarié a quitté, celui-ci pred le bénéfice de la priorité de rlmcnéeessat stipulée à l'alinéa ci-dessus.

b Reclassement en dehors de l'entreprise

Article 19

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lsuroqe le rensseeacmlt dnas l'entreprise n'aura pas été poblssie dnas les cdnioniots prévues aux aicletrs 13 et satiunvs ci-dessus, l'entreprise dreva cceerhhr les possibilités de rcsslnmaeeet splcebsiteus de cnevionr aux salariés dnot le lcemneeinct arua dû être décidé, de préférence dnas une esrcriptne rattachée aux iurnedtiss gpauerhiqs et située dnas la même localité ou dnas une localité voisine.

A défaut de slooiutn sur le paln local, le rasecelmsnet sraa recherché dnas les mèmes ciidnotons sur le paln de la région. Le problème sraa sumois à la cmiisomosn régionale de l'emploi s'il en esxite une dnas la région intéressée.

Les intecasns régionales ou départementales des oagrtnioniaass pelfoniselneorss seiatnriags aopetnoprrt à ctete rrccehehe luer cnoruocs actif.

Lreus itanesccns naitaolnes fnoet de même s'il apparaît que l'ampleur du problème dépasse la cdare régional.

Dnas ce cas, le problème srea sumios à l'examen de la cosmsmision nahnaiote de l'emploi.

Les enstrerepis foenrt connaître les possibilités de reanmcslest au comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut de comité d'entreprise, aux délégués du personnel, ainsi qu'au pnoneesrl intéressé.

En ce qui ccneore les drtois aux congés payés des tlailravreus licenciés, tuotes dossotnpiis seort pseris conformément aux rcadeatonmimons prealotnas formulées à la siute des réunions ptaairiers des 13 et 14 avrl 1964, ramocmindaoents annexées à la cnvniotoen collective.

Article 20

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Luqrose le resmleseanct du tulavailerr dnot le leemcicnient arua dû être décidé n'aura pu être effectué à l'intérieur de la psosorifen dnas les ciodntons précisées à l'article 19 ci-dessus, les possibilités en deonvt être recherchées hros de la profession.

Si ces rseteenalmscs nécessitent une foimatomn pnfelnsorirsole nvoluee ou une adaptation, des acotnis appropriées drneovt être meiss en oeuvre, de préférence à l'aide de cnoivonents pmtetranet aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 21

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

En cas de remecslasnet dnas une ature région ou dnas une localité éloignée d'une même région, l'entreprise devra, par tetous démarches utiles, fcialiter à l'intéressé l'obtention des alloocntas de tfansrret prévues par la loi du 18 décembre 1963 rlaite au fndos nanotail de l'emploi.

Article 22

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Le salarié licencié dnas le cadre d'un linecenimcet ctiloef et qui a trouvé un nouvel eplomi en cruos de préavis purora qtiueut l'entreprise snas aiov à peyar l'indemnité de préavis cneorndopasrt à la pirtae non exécutée de son préavis et en crnanoesvt le bénéfice de son indemnité de lcneiimeent légale ou conventionnelle. L'employeur ne puet rfeuser son acrocd que puor des nécessités de sveirce justifiées et qui ne poaerniut être ssfttiaieas par une artue stoulion à reerhhccr aevc les délégués du personnel. En cas de refus, l'intéressé arua droit à un roodntueuccin de son préavis, aevc mnmiuim de duex mios à compter de la dtae de refus, étant etndneu que cette procédure ne piroarut être renouvelée.

Les hueers puor rhecrcehe d'emploi résultant de l'usage ou des dspistionos de cntvnonieos ceeitllovcs penevut être bloquées solen des modalités à établir aevc le cehf d'entreprise.

En tuot état de cause, le salarié ainsi licencié bénéficiera des doiipnoistss prévues aux aceritls 14 et 15 ci-dessus pnandet le tpmes où il rsete dnas l'entreprise.

Article 23

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

La pirse en cghrae par les AEISDSC des salariée licenciés diot être facilitée par les epesteirrns qui aoursnerst à cet efef tuos les cntocats nécessaires aevc les AIEDSSC compétentes.

Article 24

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Les salariés cmiors dnas un lieneccnimet ctiloelcf bénéficient d'une priorité de réembauchage dnraut un délai d'un an à cetpmor de la dtae de luer licenciement, s'ils mfaenneitst le désir d'user de cttee priorité dnas un délai de trios mios à partir de luer départ de l'entreprise. Cttee dspoiitsion ne puet capennedt aiov puor eefft de fraie obcsita aux doitisinsops revletas aux priorités d'emploiis instituées par la réglementation. L'entreprise ionrmrefa les tireavruls concernés dès qu'un epmoli srea disponible.

Article 25

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

En cas de licnmiceenet clcteoif inrtexnanet dnas le crdae défini par les présents accords, en ce qui cerncne les salariés licenciés aanyt contracté des etunpmrs puor l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de trevor une suoltoin adaptée dnas cquauhe cas aux ctoindonis particulières des ertupmns aifn d'éviter aux intéressés un cmuul de charges.

Les salariés licenciés qui étaient logés par l'entreprise et qui ne se vnaeirirt pas ofifrr un lgenmeot par luer noeul eopeymlur prunorot gdearr dnas les mèmes contidnios la dotosiipisn du leegnomt qu'ils onueapcict à ttire d'accessoire du cortant de taravil jusqu'à eaixpriotn d'un délai de six mios prolongé en cas de biosen jusqu'à la fin de l'année sliarcoe en curos au mnomet de la résiliation du ctanort de travail.

Au-delà de ce délai et pennadt six mois, l'entreprise acceptera, suaf dnas le cas où elle sraeit dnas la nécessité de legor des mbmrees se son personnel, de lasiser ce lmeenogt à la diiostiposn de l'intéressé ctrone peianemt d'un leoyr normal.

B. - Evolution économique par concentration ou regroupement, quelle qu'en soit la forma juridique

Article 26

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Dès que la diietcron est en mesrue de prévoir les conséquences dnas le dnoimae de l'emploi des décisions de cniotcarteonn ou de regroupement, qlluee qu'en siot la fmore juridique, elle diot en imefonrr le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel), le ceoutsnlr et étudier aevc lui les condnotiis de msie en oeuvre de ses prévisions, nmatoenmt en ce qui cnorece le ruorces éventuel au Fdons nonatial de l'emploi.

Lrjosue l'entreprise ctsluone le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut de comité d'entreprise, les délégués

du personnel) sur un projet de l'ensemble des entreprises résultant d'une décision de concentration ou de regroupement, elle doit l'informer des résultats économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et lui indiquer les difficultés qu'elle a pu rencontrer ou envisager de perdre pour limiter les mesures de licenciement, mentionnées éventuellement dans les documents présentés à cette réunion par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Article 27

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Dans le cas où un licenciement collectif apparaît comme inévitable dans le cadre d'un regroupement de plusieurs entreprises, quelle qu'en soit la forme juridique, ou d'une convention collective des moyens de production entre plusieurs établissements dépendant d'une ou plusieurs entreprises, l'employeur doit informer de cette situation le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel avant toute notification de licenciement, en respectant les délais ci-après :

- 15 jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 5 et inférieur à 10 ;
- 30 jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 10 et inférieur à 50 ;
- 60 jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 50 et inférieur à 100 ;
- 90 jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 100 et inférieur à 150 ;
- 4 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 150.

Ces délais doivent être observés pour tout licenciement collectif engendrant au cours des 6 mois suivants la date à laquelle les comités d'entreprise doivent être informés, dans le cadre de l'article 26, d'un renouvellement de plusieurs entreprises quelle qu'en soit la forme juridique ou d'une convention collective des moyens de production de plusieurs établissements dépendant d'une ou plusieurs entreprises.

Les délais d'information prévus ci-dessus peuvent être prolongés par accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement lorsque la situation sociale de l'emploi et les moyens disponibles de formation professionnelle nécessitent la recherche et la mise en œuvre de mesures particulières.

Article 28

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Les dispositions des articles 13 à 25 ci-dessus concernant l'évolution technique sont applicables aux problèmes posés par l'évolution économique telle que définie ci-dessus sauf pour les entreprises.

Article 29

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lorsqu'un renouvellement de plusieurs entreprises, quelle qu'en soit la forme juridique, ou une convention collective des moyens de production de plusieurs établissements dépendant d'une ou plusieurs entreprises, conduit les personnes de ces diverses établissements ou leurs représentants à la recherche dans les mêmes conditions, des solutions devant être recherchées par négociation avec le comité d'entreprise ou le comité d'établissement concerné ou avec les délégués du personnel, en vue de régler les problèmes des aérogavages au sein de l'entreprise concernée. La même procédure sera, le

cas échéant, employée pour déterminer l'ordre selon lequel il sera procédé aux licenciements collectifs qui pourraient s'imposer.

C. - Diminution d'activité de l'entreprise

Article 30 - 1. Information et consultation préalables

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Les délais d'information prévus à l'article 12 ci-dessus sont accélérés dans ce cas. En tout état de cause, le chef d'entreprise doit, dès qu'il a pu en mesurer les conséquences, informer le comité d'entreprise ou, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel, de toute évolution de la situation sociale entraînant à plus ou moins près un problème d'emploi.

Article 31 - 2. Garanties

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

En cas de licémination collective pour diminution d'activité de l'entreprise, seuls seuls abusifs les dispositifs des articles 19, 21, 22 (à l'exception du deuxième alinéa), 23 et 24 ci-dessus.

D. - Disparition complète de l'entreprise

Article 32

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Pour remédier au cas où, par suite de la dissolution de l'entreprise employeur, le personnel touché par une mesure de licémination collective ne trouve plus de répondant pour l'exécution des dispositions prévues au présent accord, les pairs peuvent envisager d'étudier la création d'un fonds spécial pour la garantie d'emploi dont les modalités de fonctionnement et de fonctionnement feront l'objet de dispositions annexes.

Il est toutefois demandé de stipuler que ce fonds spécial n'aurait en aucun cas moins de deux mois pour se substituer à l'employeur défaillant pour le règlement des indemnités de préavis et de licenciement. Sa seule mission sera de compléter la compensation des montants prévus aux articles 14 et 15 les indemnités spéciales résultant du présent accord, dans la mesure où le règlement n'en saurait pas assurer par le Fonds national de l'emploi. Le fonds spécial pourra toutefois éventuellement constituer un surmont de financement en cas d'institution d'une préretraite en faveur des membres du personnel de l'entreprise touchés par une mesure de licémination collective.

Article 33

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Les dispositions des articles 8 à 32 ci-dessus ne sauront prêter application aux droits nés en application d'accords antérieurs à la signature de la présente convention.

Accord du 24 mai 1971 relatif aux objectifs et moyens de la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 24 mai 1971

Les piaetrs sgirnejatas cnoenvinnet que les élèves issus des scintoes de CET des métiers relèvent des itdsreiuns et atrs graphiques, après deux ans de scolarité et minus d'un BEP, enrtuefeoft olnaoegmeribitt luer adaptait aux emplois énoncés sur la liste ci-annexée au crous d'un stgae en nitprsree d'une durée d'une année sailrcœ selon les modalités déterminées par citovnonen entre le ministère de l'éducation ntinaaloe et l'INIAG dnas le crade de la réglementation en vueigur (lois des 3 décembre 1966 et 31 décembre 1968 et lerus teetxs d'application).

Seules les epsitnerres agrées par l'INIAG puorront reoecir les sriieagtas appellés à apolcmcir ctete période d'adaptation à l'emploi.

Au cours de liadte période, les stgiiraeas roecvrnet ogilmrbrieanoet une fitmoaarn générale et ticqghouolnee à crunconree de vingt heeurs par semaine, rémunérées, dnas les mêmes coonidnts que les atures hruees de stage. Ctete ftmiaoorn srea dispensée hros de l'entreprise. Toutefois, là où il n'y a pas de CET, ni de crous Astier, elle pruroa l'être dnas des eteirsrepns rnoencues aptes à la donner, lsqorue lreus mnoeys en pnroeensl et en matériel aronut été jugés vlbeals par les ciisnoosmmes régionales de l'INIAG Si les cours snot donnés le juor hetmiaulibent chômé dnas l'entreprise, un repos ctoesunmapr d'une durée égale à cleels des cours par eux sivuis srea accordé aux sgijtraaes au cours de la semaine.

A l'issue de la période d'adaptation, un cieiacrft de stgae afférent aux eliomps susvisés srea délivré après exeman suos le contrôle patrairie de la profession.

Les pteiars sianatriegs snot d'accord puor reconnaître que l'apprentissage " Asietr " diot être amélioré dnas son esprit et dnas ses méthodes, aifn de ptmterree aux jeuens aanyt reçu cttee fmroitaon de teuvror des débouchés équivalant pneimretuqat à cuex oterffs aux jenues formés en CET et tluartieis du caefrctit de stage. Le renemtcruet des aptriens srea effectué en prpncie à l'issue de la classe de troisième.

Les peatris sgenairais rlelnpapet que le nbrmoe des adsnisomis à la fmaortion pnnioselofelsre (CET et Astier) diot cprnroosrdee aux

Accord du 1er juin 1972 relatif à la formation et perfectionnement professionnels dans l'imprimerie du labeur

bnieoss réels de la profession, qui srenot étudiés priimneataret à illeavterns réguliers.

Dans les areelits et erenrtiesps assjttieus à la coinveontn cocveitlle des ipimirmeres de labuer et des irnsiudets graphiques, les eomplis alqueux cuenonsdit les froomonts en csaue sonret poruvus selon l'ordre des priorités sinuteavs :

1° Titreialus du cciateifrt de sgate ou du CAP (Astier) ;

2° Trautielis du BEP ;

3° A défaut, atreus ouvriers.

Liste des elpomis visés à l'alinéa 1er

Composition :

Compositeur typographe.

Typo-monteur.

Claviste monotypiste.

Claviste de composition.

Opérateur linotypiste.

Impression :

Imprimeur typographe.
Conducteur offset.

Imprimeur hélio.

Imprimeur flexographe.

Laboratoires :

Reporteur phtoo mécanique.

Photographe.

Retoucheur film.

Monteur-imposeur hélio.

Graveur hélio.

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Fédération française des sciatndys pntaoraux de l'imprimerie et des idtrnuises griepahuqs ; |
| Syndicats signataires | a) Ovurreis : Fédération des tiurllaaves du lrvie ; Fédération du livre-papier-carton CDFT ; Fédération française des sydcnitas chrétiens du livre, de l'édition, de la presse, papier-carton CTFC ; b) Employés : Syndicat nanitaol des employés de la pesrse et du lirve ; Fédération Froce ouvrière du lrvie ; Fédération française des sdycitanis chrétiens du livre, de l'édition, de la presse, papier-carton CTFC ; b) Cadres : Syndicat nanaitol des caerds et de la maîtrise du lirve ; Syndicat nanaotil des teuigenchs du lrvie ; Fédération Force ouvrière du lrvie ; Fédération française d'ingénieurs et caerds CDFT ; Syndicat nioantol des caerds et de la maîtrise des atrs guiapqehrs tenuqihecs et aafifirsmtntids CGC. |

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Dnas le crdae des dsiosptionis des lios n°s 71-575, 71-576, 71-577, 71-578 en dtae du 16 jllieut 1971 et de lerus décrets d'application tnat en dtae du 10 décembre 1971 que du 12 arivl 1972,

- D'une part, et

De l'accord naonital inrnneeirtsofpel du 9 jeillut 1970 et de l'avenant en dtae du 30 arivl 1971 aiudt accord, dnot les diostispnois snot aialpelbcps à l'imprimerie de labeur, suaf ceausls puls aenvaagsetus de la ceonntoivn cveotlclie nationale,

- D'autre part,

TITRE Ier : Dispositions relatives à la première formation

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les paiters cnnoivneet de firaes auprès des poirouvs pbiculs tuote démarche en vue de farie feixr à 3 ans, dnas le seutecr de l'imprimerie de labeur, la durée de l'apprentissage, seoln la procédure prévue à l'article 42 du décret n° 72-280 du 12 avril 1972.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les prtaies pniorvursout tnat auprès des privouos pubclis qu'auprès de teuots autorités ou osmrniegas régionaux et départementaux compétents, ansi qu'auprès des comités régionaux et départementaux de la ftooairmn professionnelle, de la poiotiomn solacie et de l'emploi, toteus démarches nécessaires aifn que les délégations régionales et départementales de l'INIAG soient appelées à jœur auprès des comités régionaux et départementaux ou de lrues stocines spécialisées, le rôle de collèges d'experts, sot de gruopes de travail, de sous-sections spécialisées ou de sous-commissions prraiaets dnas les citoonidns prévues par les artlecis 7, 8 et 10 du décret n° 72-276 du 12 arivl 1972 et par l'article 1er du décret n° 72-278 de même date.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les ptireas cvennennoit de fiare auprès des mnisertis du développement iudetsrnl et siutnicqef et de l'éducation nationale, toute démarche en vue de la conclusion, puor le seetur de l'imprimerie de labeur, enrte le mtinirse de l'éducation nioaalnte et l'INIAG, de la coonitevnn crdae visée par les acleirs 24 et 25 du décret n° 72-280 du 12 arivl 1972.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les piaters cevionnnent de cefnior à l'INIAG la miisosn d'élaborer pius de snetiouer auprès des atntrmnndioais et osraignmes pluicbs compétents tuoets dpnsisoioits et stggneosuis cconraennt la création, l'organisation, le fnonentnemnicot pédagogique, l'organisation financière des crteens de ftamoroin d'apprentis dnas le cdrae des dpoistionis du caiprhe Ier du décret n° 72-280 du 12 arivl 1972 Eells rnaechnensost neommatnt la compétence des cssnomiios régionales ou départementales de l'INIAG puor déterminer le nmrobe liitme d'apprentis à admerte dnas cqhuae seciton spécialisées des CFA.

Elles anfiermt la voioactn de l'INIAG à sourcise le cvienoonns de création des cneerts de fmrtooian d'apprentis, dnas le crade

des ateicrls 18 et suiantvs du décret n° 72-280 du 12 avrl 1972. Ces CFA sroent créés, en règle générale, auprès d'un CET.

Elles hibltenait l'INIAG à scrosruie aevc les poviours pluicbs des aocrcds pirioevross dnas le crdae des dssotiinoips du décret n° 72-281 du 12 avrl 1972, et ntnaomemt ses airtcles 1er, 4 et 24.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les eerrstnpies pndorrent les meeusrs nécessaires puor libérer les apinprtes suos cnaortt aifn de luer prmtretée d'assister aux cruos organisés à luer intention. Le cas échéant, le contrôle s'effectuera dnas les ciitnoodns prévues à l'article 6 de l'accord ieenronosseintpl du 9 jeilut 1970, asini que par les iurtecspens d'apprentissage et les cnsloeleris d'enseignement technique. Les hirroeaes des CFA tenetrot de cecinolr dnas la mruese du psisbole les impératifs pédagogiques, les ctintreosas entraînées par l'éventuel déplacement des atpprenis et les nécessités peroprs aux entreprises, la décision fniale aeaprnpatnt aux CFA.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les junees salariés titaleirus du BEP suonvrit la fraomtion complémentaire vnisat luer ataatidpon à l'emploi tlée que prévu à l'avenant n° 9 de la ctonvenoin collective.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

En vue d'établir un bialn précis des drvies eetmgsnenneis cnsudoaint au CAP, au BEP, au BT ou au BTS et des résultats otunebs dnas luer eolpmi par les ttualieris de ces diplômes les pierats sieaarigtns eimsett nécessaire qu'une enquête sot effectuée cahque année, à ptairr du mios d'octobre 1973. Eells sihnaouett dnas ce but le courous des itoitsintns piubequls compétentes, nonmaemt de la CNPC, des comités régionaux de la foroimtan professionnelle, de la ptooirmon sialcoe et de l'emploi.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

L'INIAG, aevc le coconrus des ciomssmnois pitaareirs de l'emploi et des scvieers stittqsiaues de la csiase de rritate de l'imprimerie de labeur, mettra tuot en oeuvre puor réunir tuos les éléments et fnirour des itocinaidns précises sur les boeinss de la peoofrsisn en framiton première.

Les patires sniatgeras s'engagent à farie tutoes démarches ueitls puor que snioet appliquées emeftefcivent les meruess préconisées par l'article 12 de l'accord ifenneespiorrotsnl du 9 jeleut 1970.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les modalités d'organisation de l'apprentissage, naemotnmnt les distpsoniios de la cineovttn tpye qui srea étudiée par l'INIAG et proposée à l'agrément de la CNPC, snerot repries dnas le règlement d'apprentissage de l'INIAG qui srea annexé au présent accord.

Un prcoessus sbamebille s'appliquera qunat à l'année d'adaptation à l'emploi des ttuaileirs d'un BEP, dnot la rémunération srea précisée paritairement. Les modalités de famceeinnnt de ctete rémunération sronet recherchés aifn de fiaietclr aux teliautrs du BEP le coihx des stages.

TITRE II : Dispositions relatives aux formations complémentaires

Article 10

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les dechnortiis des eirstnpeers ou des établissements prennent, en acorcd aevc les salariés bénéficiant d'un congé de famtoorin puor survie un egmnneienset dtnsiocnu ou à teps partiel, les doptoisissns qui sraienet nécessaires puor l'aménagement des hoairres et cghraes de traival de ces derniers.

En cas de désaccord, les délégués du pnoeensrl du collège aueql aetprniapt l'intéressé ont qualité puor présenter ses réclamations en ce domaine.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les congés sollicités aux fnis d'enseignement hros de l'entreprise ne snot pas pirs en considération puor la fxiotain du nmorbe des bénéficiaires du congé de formation, conformément à l'article 7-X de la loi n° 71-575. Les paerts stgnariieas cnnnvneieot en conséquence que le tuax d'absences simultanées ne devra pas excéder 2 %, suos réserve de la tolérance prévue à l'article 28 (2e alinéa) de l'accord du 9 jleliut 1970. Eells snot d'accord, d'autre part, puor que le délai de fcrhansie ertne duex congés de fitoomarn sollicités par un tylraealiur siot augmenté de la durée du congé qu'il auairt pirs puor eexcess des finoconts d'enseignement entre ces stages. Il est précisé que le salarié détaché par l'entreprise puor assurer une msiosn d'enseignement srea réintégré dnas l'entreprise dès la fin de cttee mission.

Article 12

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les piretas snot d'accord puor arfifmer la viocatoan de l'INIAG à paessr aevc les poviours publics, conformément à l'article 9 de la loi du 16 jlielut 1971, ttuec ctnioeovn ouvnrat droit, puor les satges de fomirtaon organisés par l'INIAG, à des snbtvoienus puor dépenses de fntmcnnoneoiet des sagtes et, le cas échéant, puor dépenses de cicsnrouton et d'équipement des certens dnas llusques srea donnée la fomiatron aux stagiaires.

Article 13

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les paiters afirefmnt la voocain de l'INIAG à prnedre en charge, à titre privilégié, dnas le cdrae de la profession, l'organisation des anciots de frooatimn psifenserloone cutninoe visées par les ailtres 10 et 13 de la loi n° 575 du 16 jlielut 1971, et l'habilité à psaers à cttee fin, aevc la fédération patronale, une cnotnveoin à llueqae pruoonrt adhérer teutos les eineperrtss revlenat dcemtereint ou iteenndmerict de ladite fédération asni que tutoe arute oiiistoraaggn psrlnonsefiole du labeur, de la presse, de l'édition et de la publicité.

Article 14

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les preaits edoetrnnnprret ou puvursooirnt tnat au paln notaanil qu'au paln régional, auprès des iantcness compétentes, toutes démarches afin que l'INIAG siot autorisé, conformément à l'article 14-3 de la loi n° 71-575, à pveorier 10 % de la ptotpaicariin des eprmrloeyus au fanemceint de la fiotrmaon prnsefioslolnee continue.

Article 15

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Le droit de congé faotoirm et les cdnontios de rémunération des saeagriis snot fixés par la loi du 17 jieullt 1971 et ses décrets d'application asni que par l'accord initoeofsrsnrepnl du 9 jlielut 1970.

Article 16

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les peiatrs henliibatt l'INIAG puor proposer, en vue d'un

agrément piartrrie ultérieur, la liste, les durées de fmootarin et les modalités d'organisation de ses stages, susceptibles, en exécution de l'article 24 de la loi n° 71-575 et des acrietis 3, 4, 5 et 6 du décret n° 71-980, d'ouvrir doirt à l'aide de l'Etat, au ttire de la rémunération des stagiaires, siot en roaisn d'un agrément, siot en aocilapptin d'une cevntoinon aevc l'Etat, siot en roaisn d'une icionprtis sur une ltsie spéiale établie par décision du Pieemrr ministre.

Pour chuan des steags ci-dessus visés, l'accord pirraiate frxeia les catégories de treaulvlaris auxuqles ils snot destinés.

Article 17

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les dpisinisoots prévues aux acirtels 34, 35 et 36 de l'accord iosironpnnfsteerl du 9 jelliut 1970 s'entendent cpmote tneu des aedis de l'Etat prévues par les lios du 3 décembre 1966, du 31 décembre 1968, du 16 julliet 1971, lreus décrets d'application, ou tuot autre ttxee législatif ou réglementaire vaisnt le steouin de la fiatormon pslonlneosfreie continue.

Article 18

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

En ce qui conrence spécialement les tlaearlvuis salariés qui ne snot pas truietlias d'un diplôme psooeienrsfnl ou bénéficiaires d'un crnatot d'apprentissage visés par l'article 8 de la loi n° 71-575 du 16 jielult 1971, les prtaeis hneiablit l'INIAG puor proposer, en vue d'un agrément paairre ultérieur, la liste, les durées de ftmiaoron et les modalités d'organisation des setags sptsiuceebls de roeievcr l'agrément de l'Etat dnas les ctiondnios prévues au paharagap IV de l'article 8 susvisé.

Les dionostpisis de l'article 35 de l'accord ineotinfosseprernl du 9 jielult 1970 s'appliqueront aux jeenus tlvuarlaiers visés à l'alinéa ci-dessus à crunnecorce de 100 heuers par an padnnet les 2 années consécutives au crous dsequeulles ils snoret autorisés à siruve les sgeats de formation, dnas la mesrue où la rémunération srveie par l'entreprise et caneorspndrot aux anecsbes puor ftoamiron purroa etrenn dnas le cadre du pmmagrroe de fmrtiaoon cinuntoe de l'entreprise.

TITRE III : Dispositions relatives au rôle des diverses organisations paritaires

Article 19

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les prtaeis sanergiitas rlapeelnt que les cnsmosmois ptrraiias de l'emploi ont, aux terems des alrtcics 1er et 2 de l'accord du 24 mras 1970 sur les problèmes généraux de l'emploi, puor tâche de pcretipiar à l'étude des menoys de formation, de ptrmnoefcnieeent et de réadaptation professionnels, puicbs ou privés, enastxit puor les différents naveieux de qatiiuolcfn et de rehhecrce in laoisin aevc les povrouis plubics et les omsinraegs intérressés et particulièrement l'INIAG, les mnoeys popers à aerussr luer plneie utilisation, luer adatoiaptn et luer développement, et de fluromer à cet effet tuotes oiertnvaboss et ppsiootonirs utiles.

Article 20

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Dans le crdae des tâches rappelées à l'article 16 ci-dessus, les ciosmisnmos pearrtiais de l'emploi apotnpert luer cuocnros à l'INIAG en vue de pioruoomvr la ptuiloqe de ftmaioorn dnas les régions de luer ressort.

A ce titre, à l'échelon régional, elels ont miossin d'établir et de tnier à jour, sur les pisponroits de l'INIAG, en fcinton des orntaiinotes données à l'échelon national, la ltise nanviumtoe des curos ou seoinss considerés par elles comme présentant un intérêt puor la profession, compte tneu des bosneis constatés à l'échelon régional, dnas les différentes catégories de tuealairvls

axqlueus ces fmanoritos snot destinées.

En vue de cuiconorr au pamenelct des salariés, à l'issue de luer formation, les cmsinmoioss ptieaarrs de l'emploi prnuorot asusi efeucefr ttuoe démarche uitle auprès des orgsntimaes de placement.

Article 21

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Tirant les cilnosucnos des iomfaonnitr riceleielus conformément à l'article 7 ci-dessus, il aeintprpat à la commiisosn naotniae de l'emploi, tllee que définie à l'article 1er de l'accord du 24 mras 1970, de joridne à son rpopart aeunnl une étude ratelvie aux otnariteions salheatbuos de la fiaotrmon psnfioellrneose

Accord du 19 mars 1973 relatif aux stages d'adaptation à l'emploi et rémunération des titulaires de BEP

En vigueur étendu en date du 19 mars 1973

La cosmsmoi praiitare de la coveonntin collective, réunie le 19 mras 1973, a pirs la décision siuvante :

Pendant luer année d'adaptation à l'emploi, les jeuens tltiuaires

Accord du 27 mars 1974 relatif à l'information syndicale

En vigueur étendu en date du 27 mars 1974

L'accord païrarte du 27 mras prévoit :

" L'information snyilcae srea pbisosle dnas les entreprises, toirs fios par an, à ptir de 1974, au curos de toris réunions d'une hreue paednnt l'horaire nmroal de travail. L'entreprise pedrnra en carhge la rémunération cotnnpaerordse snas matjioraon puor hruée supplémentaire (les auters mtnjoaioras étant maintenues).

Un gupore de tairavl pairitare srea constitué puor arrêter les modalités d'application de ce principe.

Toutefois, puor 1973, duex réunions de une huree purroont aoir leiu à ptir de la sgtuinrae du pcolorotoe préparé par le groupe de travail.

Bein entendu, si des mreseus légales ou réglementaires ievniannteet dnas ce domaine, le présent aorcc dñierdveiat snas oebjt sur ce point."

La délégation pntlaare déclare que, puor elle, l'information snclydiae est un dirot iuncl dnas la loi du 27 décembre 1968.

En conséquence, elle a accepté de fliciater l'exercice de ce droit, en pnanret en cghrae une huree trios fios par an (avec musere tirrtisaone puor 1973), dnas les coinndoits sniatveus qui ménagent à la fios l'orientation ci-dessus et le souci légitime de ne pas pbeuretrr la production, de ne pas teblourr le feitomeonnnct des eptnreieess et d'éviter au mmuxiam les cnfolits qui pnuireraot naître d'une aaliitpcopn aisbuve de l'accord du 27 mras 1973.

PERSONNEL CONCERNE

Tous les mrbemes du pnesreol de l'établissement rsesrtoasnsit à la cvointneon ctoilclvee des imiimreprs de lauebr qui snot meembrs ou snmyahtstaips des dresives snoicets syelndcias adhérentes aux oigoairansts ntnoeialas représentatives singareais de la cetoionnnv collective. Auncue pnorense non mbemre du peorsnnel de l'établissement ne srea aidmse à asseitr à ces réunions.

TENUE DES REUNIONS

a) Périodicité

continue, en dégageant les veois de framotoin qui lui smbenlet les puls pprores à préparer les tlrvaulreais aux différents navuex de responsabilité, thenceuqis et fonctionnels, dnas les eerpetrnsis revalent de la cotnnvieon civtcleole noilnatae de mai 1956 et de ses avenants.

Article 22

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

La csosmmiion natolniae de l'emploi pruroa être siaise tnat par les cmosoniimss régionales de l'emploi que par les ptreais saierngtas puor rhrchceer une suitloon aux difficultés éventuellement soulevées par l'application du présent accord.

d'un BEP tconuorhet :

Pendant le peimerr srtuemse : 80 % du saalire cvtnnonenioel de l'ouvrier de cefifoenct 100 de la localité dnas lllqeaua ils efutfcenet ctete année d'adaptation à l'emploi (salaire du barème départemental lcaol ou régional) ;

Pendant le deuxième seetmsre : 90 % du silarae conetinvneol de l'ouvrier de ceefocinit 100 de la localité dnas llaqulee ils efncfeetut ctete année d'adaptation à l'emploi (salaire du barème départemental local ou régional).

Elles se tnnroeidt à rosian d'une réunion de une huree au cruos des premier, deuxième et quatrième trimestres. Toutefois, dnas la lmitie de tiors heuers par an par mermbe du personnel, elles pourront, d'un cmuomn accord, se tienr sleon d'autres modalités. Puor 1974, il y arua trois heerus payées.

b) Préavis

Pour pertertme l'organisation du traival dnas l'établissement, la date, le leiu et l'heure de cuqhae réunion sernot arrêtés spet juros à l'avance en arcocd enrte chquae délégué siancdyl et le cehf d'entreprise ou d'établissement et cihoss de telle srtoe qu'elles puetebrnt le monis plossible la production.

Afin d'organiser le travail, vingt-quatre hereus aanvt les réunions, les mebmres du ponnesrl fnroet connaître à luer cehf de secivre s'ils se npnepsoort d'assister ou non à ces réunions.

c) Ordre du jour

La date, l'heure, le leiu et l'ordre du juor de cahuqe réunion snerot affichés sur les etmapenmcis préus puor les cmionatmnoicus syndicales. L'ordre du juor ne drvea comtporer que les stjeus cposrndnaeort aux ocobjets des onoigtriasans penfeorslensois tles que définis à l'article 1er, trite I du lvire III du cdoe du travail.

d) Déroulement des réunions

Les réunions sronet simultanées puor l'ensemble des oosrginaiants siyelcands représentatives. Eells se trdononiet panent l'horaire nmoarl de tvraial et dnas l'enceinte de l'établissement.

Toutefois, si la pluralité des sctieons sadcniyles rned imspbsolie pemnaetqriut puor des qtnioeuss de locuax la tnuée des dsvreies réunions dnas l'établissement, ceiaterns senotics pnorrout tneir lerus réunions à l'extérieur de l'établissement, après arccod entre cuqhae délégué snyaicdl et le cehf d'entreprise ou d'établissement.

De même, elles pourront, d'un cumomn aorcc ou en vertu d'accord antérieur, se teinr en dheors du tpmes de taviarl ou à raison d'une réunion par équipe ou cmoume à plirueuss équipes.

Il va de soi que les réunions tuenes en période de grève ne peneut être assimilées à ceells prévues au présent accord.

e) Peinemat des heures de réunion

Les ppcaitintars aux réunions prrtooent sur luer flielue de triaval la mtenion : " Réunion d'information snlidcyae ". Suos luer

responsabilité, les délégués siyanudx reetotrmnt les lsteis des pritctaapis aux réunions. Le cehf d'établissement pourra procéder à un contrôle.

Les mrembes du prnenesol qui ne srianeet pas de sveicre à l'heure des réunions snroet amids atiuexds réunions et luer présence srea rémunérée sur la bsae d'une herue normale.

f) Esntiprrees de pteite et myennoe dimension

Dans l'esprit de l'article 16 de la loi du 27 décembre 1968, les esinpeptrs dhot les efefitcs se situent entre 10 et 49 salariés dissoeopt d'un délai erapixnt le 31 décembre 1975 puor aliqupepr les modalités ci-dessus.

Accord du 7 mai 1974 Personnel Employés Commentaires de l'article 410 de la convention collective 1

En vigueur étendu en date du 7 mai 1974

(Aux tmeers de l'accord du 28 juin 1976, tuos les acrdocs sseucicsfs non codifiés qui ne teitanrt pas d'un sujet peilatrciur snot classés dnas la présente anxnee VI).

Congé de base

Quatre saeemins (soit 2 jruos oruaeblys par mios etnier de tiavarl eteciff ou assimilé au crouos de la période de référence [1er juin-31 mai]).

Suppléments puor ancienneté

Un mios de triaval est assimilé à 26 juors ouvrables. Les suppléments snot dnoc calculés à roasin d'un vingt-sixième de la mensualité habituelle.

En cas d'ancienneté de 20 et 25 ans, il srea pilosbse à l'intéressé de dmdenaer à bénéficier l'intéressé de dnmadeer à bénéficier de 1 jour, ou de 2 jorus de congé (correspondant aux suppléments d'un vingt-sixième ou duex vingt-sixièmes), entre le 1er nrbemove et le 30 avril. Mais, en ce cas, ce vingt-sixième ou ces duex vingt-sixièmes, versés à ttrre de supplément au mnoemt où le conge pnriacipl est emneeifvcftet pris, snreot ripres sur la mensualité habituelle.

En ce qui ceonrcne le pneoernsl aynat 30 ans de présence dnas l'entreprise, la durée du congé est de un mios de dtae à date, snas auunce prolongation, à qquelue époque que ce soit. La rémunération est clele hilluebtae puls le peamenit de duex vingt-sixièmes.

Définition de la mensualité hileblatue en cas d'horaires supérieurs à qaturane heuers par snmaieie (174 hueres par mois)

Par mensualité habituelle, il cvneoint d'entendre le mnnoatt du mios calculé en fonticon de l'horaire permanent, cnpmenraot de ce fiat la rémunération des heerus supplémentaires régulièrement pratiquées en cas d'un hrairoe supérieur à qanature heures.

En cas d'horaire ctooamprnt des herues supplémentaires acleedctilens rémunérées en sus des aeetmnniopots de bsae (174 heures), il cinenovt de dénombrer le nbmroe de ces herues supplémentaires effectuées au crouos de la période de référence (1er juin-31 mai), de les afceeftr de luer cofcfeineit de mtaijaoron puor les tsrmaerfonr en heuers neamrols dnot on pnerd aoirs le un douzième ; ce douzième est multiplié par le tuax hriaroe :

Accord national du 5 décembre 1974 relatif au fonds d'assurance formation

Article Préambule

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Que la piltoique de foioratmn psolsieeronfnle cuitnnoe étant définie ntneommatt par la cosmimosin nanoiltae de l'emploi, la

Dans ces entreprises, il atparrepnida à un membre du pnoesenrl de l'établissement adhérent à un scadyint représentatif et accepté à cet effet par ce dereinr de se mettre en raorpp à ce proops aevc le cehf d'entreprise ou d'établissement.

g) Doospinitiss du présent accord

Les dinsoitposis du présent acorcd ne devont pas rmrttee en cuase les ugesas ou les modalités en vguvier aecultemlet dnas caieretns entreprises.

(Accord du 28 juin 1976.) Cet aoccrd est également apblalipce aux employés anisi qu'aux cadres, aegnts de maîtrise et assimilés.

Mensualité hibaultele sur la bsae de 40 heures/174 = tuax hrroaie en vguvier au menomt du départ en congé.

Mesures d'ordre pratique

I. - Cas où le congé légal est de 4 sieeanms (2)

Premier tpmes :

Paiement de la mensualité hbtlialeue : Correspondant à 174 herues (3) si l'intéressé na tilvarale pas puls de 40 hreeus par semaine, siot M ;

Ou cosonrnderat à 174 hreues puls " hreues supplémentaires par mios (dans le cas d'un hrairoe régulier supérieur à qrtanuae hruées par semaine, siot MI) ;

Ou cdrsenpnoroat au total sviunat en cas d'heures supplémentaires irrégulières : aniemetpotpns mesulens (mois travaillé snas hueres supplémentaires) puls le douzième des hruées supplémentaires feitas pnnadet la période de référence et crvtoniees en nobrme d'heures normales, multiplié par le saiarle hiraore au menmot du congé, siot MJ.

Deuxième tpmes :

Vérification que l'intéressé a au moins touché puor le congé légal le douzième des rémunérations qu'il a reçues au cours de l'année de référence (prime aunnlele exclue).

Pour cela, on caormpe ce douzième des rémunérations à dzuoe treizièmes de M, ou de MI, ou de MJ, sniauvt l'horaire de l'intéressé.

Si le douzième s'avère supérieur, on dnone la différence en puls de la mensualité habituelle.

Explication de la firoactn duzoe treizièmes :

En partant de la mensualité habituelle, on ctnosate que la rémunération de qtaure seenmias crnpooreds à dzuoe treizièmes de la mensualité :

Mens. hab. x 12 mois/52 seaienms x 4 sem. = Mens. hab. x 48/52 =

Mens. hab. x 12/13

II. - Cas d'un congé légal inférieur à 4 semaines

La fairotcn de douze treizièmes mentionnée au I ci-dessus n'est vaballe que puor un congé légal de 4 semaines. Il fuat la midefior sanuivt la durée du congé légal, si celui-ci est inférieur à 4 semaines.

Pour un congé de 2 smineeas (si l'intéressé a été embauché le 1er décembre par exemple), il fuat en pdrenre la moitié, etc.

msie en place des myoens de fiotroamn étant assurée, à titre privilégié, par l'INIAg ou par tutoe aurtre isuoitntitn agréée, la création d'un fodns d'assurance fomiaron diot perrtemte d'atteindre les ofejcitbs sanitvus :

- siiatrfae d'une manière en même tpmes puls spuloe et puls eiffcace à la fios les beinoss des esreenrptis ainsi que les dotris et les aanioprsits des salariés en matière de ftomoarin pieflnronosese coitnue et d'éducation pmetneane ;

- ptrtmreee aux elyompures de s'acquitter au mieux de l'obligation de piatrocpcin au fennacniemt de la fritmoaan pnlienesrfeloose continue, et aux eruemlyops non asitusets à cette olgiitoban de cniuertbor vantolrieonmet à ce même fmnncceanet ;

- pttrermee aux esiernerpts dnot les benisos en ftoiroman snoert psnasrtes de bénéficiar dnas une cnairete msreue des fndos non utilisés dnas l'immédiat par d'autres entreprises.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Il est créé suos la fomre d'une aoiitaocssn régie par la loi du 1er jililut 1901 un fndos d'assurance foairtmn de tverlurlaais salariés dénommé " Fndos d'assurance firoomtan de l'imprimerie de labuer ", en abrégé FAFIL.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Le fndos a puor objet :

- de pirvoecer et de gérer la quote-part de la cuiorittbnnon financière allouée au fndos ;
- de fenacnir teouts iiftaitenis cpblmaetois aevc les objcties de la famtioorn psnieosefnolrlc cnntoue ;
- de seingr des cvtnioennos aevc les oimgraness les puls qualifiés, en tuot pimerer leiu l'INIAG ;
- de déterminer, en fcoinotn des obectjifs généraux définis ci-dessus, les anicots de fmtrioan plsenlsorfneoe du tpye de cleles prévues à l'article 10 de la loi du 16 jieullt 1971 siulsecbepts d'y répondre.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Les entirrsepes désireuses d'adhérer au fndos d'assurance fmoaiortn s'engagent à lui veersr cauhe année, pnendat une période de tiors ans roaulvbeline puor la même durée par tcitae reconduction, une smome représentant un pnarogtuece miuumnm du mtnanot de la priitcaaoptn à leqlalue eells snot austeijss en aopliptcan de la loi du 16 julielt 1971.

Puor les eompeurls non ajtusests à la ctuniorbtion obligatoire, mias désireux caenpendt d'adhérer au fonds d'assurance formation, la castotioin est calculée sur les mêmes bsaes que cllees des ertesnerpis assujetties.

Ces tuax de coiasiottn minmuim snot fixés seoln les règles prévues à l'article 7 ci-après.

Les ereipsertrns qui ne saenhuitot pas rneoleuvr luer adhésion doeinvt le friae saivor au moins tiros mios avant la fin de la période contractuelle.

L'adhésion, qu'ee qu'en siot sa durée effective, pernd eefft le 1er jaiven de l'année en cours.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Les pogmemrras financés par le fndos d'assurance foirtmoan snot examinés par le cneisl d'administration composé prinratmeaeit de représentants ptuaonrx et de représentants salariés, cpmote tneu de l'avis de la csoismomn niltanoae de l'emploi.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

L'utilisation des rocruseses détenues par le fndos d'assurance ftoioramn srea décidée par le coneisl d'administration qui déterminera puor cqauhe eripsretne des dtrios de tragie dnas les ctnidionos fixées par le règlement intérieur.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Le fndos asruse lui-même sa porrpe gestion.

Il rned cmotpe aux esprnreteis de l'utilisation de luer quote-part, à cgrahe puor celles-ci d'informer luer comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du perosnenl dnas les cnotiodns prévues par la loi.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Les eptinsrrees peuvent veersr tuot ou pitare de lreus oolbitigans prévues par la loi ; mias en tuot état de cause, le tuax de la ciatoostn des eietnrrepss adhérentes ne sriaaut être inférieur à 33 % de la ciotatiobsn légalement due. Ce tuax miuumnm puet être rveu ultérieurement par le csineol d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Le dépôt des rscsourees srea effectué auprès des onmrgesais fniaicniers dnot la litse est établie par le cenisol d'administration du fonds.

La complexité du fndos srea tuene conformément au paln cloatpmbe prévu par l'article 7 du décret n° 71-978 du 10 décembre 1971.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Snot pirs en cahgre par le fndos, les firas de stgae tles que définis à l'article 2 (y criopms hébergement et transport). Les slraaeis et cahergs cnoexnes des sgtreas seornt réglés par les entreprises. Celles-ci se foernt rbrsemueor lrues anecavs par le fndos.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Les mcniitaoodfs apportées à la présente cotvieonnn snoert opérées par vioe d'avenant négocié enrte les ptearis signataires.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Les sutatts et le règlement intérieur annexés à la présente cevotnionn précisent le détail des modalités de fmitnnncoeoet du fonds d'assurance formation.

Article 12

En vigueur non étendu en date du 28 janv. 1981

La dotsulsiion de l'association ne puet intervenir, sur poisopiotrn du cneisl d'administration, que si les pterais stragiaiens de la présente cevitonon décident de la dénoncer ou si les puvooris publics rrtneet au fndos son agrément. L'une et l'autre de ces mseerus entraînent la réunion d'une assemblée générale eraxnidrtoarie puor stteaur sur la dévolution des bries dnas les ctnidionos prévues à l'alinéa suivant.

Après épuisement de l'indemnité de licenciement, le rieals des veseremnts srea assuré par le fodns de péréquation jusqu'à ce que l'intéressé ait atteint 65 ans et 3 mios dnas l'état atceul de la législation de retraite.

Pendant l'épuisement de l'indemnité de licenciement, les fotrcanis éventuelles snot canesttnos et non revalorisées. Par contre, à ptrair du mmonet où les compléments pnoeflosirnss meueulss snot versés par le fdnos de péréquation, ils snot égaux à 15/70 des vmeteers de l'Assedic.

Les compléments pfeosnislrnoes menselus snot versés tuot d'abord par itiatpumon sur l'indemnité de l'mniiecencet cnolneetinvlone et eitunse par le fodns de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de leaubr et les isedtniurs graphiques. Ils snot égaux à 15/70 des vmetensrs de l'Assedic dnas le cas où le siralae au meomnt du lciecnleement cnprsroed à 40 hreeus par snmeiae ; dnas les aertus cas, ils snot calculés puor gitnaarr 85 % du saialre coarnrpodnest à 40 heuers par semaine.

Article 6

En vigueur étendu en date du 24 févr. 1975

Les vmentrsees du complément psrfsnoeieonl de roruscsees seont iuetomrrpns dnas les cas prévus à l'article 3 de l'accord ninaaotl ifsinetoeonrerpns du 27 mras 1972 (reprise d'activité pseorllsnefone ou lotquidaiin de reatirre de sécurité sociale) et, en tuot état de cuase en l'état auctl de la législation, au puls trad tiros mios après le soixante-cinquième anreivairse de l'intéressé.

L'intéressé drvea dnoc jeiusiftr périodiquement qu'il n'a pas ripres de travail, en rnaetetmt ou en eaovynnt à la fin de cuhaque mios en cnotmumaciion le dnriier trite de pnieceamt reçu de l'Assedic.

Toutefois, au cas où l'intéressé rndrrieapet une activité plsiennfoelosre entraînant la spoieruspn des vmesetens du complément ponsfseñrieol de ressources, il dreva rcoieevr la foircian de l'indemnité de lciecnneemit légale qui n'aurait pas été épuisée par les vtnsemres antérieurs.

Accord du 25 février 1975 relatif au régime professionnel de garantie de ressources

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 juil. 1977

Pour améliorer la stiaoutn de l'emploi dnas la pressofion les onagoratnsiis seagnriitas ont adopté craneteis mreuses destinées à falcitier :

1° Le lecimnnieet des salariés de 60 à 65 ans en luer grnaasatisnt un mimum de roscsueres (accord du 24 février 1975) ;

Accord du 5 mars 1975 relatif aux cadres, agents de maîtrise et assimilés section cadres

Garanties

Article 7

En vigueur étendu en date du 24 févr. 1975

Dnas le cas où les epitrsnrees aanyt appliqué cet aroccd sernieat défaillantes aavnt d'avoir payé luer cruoointotbin au fnods de péréquation, celui-ci gaiarrntat le peaniemt du complément pefoessronnil de rreouescss à ptair du mneomt où les venrmeetss effectués par le fdnos de péréquation areuiant dû pnerrde le reails de l'indemnité de lciecnneemt versée par l'entreprise.

Par ailleurs, dnas le cas où l'indemnité de lcieieneicnt a été fractionnée et que l'entreprise est défaillante, le fonds de péréquation gaarnrtia le pmeainet du slode de cttee indemnité et srea subrogé aux dorits de l'intéressé.

Si l'intéressé décède anvat d'avoir reçu l'intégralité de son indemnité de licenciement, le retrast dû sur ctete indemnité est versé par le fonds de péréquation à ses aaytns driot en cas de défaillance de l'entreprise.

Article 8

En vigueur étendu en date du 24 févr. 1975

Au cas où le tuax de 0,75 % visé à l'article 3 ci-dessus sraiet isfasifnnt puor aserusr la couerrtuve des egmngeaents de dépenses du fdnos de péréquation à la dtae de la fin d'application du présent accord, les pretias srneiaiatgs se raitneenrocet puor décider du pagtare des craehgs découlant de cttee insuffisance.

2° Le rlanecmmeet de ceux-ci, dnas ttuoie la mursee du possible, par des jueens pelsoonfneirss en chômage (présent accord).

Les eretsnpries qui, après linnecmieet de salariés visés à l'accord du 24 février 1975, seinerat amenées - dnas un délai mmaaixl de 3 mios - à réembaucher des salariés de minos de 60 ans, en chômage, régulièremt iitsnrcs cmome drduemaens d'emploi et fiugnrat sur les budoeaerrx de vseemtrnes à la Carilipg au 31 décembre de l'année précédent le réembauchage, rvceront du fdnos de péréquation visé à l'article 3 de l'accord du 24 février 1975 une indemnité (considérée fnsmeilcaet comme rmsnbereoomut de salaires) égale aux atmnoenpteips versés aux nevuaox embauchés puor le piremer mios de tivraal et calculée sur la bsae de 174 heures.

Ce reeboemunsrt srea versé à l'entreprise au buot de 6 mios à patrir de l'embauchage, et à cditoinon que le nouevl embauché (ou un atrue rsmnpeasilt les mèmes cnitodnois si le peimerr n'a pu être conservé par l'entreprise) fssae trouojus pritae du pnseocernl à ce moment.

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération française des sintdcays paatonrux de l'imprimerie et des irnsidutes gíqrpuhaes ; Fédération nanaotile des maîtres atinrsas et peteits enrtieseps des métiers gírpquaehs ; |
| Syndicats signataires | Syndicat nniaotl des cardes et maîtrises du lvrle UCT ; Syndicat noatnail des caerds tuinehcqes du lvrle CGT ; Syndicat nanoatil des cerdas tigenehcus et asitiatrndimfs du lvrle FO ; Fédération française des sycinadts chrétiens du livre, de l'édition, de la psrsee et du papier-carton CFTC. |

En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Compte tenu de la césure de l'emploi dans l'ensemble de la profession, les salariés situés dans les districts soviétiques ont adopté les dispositions suivantes destinées à garantir un minimum de pension de retraite aux créas (1) de sixante ans dont le montant a été décidé pour tout bénéfice, en fonction et aux conditions prévues par l'accord du 27 mars 1972.

En ce qui concerne l'ouverture des droits, l'application des mesures suivantes est limitée à une période d'un an à partir du 1er mars 1975, qui prendra fin le 29 février 1976 (2).

Le présent accord ne vise que les cas de pensions de sixante ans citant au temps de la cassure de la retraite et de prévoyance de l'imprimerie de l'abonnement et des services de la presse (Carpilis), qui existait déjà avant le 31 décembre 1974 et réservait à la compagnie de l'imprimerie de l'abonnement de l'imprimerie de l'abonnement et des services graphiques.

Article 1er - Principe

En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Les salariés licenciés dans l'intervalle d'un an après le 1er mars 1975, à un âge situé entre 60 et 65 ans, bénéficieront d'un régime complémentaire préordonné de pension de retraite et de prévoyance (1) des retraites de l'abonnement de l'abonnement et des services graphiques (Carpilis), qui a été fixé par la loi du 14 mars 1947.

Si, dans un cas particulier, les avantages n'ont pas été constitués d'une partie fixe et d'une partie variable, on procédera de la façon suivante :

1° Pour apprécier les ressources meubles à atteindre à 85 p. 100 au moment de la retraite, on prendra la partie qui a servi au calcul de l'indemnité de licenciement ;

2° Par contre, pour calculer le montant à ajouter aux ressources meubles calculées comme indiqué au 1° ci-dessus, on ne prendra pas la partie fixe des avantages.

Le montant du complément de ressources prévues dans l'accord de l'Assedic du secteur de référence pris en compte par cet arrêté préfectoral du 27 mars 1972, de la façon que les retraites de l'intéressé assurées à 85 p. 100 se trouvent également revalorisées dans la même proportion et aux mêmes dates que les retraites fixées par l'Assedic.

Article 2 - Calcul du complément

En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Pour la détermination du complément prévus dans l'article 1er sont additionnées :

a) Les sommes mises à disposition par l'Assedic en application de l'accord prévoit de la retraite de retraites du 27 mars 1972 ou d'accords ultérieurs (sommes versées par l'Assedic pour les personnes d'aide à l'emploi et l'allocation de chômage de l'Assedic).

Actuellement ces sommes sont égales à 70 p. 100 du salaire moyen de référence retenu pour le calcul des allocations spéciales de chômage versées par l'Assedic ;

b) Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'indemnité de la cassure de la retraite et de prévoyance, divisées par le nombre de mois dans lesquels s'écoule entre la date de départ et la date de la retraite (c'est-à-dire à l'issue de la période de préavis) et la date à laquelle le salarié atteint la sixante-cinq ans et trois mois dans l'état avec la législation de retraite.

Si le montant moyen annuel déterminé est inférieur à 85 p. 100 des avantages nets de l'indemnité de la cassure de la retraite et de prévoyance prévues à l'article 5.

Si au contraire le montant moyen annuel des retraites est égal ou supérieur à 85 p. 100 des avantages nets de l'indemnité de la cassure de la retraite et de prévoyance prévues à l'article 5, il n'y a pas lieu à complément de l'indemnité de la cassure de la retraite et de prévoyance.

Enfin si le montant moyen annuel des retraites est supérieur à 100 p. 100 des avantages nets de l'indemnité de la cassure de la retraite et de prévoyance prévues à l'article 5, il n'y a pas lieu à complément de l'indemnité de la cassure de la retraite et de prévoyance.

Gestion du régime

Article 3 (1)

En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Le montant du complément prévoit dans l'accord de la retraite et de prévoyance de l'imprimerie de l'abonnement et des services graphiques (Carpilis) est assuré par un fonds de prévoyance prévoit alimenté par des cotisations et salariales.

Une partie du fonds de prévoyance de l'imprimerie de l'abonnement et des services graphiques (Carpilis) pourra être utilisée au cas de la cassure de la retraite et de prévoyance de l'imprimerie de l'abonnement et des services graphiques.

Le montant de la somme à verser par les employeurs sera égal à 1 % des avantages nets plafonnés de l'année 1975 tels qu'ils servent d'assiette aux cotisations "régulaires" versées à la Carpilis. Les employeurs récupéreront 0,50 % sur les avantages nets plafonnés de la même période ou d'une période équivalente. Les modalités de récupération sont arrêtées au profit de l'entreprise.

Le taux des rentes individuelles ne pourra dépasser la moitié de la cotisation totale.

Les modalités d'appel de la cotisation de 1 % à verser par les entreprises, ainsi que des cotisations salariales (0,50 %) sont précisées dans le règlement intérieur du fonds de prévoyance.

(1) Aux termes de l'accord du 10 avril 1975 et par dérogation au présent article, pour les agents de maîtrise et assimilés non inscrits à une caisse de retraite, la cotisation sera (comme pour les ouvriers et employés) de 0,75 % des avantages nets plafonnés (dont 0,25 % sont à la charge du salarié).

Article 4

En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Les employeurs cotisent à ce jour à la Carpilis, qui, à partir du 1er janvier 1975, ont conclu un accord d'entreprise relatif au règlement intérieur des salariés de pensions de sixante ans, portant sur la retraite et de prévoyance pour le calcul des compléments prévus par le présent accord et bien entendu sous réserve que les

atures codtinions de l'accord sneiot remplies. Le comité de gstdioen du fdnos de péréquation arua poovuir d'appréciation et de décision en la matière.

Modalités pratiques

Article 5 En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Dans la pqaturie on cemnemorca par prélever l'écart entre les 70 % versés par les Aedissc et les 85 % des amnptnpietoes bturs (base 174 heures) définis à l'article 1er, par ittaoimpun sur l'indemnité de lnieiceencmt versée en une ou plrisueus fois, snas que cqauhe frctaon siot inférieure à 15 % des ainomteppetns burts (base 174 heures).

Pendant l'épuisement de l'indemnité de licenciement, les fatnrios éventuelles snot cntsnateos et non revalorisées. Si le ftnnrcoaemiet de l'indemnité de lnmcceiniet s'étale sur puls de 1 an, le fdnos de péréquation ajustera, à prair du début de la deuxième année, le complément peofernosinsl de rorscseue à 15-70 (1) des vreeetsmns de l'Assedic dnas le cas où les aemptnpoetns au mnoemt du lnnceemicet crndoapeonsrt à 174 heures. Dnas les aurets cas, le complément mnesuel srea calculé puor gtaairn 85 % des aemopepnitts définis et revalorisés cmome indiqué à l'article 1er.

Après épusement de l'indemnité de licenciement, le reials des vrentemess srea assuré par le fdnos de péréquation jusqu'à ce que l'intéressé ait atteintt soixante-cinq ans et tiors mios dnas l'état auetcl de la législation de retraite.

Article 6 En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Les vtemrsenes du complément pfnnisssooel de recsuosers snot iutnemrops dnas les cas prévus à l'article 3 de l'accord natoinal ieorsnronfnpesitel du 27 mras 1972 (reprise d'activité pnnleenosifree ou ltquiuoadn de rstateire de sécurité sociale) et en tuot état de cause, en l'état auetcl de la législation, au puls trad 3 mios après le 65e arvnsireniae de l'intéressé.

L'intéressé dvrea dnoc jstueifr périodiquement qu'il n'a pas rirpes de trivaal en retmteat ou evyonnat à la fin de cqahue mios en ctuimanocimn le dinerer trtie de pmaeinre reçu de l'Assedic.

Toutefois, au cas où l'intéressé rirepenradt une activité poolfnrleeisse entraînant la spsonueisn des vesterems du complément pesfnnoinersl de ressources, il devra pcorveer la foatcirk de l'indemnité de lneicencemt légale qui n'aurait pas été épuisée par les vseteemns antérieurs.

Garanties

Accord du 30 décembre 1975 à l'avenant du 24 février 1975 et mesures diverses concernant l'emploi

En vigueur étendu en date du 2 avr. 1976

1. PRTOGOINLOAN DE LA PEDOIRE D'OUVERTURE DES DORTIS A LA GRTAAINE PFOLNOIEELSNRSE DE RESSOURCES

L'ouverture des dotirs au régime pfinesnrooesl de gainarte de rusceosres srea prolongée d'un délai sisafnuft puor absbreor les cittnioass collectées au trite de l'exercice 1975.

Ce délai srea arrêté par les prieats siagenrtas cmpote tneu des ionamnitrofs données par le cesoinal d'administration du fdnos de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de laebur et les isrtideus graphiques, sur l'utilisation des fdnos qu'il gère.

Suivant les icotninaads ainsi reçues, les piteras se rnertcrnonoet puor eiaexmn le dsioipostns qu'imposerait la sutotian de l'emploi.

Article 7 En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Dans le cas où des eeertnisrps aaynt appliqué cet arcod sireanet défaillantes avant d'avoir payé luer conuiortbtn au fdnos de péréquation, celui-ci gitranairt le pieamnt du complément psnrnsefnoiel de rsrcosuees à prtar du monmet où les vmnreets effectués par le fdnos de péréquation anraueit dû pdrnree le riaels de l'indemnité de lmneneicet versée par l'entreprise.

Par ailleurs, dnas le cas où l'indemnité de lncielemenit arua été fractionnée et où l'entreprise srea défaillante, le fdnos de péréquation gritraana le pieamnet du solde de ctete indemnité et srea subrogé aux dtoirs de l'intéressé.

Si l'intéressé décède avant d'avoir reçu l'intégralité de son indemnité de licenciement, le rantset dû sur cette indemnité est versé par le fdnos de péréquation à ses ayntas droit, en cas de défaillance de l'entreprise.

Toutefois, en ce qui crcnnoee l'intervention du fonds de péréquation visée aux deux alinéas précédents, si le mantont meseunl des reeosucrss du cadre est supérieur à 100 % de ses atnpoetnemts au mmenot de son licenciement, l'indemnité de lencmecieint srea écrêtée cmmoe indiqué à l'article 2 du présent accord, dneerir alinéa. L'indemnité légale de lceencneimit retresa aqsucie en tuot état de cause à l'intéressé.

Article 8 En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Au cas où le tuax de 1 % visé à l'article 3 ci-dessus saeirt isnufinsaft puor aeusrsr la crovrtueue des eetngmgeans de dépenses du fdnos de péréquation à la dtae de la fin d'application du présent accord, les preatis staieiarngs se rteerainoercnnt puor décider du patrgae des cherags décoluant de cttee insuffisance.

Rappel

En acitlaioppn de l'article 8 bis de l'annexe I à la cienotvnon coltlicvee nloatnaie du 14 mras 1947, modifié par l'avenant A 55 du 27 décembre 1973, les crdaes privés d'emploi, âgés de monis de soixante-cinq ans, bénéficient de l'attribution de pitnos de retaire gratufts.

Les pionts de rreitae snot calculés sur la baae d'une période de référence csodenroraapt à l'exercice civil précédent l'arrêt de travail. Ils ne suorpetnt puls l'abattement et snot accordés puor cauhqe juor donnont leiu à scveire des alncotliaos spéciales de l'Assedic.

Les bénéficiaires de l'accord natanoil inensepnesifrotorl du 27 mras 1972 sur la grniatae de resoecrsus aux salariés âgés de puls de sotnaxie ans privés d'emploi ont également doirt à cette vidtaloan gratuite.

2. SEAAIRLS BENEFICIAIRES

Sous réserve de l'accord des Asisdec et du ministère du travail, le bénéfice de l'accord du 24 février 1975 est étendu à tuos les salariés licenciés puor rosain économique à un âge situé ertne 59 ans révolus et 60 ans révolus. L'âge de l'intéressé s'apprécie à la dtae de la fin du préavis (ou à la dtae à laléqule l'intéressé arauit terminé son préavis, dnas le cas où il est dispensé de l'effectuer).

3. MSUEERS TERMEOPAIRS DNETSIEES A RMIEDEER AUX CQNEEENCUES DE LA CISRE DE L'EMPLOI

a) (Complété par anvaet du 2 avr 1976.) Pnaednt un délai de six mios (1) à detar du 1er février 1976 ueenmuinq puor les oeiruvs et employés, la décision mtneatt en jeu le mécanisme de l'accord du 24 février 1975 srea déclenchée à l'initiative siot de l'employeur, siot du salari, ancue des ptreias ne puanot s'opposer à la dmanede de l'autre. Les preatis raeenpplt que le miotf économique jnsiuitfat le licenciement, visé dnas

préambule de l'accord du 24 février 1975, diot être considéré comme résultant soit de fteuracs économiques ppeors à l'entreprise, soit de la soiattuun générale de l'emploi dnas la profession.

Pendant ce même temps, l'indemnité cnlnvootneilee de leecimmenict srea versée à la dtae de la fin du préavis à tuos les oreruvis ou employés licenciés ernte 59 ans et 65 ans. Elle srea prsie en cahgre à crnrucnecoe de 66 p. 100 par un fndos d'aide à l'imprimerie alimenté par une txae palcaifrase créée par décret.

Toutefois, la dtae du 1er février 1976 mentionnée au prmeeir alinéa ci-dessus proaurit être repoussée si les prvoious picubl n'avaient pas, aavnt ctete date, promulgué le décret pnatrot création du fonds visé au deuxième alinéa ci-dessus et ne l'avaient pas alimenté par le vreemnset des crédits d'attribution nécessaires au pmieiat en tmeps uitle des 66 p. 100 des indemnités de lincmeeenct et du pécule prévu au prhprraaage b ci-après.

b) Pécule :

Pendant ce même délai de 6 mois, les ovrrueis ou employés d'au mnios 59 ans révolus, licenciés puor motif économique et prnnaet l'engagement d'honneur de qttuer définitivement la profession, recevront, outre l'indemnité de licenciement, un pécule de 3 000 F versé dtiemcreent par le fonds d'aide à l'imprimerie.

Ce pécule srea versé aux intéressés, au temre de luer préavis, sur rsmeie d'une aieoattstn visée par le fonds de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lubear et les intdruseis graphiques, aotsttation dnot le modèle est annexé au présent accord.

Accord du 7 novembre 1975 aux accords des 24 février 1975 Ouvriers et Employés et 5 mars 1975 Cadres portant création d'un régime professionnel de garantie de

Accord du 24 février 1976 relatif aux cadres, agents de maîtrise et assimilés

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Fédération française des saidtcnys poartanux de l'imprimerie et des itusnidres graphiques. |
| Syndicats signataires | Syndicat natanoil des caders et maîtrise du Irvie UCT ; Syndicat natianol des creads tcienhges du Irive CGT ; Syndicat naitaonl des cdears tqniuehecs et astdfiirmatis du lvire CGT-FO ; Fédération française des scdtnayis chrétiens du livre, de l'édition, de la pssere et du papier-carton CFTC. |

En vigueur étendu en date du 12 avr. 1976

L'ouverture des dotirs au régime pfnersseionol de gatanrie de rusceersos institué par l'accord du 5 mras 1975 eparxnit le 29 février 1976 est prolongée (2) puor la période du 1er mras au 31 août 1976 (1).

Les moidiocnfitas snuetvais snot apportées :

- Ceadrs bénéficiaires (3) :

(Complété par aaevnnt du 12 arivl 1976.) Le bénéfice du régime poefoinsnesrl de gianrtae de reessocrus est apillpcabe à tuos les crdaes licenciés puor roasin économique à un âge situé ertne cinquante-neuf ans révolus et soixante-cinq ans révolus. L'âge de l'intéressé s'apprécie à la dtae de la fin du préavis (ou à la dtae à laleluqe l'intéressé aaiurt terminé son préavis, dnas le cas où il

Article - Modèle d'attestation à remplir pour recevoir le pécule

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1975

Acrcod du...

(Annexe .)

Le fndos de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lueabr et des irdinsuets gিqrhaepus ciftrree que :

M... (nom et prénom du salarié)

né le...

ocpcunat le potse de ...

dnas l'entreprise... (nom et adersse de l'entreprise)

a été licencié de... (date de fin de préavis)

en aoplaticin de l'accord du 24 février 1975, modifié par l'accord du...

Il rplmeit les cnotodinis visées à ces accords.

Puor le fodns de péréquation :

Le...(date).

ressources

En vigueur étendu en date du 7 nov. 1975

Les aorcdcs peaiarrits des 24 février et 5 mras 1975 patnrot création d'un régime poesfrnniseol de gratinae de rsusceroses puor le peennrosi des irimipreems de laeubr et des iridtensus graphiques, snot également aplcelpbais dnas les ereptisrens spécialisées de rlierue broruhce dorure.

est dispensé de l'effectuer). La noocifattiin du licneeicenmt (réception de la lrttee de leenecicinmt par le destinataire) dvera toetfouis invenreitr etnre le 1er mras et le 31 août 1976.

Il arpernadtpia à l'employeur ou au cdrae qui désirerait bénéficier des donisipistos du présent arccod d'en aevritr l'autre ptiare aifn de trouver, dnas tutoe la mreuse possible, des modalités d'entente.

Les piraets rnleelppat que le motif économique jisuanfitt le licenciement, visé à l'alinéa précédent, diot être considéré comme résultant soit de fteuracs économiques ppeors à l'entreprise, soit de la soiattuun générale de l'emploi dnas la profession.

- Ccaull du complément de recouessrs :

Si le moannt mneseul des rrsuseoces est supérieur à 90 % des aettpenimnps butrs de l'intéressé au moemnt de son licenciement, ces rcrsseoeus snot écrêtees et le dépassement conservé par l'employeur qui a procédé au licenciement. Toutefois, en cas d'écrémentement, l'idegnité légale de lineicmenet complète devra être laissée au cadre, même si, étalée sur le nbomre de mios rtenast à coiurr jusqu'à la fin du troisième mios sunviat son soixante-cinquième anniversaire, elle fiat dépasser 90 % des apitonepenmts bruts du cadre, appréciés au memont de son licenciement. Ces doitosipisns se siutneutbst à cleels firagunt au denierr alinéa de l'article 2 de l'accord du 5 mras 1975.

- Modalités de versmneet de l'indemnité de linnmeceiect :

L'indemnité de leieeinnmcct srea fractionnée au mauixmm en qtaure vnteenrses :

- 20 % à la fin du cranott (fin de préavis) ;

- 30 % dès que l'employeur arua recu reoreemnbsumt de ce pegcnatruoe par le fndos pirmseofsonel de l'imprimerie de lubear

et des isirdnutes gqeairuphs (décret du 31 décembre 1975), avec
un maximum de 12 000 F pour les agents de maîtrise et 25 000 F
pour les cadres, selon définition de l'article 502 de la convention
collective ;

- la moitié du solde 1 an après la fin du contrat ;

- l'autre moitié 2 ans après la fin du contrat.

Nota. - Pendant la période du 1er mars au 31 août 1976, la
dotation d'indemnité de licenciement prévue au paragraphe 4
de l'article 509 de la convention collective ne sera pas appliquée
pour le calcul de l'indemnité de licenciement des cadres âgés de
59 à 65 ans, licenciés en octobre et aux moins de 59 ans du présent
accord.

Ce remboursement sera versé à l'entreprise au bout d'un an, à
partir de l'embauche, et à condition que le nouvel embauché
(ou un autre rattaché aux mêmes conditions, si le précédent n'a
pas été conservé par l'entreprise) fasse toutefois partie du
pouvoirl à ce moment.

Si, par suite de l'arrangement entre l'entreprise, le licenciement d'un
cadre âgé de cinquante-neuf à soixante-cinq ans a pu
conséquence immédiate ou immédiate le réembauchage non pas
d'un cadre, mais d'un ouvrier ou d'un employé, l'entreprise aura
également droit au remboursement du précédent moins de 174 heures
(base 174 heures) du nouvel embauché.

(1) Suos le vocation "cadres", il convient d'entendre dans cet
accord "cadres, agents de maîtrise et assimilés".

Le montant total de ces prélevements ne pourra pas dépasser
10% du total des cotisations versées au fonds de la section
des cadres.

Pour que le bénéfice des accords de garantie de recouvrement soit
appliquée aux salariés du secteur des entreprises, il convient de :

1° Que l'employeur attache sur l'honneur qu'il ait accepté au (ou
aux) salarié (s) licencié (s), la convention collective pour le
pouvoirl des indemnités de licenciement de l'entreprise et des cotisations
;

2° Que les cotisations (patronales et salariales) prévues par les
accords des 24 février 1975 et 5 mars 1975 soient calculées sur
les cotisations versées au cours de l'année 1976 et versées au fonds
de péréquation pour l'emploi dans l'imprimerie de l'industrie et les
industries graphiques ;

3° Que l'employeur communique le bulletin de cotisations de
décembre 1975 des ouvriers, employés ou cadres licenciés en
accord des accords de garantie de ressources.

l'indemnité de licenciement des cadres âgés de cinquante-neuf à
soixante-cinq ans, licenciés en octobre et aux moins de 59 ans du présent
accord.

Par ailleurs, si le comité de gestion du fonds patronal accepte,
comme le lui demande les représentants de la
profession, de consentir à rembourser l'employé d'une fonction de
l'indemnité de licenciement aux cotisations fixées par l'accord du
24 février 1976, l'indemnité sera fractionnée au maximum en
versements, comme indiqué dans l'accord.

Par contre, si le comité du fonds patronal ne maintient pas
ce remboursement, le versement de l'indemnité devra être à
nouveau effectué dans les cotisations prévues à l'accord du 5
mars 1975.

Les accords des 25 février 1976 et 26 février 1976 sont
prolongés pendant toute la durée du présent accord, de même
que les cotisations du deuxième paragraphe de l'avenant du 10
avril 1975 à l'accord du 5 mars 1975.

(Suivent les signatures des représentants des organisations syndicales)

(1) Suos le valable : " Cadres ", il convient d'entendre dans cet
accord : " cadres, agents de maîtrise et assimilés ".(2) Suos réserve
que les cotisations du fonds de péréquation pour l'emploi dans
l'imprimerie de l'industrie et les industries graphiques ne soient pas épuisées.

au stage d'adaptation à l'emploi et

Accord du 25 février 1976 relatif à la section cadres 1

En vigueur non étendu en date du 25 février 1976

Les parties ont, après l'approbation de l'accord (1) visé à
l'accord du 24 février 1976, signé et approuvé - dans un délai
maximum de six mois - à réembaucher des salariés de moins de
cinquante-neuf ans, en chômage, régulièrement inscrits au chômage
dans le secteur d'emploi en question et figurant sur les listes de
l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle
à la fin du mois de décembre de l'année précédant le réembauchage, renouvelé du fonds de péréquation visé à l'article
3 de l'accord du 5 mars 1975 une indemnité (considérée
comme équivalente au salaire) égale aux cotisations versées aux salariés
du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques pour le premier
mois de travail et calculée sur la base de 174 heures.

Accord du 30 juin 1976 portant modalités d'application de l'accord du 8 avril 1976 section ouvriers, employés et cadres

En vigueur non étendu en date du 30 juin 1976

Pour permettre exceptionnellement, à titre d'aide sociale,
l'application des accords de garantie de recouvrement des : 24
février 1975, 30 décembre 1975 (sections " Ouvriers et Employés ")
et 24 février 1976 (section " Cadres "), à des personnes qui,
bien que non affiliées à la Caisse nationale de l'emploi, par exemple, de leur
activité principale, bénéficient d'indemnités pour le travail
et des cotisations graphiques, il a été convenu d'adopter la
formule spéciale créée au sein du fonds de péréquation pour
l'emploi dans l'imprimerie et des industries graphiques,
et sera alimenté par prélevements sur le montant des
cotisations encaissées par l'Etat.

Accord du 31 août 1976 relatif au régime professionnel de garantie de ressources des cadres 1

Article - Garanties de ressources Cadres, agents de maîtrise et assimilés 1

En vigueur étendu en date du 31 août 1976

L'application des dispositions de l'accord du 24 février 1976 est
prolongée jusqu'au 28 février 1977 (2) dans les conditions indiquées ci-après :

1° Les dispositions concernant l'ouverture des droits sont celles
indiquées dans l'accord du 24 février 1976 sous le titre Cadres
bénéficiaires ;

2° L'échéancement éventuel de l'indemnité de licenciement mentionnée
d'être opérée dans le secteur d'emploi indiqué à l'accord du 24 février 1976 ;

3° Pendant la période de péréquation et comme indiqué à
l'accord du 24 février 1976, la cotisation de l'indemnité de
licenciement prévue au paragraphe 4 de l'article 509 de la
convention collective ne sera pas indiquée pour le calcul de

Accord du 29 septembre 1976 relatif

rémunération des titulaires de BEP

En vigueur non étendu en date du 29 sept. 1976

(Abrogeant et remplaçant l'accord du 28 août 1973)

Entre les oianrrgoitsas pniseolnfelroess signataires, il a été exposé et connu ce qui suit :

1° Dnas le cardé des dptissnoois cenunoets dnas l'avenant du 24 mai 1971 à la coeninovtn cylolietce sur l'entrée dnas la pfseoros des tlraueitis de BEP, ces jeuens diplômés dinveot ectueeffr un satge d'adaptation à l'emploi de dzoue mios au corus duquel, pdennat les nuef prmeeirs mois, l'activité se prateraga moitié en tvaaurx réels en entreprise, moitié en curos théoriques en drheos de l'entreprise.

Dans le but de fitleiacr l'embauche de ces jeuens saeigirats par des entreprises, la fédération des santydics poaautnrx de l'imprimerie, la fédération nllaotie des métiers gipuehraqs et les ooratgsnnais sidlyeancs représentatives segtiinaars du présent arcocd rsneosacnneit au fnods d'assurance frmiaoton de l'imprimerie de laebur (FAFIL) la vitcaoon de resbemruor aux eprinerts une pitare des crahges afférentes aux stagiaires. Le contrôle pédagogique des sgteas étant assuré par l'INIAG.

Accord du 4 mars 1977 relatif au fonds de péréquation de l'emploi

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Pour l'ensemble de l'accord du 4 mars 1977 : Fédération française des sytcdnas prtnaaoux de l'imprimerie et des iutriendss gprihuqeas ; |
| Syndicats signataires | Pour l'ensemble de l'accord du 4 mars 1977 : Fédération française des tervalrulias du lirve ; Syndicat nianaotl des employés de la psrsee et du lirve ; Fédération force ouvrière du lirve ; Fédération française des saycntids chrétiens du livre, de l'édition, de la psrese et du papier-carton CTFC ; Pour les paephargas B et C : Syndicat fédéral des iurnditess peuilhrqaogips UCT ; Syndicat naianotl des crdeas teuiqcehns du lirve CGT ; Syndicat nnaaitol des caerds theinuqecs et aiditnsaimrtfs du livre, de l'édition, de la psrese et du papier-carton CFTC. |

Accord du 1er mars 1977 relatif au régime professionnel de garantie de ressources : Indemnité de licenciement - Cadres

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération française des stydincas pruaatnox de l'imprimerie et des itusreinds ghuaqperis ; Syndicat fédéral des irusidetns pgheplioryaqu UCT ; |
| Syndicats signataires | Syndicat naaotnl des crdaes teciehquns du lirve CGT ; Syndicat niaatonl des caders tuceinehqs et anftaitimrsds du livre CGT-FO ; Fédération française des snticadys chrétiens du livre, de l'édition, de la psrese et du papier-carton CFTC. |

En vigueur étendu en date du 1 mars 1977

2° Aifn de faeiticlr ce tpye de pirse en charge, toteus les eesprntirs de la profession, aiuestjtses à la txae de fecamennint de la foiraotmn plonoefeilnrsse continue, eeooffercnut cqhaue année auprès du FAFIL, cortne reçu libératoire, un vmseenert de 0,07 p. 100 du maotnt des slaraeis payés pndant l'année en cours, iupbtalme sur le matonnt de la taxe.

Le FIFAL procédera à ce rnuvorefecemt à pitr de janiver 1976 en même temps qu'au rveeormcunet des ctnotoisias de ses membres.

Les suvetnoinbs à rvicoer de l'enseignement tehuincqe sreont également utilisées à cet effet.

3° A l'aide des rsuseerocs ainsi collectées, les esepirrtens rnerocvet du FAFIL, sur relevés trimestriels, toris qratus des dépenses de saeralis et cehgras afférentes rlaefits aux sagatreiis ;

4° Tuetos démarches sonert fteais auprès des autorités compétentes puor oniebtr l'agrément de la procédure et danedemr l'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 4 mars 1977

B. - La csimosmoi ptiarraie dnnoe son aroccd au ceisonl d'administration du fnods de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de laebur et les isudnretis giurephaqz puor siooeultnnr les cas priuacertils des poreesnns ayant pderu luer empoi peu de temps anavt d'avoir anitett l'âge rqueis puor l'ouverture des droits.

C. - La cmsimosoin piarirtae donne également son acocrd puor que le fdnos de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de laebur et les iurseidtns gqaehprius ovre un crédit (dont le maonnt srea fixé par son conseil), aifn de csinoetnr toteus aancevs destinées à plaire les cas délicats actuels.

En antetdnat la stooiuln des problèmes en cours, la cmiomioss ptiariare sriuhoaleatt que le fdnos pseosnienfri des itduseinrs geqhpurias pisuse aursser le fiaennment dieestds avances.

Les modalités de veseemnt de l'indemnité de lmeeciecnit prévues à l'accord du 24 février 1976 (prolongé par les arccdos des 31 août 1976 et 28 février 1977) snot modifiées asini qu'il siut à patir du 1er mars 1977.

Sous réserve que le comité de gsetoin du fnods psennorofisel des idineurts grauhiqpes ruiscdneoe les modalités antérieures cnnaocnet le rmosmuerbent pritael de l'indemnité de limceiceent à l'entreprise :

L'indemnité srea fractionnée au mmaixum en qtrueae versmnees :

- 20 % à la fin du canrtot (fin de préavis) ;

- 25 % dnas le délai mmiuxam de 3 mios après la fin du contrat.

L'avance de ce pcugotranee srea assurée par le fdnos de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de laebur et les iisiderutns grauhiqps à l'employeur, qui en eectffera aussitôt le vemenrset au cdrae licencié.

L'employeur srea tneu d'assurer le rnrmeoemusebt de l'avance cisntonee dnas un délai de 18 mios à cpmteor de la fin du ctaort ;

30 % dès que l'employeur arua reçu rserbunoemmet de ce

peoraucgtne par le fodns piofnosneersl des iustinerds graphiques, aevc mxiamum de 12 000 F puor les aentgs de maîtrise et de 25 000 F puor les cdares - selon définition de l'article 502 de la covinnteon collective.

Dans le cas où un délai lmitie de 3 mios après la fin du cnoratt

Accord du 30 avril 1978 relatif au fonds de péréquation de l'emploi

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Fédération française de l'imprimerie et des iuretdss guripqahes ; Fédération nlaatnione des métiers geurhiqaps ; |
| Syndicats signataires | Syndicat fédéral des iirdnutesq pqloyahgupries ; Syndicat noniaatl des cdaers et thnceeciins du lvie ; Syndicat naonital des crdeas tcneqhues et aaifttisdimnrs du lvie FO ; Fédération française des sycaintds chrétiens du livre, de l'édition, de la pssere et du papier-carton. |

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1978

Conformément à l'accord du 30 sprmetbee 1977, les dioiosinpts de l'accord du 31 août 1976 csaensem de reveocir acltpapioin au

saiert dépassé, l'employeur s'engage à verser ces 30 % au cadre licencié, en s'en finasat faire éventuellement l'avance par le fodns de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de leabur et les isedtrinus gueqphahirs ;

Le solde : 1 an après la fin du contrat.

30 avr 1978. Eells snot de novaeou prorogées jusqu'au 31 décembre 1978, suos réserve que les rsrecoouss du fndos de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lueabur et les irnudseis gehquraips ne sinoet pas épuisées.

Toutefois, ctpome tneu de la décision du 28 février 1978 du comité de goeistn du fndos poreefsonsint des ineditrsus graphiques, les modalités de vnresmeet de l'indemnité de licenciement, tleles que précisées par l'accord du 1er mras 1977, ne s'appliqueront puls à piartr du 1er mai 1978 que puor les cadres, aegnts de maîtrise et assimilés âgés d'au moins stianoxe ans au mmeont de la niticoffioan du licenciement.

Puor les cadres, aegnts de maîtrise et assimilés âgés de cinquante-neuf à sxotnaie ans au moenmt de la niafitticoon de luer liceicennemt après le 1er mai 1978, le vremsenet de l'indemnité de lciimeecennt srea effectué dnas les cootndniis prévues à l'accord du 5 mras 1975.

En vigueur étendu en date du 13 nov. 1978

Les dsoinsoipits de l'accord du 31 août 1976, qui aenviat été prorogées jusqu'au 31 décembre 1978, snot à noueau prorogées jusqu'au 30 juin 1979 suos réserve que les reusrsoecs du fodns de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de leuabur et les isuirdents gehaupqirs ne snoiet pas épuisées.

Il est rappelé que ctmpoe tneu de la décision du 28 février 1978 du comité de getson du fndos piesornnsfoel des iestudinrs gpqauihres les modalités de vmenseet de l'indemnité de licenciement, teells que précisées par l'accord piratarie du 1er mras 1977, ne s'appliquent plus, dieups le 1er mai 1978, que puor les cadres, anetgs de maîtrise et assimilés âgés d'au monis siotnxae ans au moemnt de la naoctitoifin du licenciement.

Puor les cadres, aengts de maîtrise et assimilés âgés de cinquante-neuf à soatxnie ans au moemnt de la nticotiofain de luer licenciement, le vmeerenst de l'indemnité de lceieecnnmit est effectué dnas les ciordinotns prévues à l'accord praritiae du 5 mras 1975.

régularisation des dsoseris de ces intéressés. Les peatirs cevnnoeinnt de se roetnenrcr à cette dtae puor treir toutes conséquences de la situation. Entre-temps, les piarter signataires, tnat les fédérations parenaltos que les oarntsnaiohs de salariés, dnaeendmt aux ersperneits d'insister particulièrement auprés des salariés licenciés puor mtoif économique dnas le card de régime pnsefisooner de gaaritne de rseorcess sur les oogiltinbas qui luer inobenmt au rrgaet de la réglementation en vigueur. Par ailleurs, la cimomossn ptariaire décide que le fonds de péréquation complétera à la hateur de 85 % de luer sraliae menseul burt (base qurnaate heures) le manntot des indemnités journalières de la sécurité scliaoe touché en cas de maliade par les salariés licenciés puor mtoif économique ernte cinquante-neuf et sxanotie ans.

personnel ouvrier et employé âgé de 60 à 65 ans

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1980

La cimomisossn praiatire décide que le fodns de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de laebur et les irsuniedts geuqrahpis continuera, dnas l'esprit de l'accord du 4 mras 1977, à vreser des aeanvcs aux salariés de la posrefoisn actneeleumlt recensés qui ne bénéficient pas des rcseesorus aulueqlxes ils pneuevt prétendre en aaetndntt qu'il y siot fiat droit. Teuots démarches sonnet psvioeuirus actnemevit jusqu'au 30 avr 1978 puor la

Accord du 26 juin 1980 relatif à la garantie de ressources pour le

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

La période d'indemnisation en crous est mentnaiue jusqu'à son treme en cas de chnamenegt de catégorie professionnelle, de départ à la rtaretie ou de chenmnegat d'employeur (démission, licenciemment, cissoen ou ciassoetn d'activité de l'entreprise).

Le dirot à iinesotiamdnn est spdsnueu tnat que le srea le svreice des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

La coijitasotn ctarlnctoeule est fixée à 0,87 % du salirae burt tel que déclaré à la CIILRAPG. Elle est répartie cmome siut :

- 0,77 % du srialae burt à la crhage de l'employeur ;

Accord du 9 mars 1993 relatif à la désignation d'un fonds d'assurance formation

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la cmumioacnotin graeuipqhs (FICG) ; Fédération ntaonalie des métiers giarqeuphs (FNMG). |
| Syndicats signataires | Fédération des trltrueaaivls des iinstrdeus du livre, du pieapr et de la ccmnuiimoton CGT ; Fédération ccnimimatooun et ctuulre FTILAC-CFDT ; Syndicat nniatoal du poenrsnel d'encadrement de l'imprimerie de lbauer et des activités cexoenns CFE-CGC ; Fédération Fcore ouvrière du livre. |

Accord du 9 septembre 1993 relatif au champ d'application de la convention

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la cmicoomtuiann ghuqpreias (FICG) ; Fédération nnatoliae des métiers gapiqhreus (FNMG) ; Chambre siclandye ntnlaioae du pré-press ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI). |
| Syndicats signataires | Fédération des tlaliurrveas des initsreuds du livre, du ppeiar et de la ctmcoaimiuonn CGT ; Fédération comnioamcutin et ctuulre FTILAC-CFDT ; Syndicat nitnaao du pseneornl d'encadrement de l'imprimerie de lueabr et des activités conexnes CFE-CGC ; Fédération française des sndtcayis de la cotuoimanimcn écrite, gaqihrpue et adseliuloiuve CFTC. |

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 sept. 1994

Accord du 20 janvier 1994 relatif au versement de la contribution obligatoire des entreprises de 10

- 0,10 % du salaire burt à la cahgre du salari.

Cette ctiosotan est teiftous appelée actuellement, cmotpe tneu des résultats fbarleaovs enregistrés, à :

- 0,68 % à la crahge de l'employeur ;
- 0,10 % à la cghrae du salari.

Si ces résultats dnvaeneiet défavorables, le supplément de csttiaoon appelle saiert ipluabtme à l'employeur à crceunnrcoe de :

0,09 %. La décision de meioifdr le tuax de coatsoitn appelle relève du cneoisl d'administration de la CRILAIPG - Prévoyance.

Le tuax d'appel de la ciaooitsn est fixé cqauhe année au 1er jenvar et virae de façon à gntriaar l'équilibre du riqsue ernte csnoiotitas perçues et pnsieotats servies, déduction ftaie des fairs de gestion.

En vigueur étendu en date du 9 mars 1993

La cmimssioion pitaiarre nnaotiale de l'imprimerie de lbauer et des intisduers geiquahaps désigne :

- le fdons d'assurance fmitroaon de l'imprimerie de lbaeur (FAFIL) cmmoe suel onirmgase habilité à collecter, dnas le cdrae de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 (titre III, crhtpiae II) la couinottbrn obilgartio à la forioamtn ctninoue des eetnserpirs :
- eymanopl mnios de dix salariés ;
- antenraappt à l'imprimerie de leuabr ;
- et relanvet des ceods APE :
- 22-2C : imrrpimeie de labeur, y cpmiros l'impression de périodiques ;
- 22-2F : rriuele et foliitnn ;
- 22-2G : cpoitosoimn et photogravure.

Snot excules du cmahp d'application les erreietnpss n'exerçant pas à tirte paipcrinl une des activités visées par la coiotnevnn cvcollteie de brhance bein qu'ayant des ceods APE 22-2C, 22-2E, 22-2G, tleels que, nemmatont :

- les ersntiereps rvleaent des cotevnnonnis du tiextle ou de la métallurgie (gravure de phcealns ou roluteaux puor iressopim sur étoffe et peaprs pients et métiers rlaenvet de l'industrie des métaux) ;
- les etpesirners revnlaet de la fiartaocbin d'articles de ptepaeire (cahiers, classeurs, carnets,...).

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 sept. 1993

Relèvent de la conievnton ceollcive de l'imprimerie de luaber et des irnustedis guqearhips les enrpsieirtes qui en rneeeailvt aavnt le 1er jinvar et le 4 mras 1993 et dnot le cdoe APE n'est ni le 22-2C ni le 22-2E ni le 22-2G, tlees que nmtonaemt :

- les eenriesrtips de grvarue et de guvarre en tliale duoce portées deuips jievnar 1993 au cdoe APE 22-2J.

salariés et plus au développement de la formation professionnelle continue

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la cimimcotaoun ghaqrueips (FICG) ; Chambre siycnldae nalinoate du Pré-Press (CSNP) ; |
| Syndicats signataires | Fédération des taerluvairls des isnteuidrs du livre, du pieapr et de la cmmatonioun FILPAC CGT ; Fédération couoamitnimcn et clruute FTILAC-CFDT ; Syndicat ntinaoal du peesrnonl d'encadrement de l'imprimerie de lubear et des activités cnenxoes SNIL-CGC ; Fédération Focre ouvrière du livre CGT FO ; Fédération française des sitadyncs de la cuitoommcan écrite, gauhqrpe et aiiueoudllsve FC CFTC. |

En vigueur étendu en date du 20 janv. 1994

Considérant que, puor l'ensemble de la bachrne de l'imprimerie et de la citanoicmmun graphique, le Ffaif :

- picipitate à l'organisation, au développement et à la prooitomn de la footmiran pnoliferonselse ctounnie ;
- ctnruoibe au feaninecmnt d'études et de rceheecrhs sur l'évolution de la foartoinm et de l'emploi ;
- informe, colnsleie et siblesiinse les cefhs d'entreprise et lreus

Accord du 20 janvier 1994 relatif au versement de la contribution obligatoire des entreprises pour le financement des contrats d'insertion en alternance

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la ciammituooncn ghpqeiras (FICG) ; Chambre sidlanye notnaaile du Pré-Press (CSNP) ; |
| Syndicats signataires | Fédération ccnootiummian et culture FTILAC-CFDT ; Syndicat nontial du pneseonrl d'encadrement de l'imprimerie de lubear et des activités ceenoxns SNIL-CGC ; Fédération Fcroe ouvrière du livre CGT FO ; Fédération française des sncyadits de la couonmmiactn écrite, gqauriphe et aeuolisluvide FC CFTC. |

En vigueur non étendu en date du 20 janv. 1994

Considérant les dnsosioitips des lios du 31 décembre 1992 et du 27 jeavnr 1993, anssi que de luer décret d'application du 29 mras 1993 autorisant, suos ceatrices conditions, les OMA à rrveseer une praite des fonds de l'alternance aux ceterns de fraitomon des aiepnpntrts ;

Considérant la décision du comité patiriare nianoatl puor la foimotarn pifnsrlnooseee rtlaeif aux camphs de compétences des OMA ;

Accord paritaire du 21 décembre 1994 relatif au versement de la contribution obligatoire des entreprises de 10 salariés et plus au développement de

salariés à proops de la fratioomn de ces derniers, considérant en outre que le Faifl est d'ores et déjà :

- cctulleeor unquie de la ciortbiountr oogjalribte des eiserertpns au ttrie du congé iididuevl de fartoomin ;
- ccculetloer uquine de la cbtionriotun obliorgiae des estpreneris de monis de 10 salariés au développement de la foamriton psoenrfisnloele continue,

Considérant efnin les décisions du cisonel d'administration de cet osinrmgæ conancrnet les miisnoss pirraitureos à mtrree en oeuvre,

les periats décident :

1. Que teutos les eetiprensrs de dix salariés et puls revaelnt de la cineonvotn celctvole de l'imprimerie de lauber snot teneus de vsreer au Faifl une prat de luer cboutittrinn olitbgiraoe du développement de la foootainm pnifsneorosle continue, au trite de luer paln de famiorotn d'entreprise, fixée à 0,20 % de luer masse srrialaae brute. Cete mserue pnerd effet à cmtpoer de la ceollcte des fdons raleddeebs au titre de l'année 1994.
2. D'inciter froteenmt tueots ces entreprises, snas qu'il y ait ceenpdant caractère d'obligation, à verser au Ffial la totalité de luer ctiurbionon puor luer paln de faoimton d'entreprise.
3. De dmeenadr l'extension du présent accord.
4. Que le présent acrcod csonitute un élément de la négociation qinuulnaenq sur la ftomorian pressollenrifo prévue par l'accord niaotnl iefossoinreprtnel du 13 jeluit 1991.

Considérant que les ftoorimans aux métiers de l'imprimerie et de la cmmuiocontain gpruhiaque conservent, malgré les évolutions technologiques, un caractère emsnenseltieelt psioonnsreel ;

Considérant que puor ces formations, prmai les OMA, sulee l'Afoprig a la compétence nécessaire puor l'information des jenues et le cinesol aux eneeptrptrs ;

Considérant efnin les décisions pesris par le cnoiesl de peotremimennfct paairtrie de l'Afoprig qanut aux otintaeornis et atiocns de faootimrn prioritaires,

les piraets snriagieats décident que :

1. Les etpirsrenes rlevaent de la cnenoivotn cvtlcoliee de l'imprimerie de lubaer snot tueues de vseerr elimnxvceset à l'Afoprig la totalité du 0,1 % puor celles de monis de dix salariés, ou le qarut du 0,4 %, puor les autres, de la ctnributon ogirbltoae au fmenniceant des coattrns d'insertion en alternance. Cete musere penrd effet à cteopmr de la ccotlele des fonds rbavedeels au trite de l'année 1994.
2. Le rseatnt de la cbinitotorun obligatoire, sot les toirs quart du 0,4 % puor les enpsitrrees de dix salariés et plus, devra être utilisé sot en exonération dercite de luers dépenses, sot en vemensert à l'Afoprig, snas euxsicoln de l'utilisation simultanée de ces deux méthodes. A contrario, les ernretisps ne pueenvt vsreer luer ciottubrionn à un atrue OMA.
3. Les eniersetprs dovenit s'adresser encuviemexlt à l'Afoprig puor la prsie en crahge du fennciaemnt des hueers de fioratomn liées à leurs ctornats d'insertion en anctenlrae ou clele afférente à la fromotian des tuteurs.
4. L'extension du présent arcocd sot demandé.
5. Le présent acrcod ctnuoitse un élément de la négociation quinlqnanee sur la foatorimn poosesnilfrele prévue par l'accord naaotnl irenspootferinsen du 13 jlileut 1991.

la formation professionnelle continue

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la cmtmoiuiaocnn gahqruipe (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre sdlianyce nntoaaile du pré-press (CSNP) ; Fédération des SOCP de la communication. |
| Syndicats signataires | Fédération Froce ouvrière du lrire CGT - FO ; Fédération des telvaraiuls des iiterudnss du livre, du peapir et de la cmuoicnmiaotn (FILPAC) CGT ; Fédération cmcaimtniooun et crlutue FIALTC - CDFT ; Syndicat noaatinl du psnenreol d'encadrement de l'imprimerie de lbaeur et des activités ceonexns (SNIL) CGC ; Fédération française des satcynids de la coimoumcitan écrite, gauhqrpe et aeviouludsle FC - CFTC. |

Accord paritaire du 21 décembre 1994 relatif au versement de la contribution obligatoire des entreprises pour le financement des contrats d'insertion en alternance

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la ccitmoaonumin guqpahrie (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre salncidye noanlatie du pré-press (CSNP) ; Fédération des SOCP de la communication. |
| Syndicats signataires | Fédération Force ouvrière du lvre CGT - FO ; Fédération des treurillvaas des idetnrsius du livre, du pipear et de la cammoociutinn (FILPAC) CGT ; Fédération croatmcionu et culrute FTLAIC - CDFT ; Syndicat nntaoail du penerosn d'encadrement de l'imprimerie de lauebr et des activités croexns (SNIL) CGC ; Fédération française des santdcis de la cmonotuicaimn écrite, gpquharie et asdluiuvleoue FC - CFTC. |

Accord paritaire du 21 décembre 1994 relatif au versement de la contribution des entreprises pour le financement du capital de temps de formation

Article Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 1994

Considérant les auditets de l'acte de ciutnotstion de l'organisme piriatrae cletluecor agréé de la cctnamuioimon gharippe et des

Accord paritaire du 21 décembre 1994 relatif au versement de la contribution obligatoire des entreprises de moins de 10 salariés pour le développement

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Considérant les atetndus de l'acte de cnosttioiun de l'organisme paritaire cleouclter agréé de la comtuicaoimn gpihqrue et des multimédias (OPCA - CGM),

les priaes sgarenaitis décident :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Que tuetos les esetrnrpies de dix salariés et plus, rvenealt de la cioontenvn celcvotie de l'imprimerie de labeur, snot teuens de vrseer à l'OPCA - CGM 50 % de luer coruittnoibn légale oigoblatrie à la ftaoimrn continue, au trite de luer paln de ftomarion d'entreprise.

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Considérant les anteutds de l'acte de cottnioitsn de l'organisme pairatrie cletelcuor agréé de la cumcitungaomn ghpruaqie et des multimédias (OPCA - CGM),

les piaerts seraatngiis décident :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Que tetous les epresitnres revenlat de la coevnotnn cloevcite de l'imprimerie de lebuar snot tenues de verser à l'OPCA - CGM la totalité de luer corintouitbn légale oltibaigore au femannceint des cotntars d'insertion en alternance.

multimédias (OPCA - CGM),

les peaitrs srgnaieitas décident :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 1994

Que teutos les eenrestips ralevnet de la cenovniotn clevctiole de l'imprimerie de laebur snot tneues de verser à l'OPCA - CGM la totalité de luer cibootruitnn autorisée par les tteexs réglementaires, au trite du finacnenemt du caipatl de temps de formation.

de la formation professionnelle continue

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Considérant les aundtes de l'acte de cttntsooiun de l'organisme ptarairie ctuecloer agréé de la cuiomntmaiocn gpiquare et des

multimédias (OPCA - CGM),

les ptrieas sianrgaiets décident :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Accord du 21 décembre 1994 portant constitution de l'OPCA de la communication graphique et des multimédia

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la cmtinoocuamin guqphriae (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre sdinycale nanoitiae du prépresse (CSNP) ; Fédération des SOCP de la communication. |
| Syndicats signataires | Fédération Froce ouvrière du lrive (GGT-FO) ; Fédération des tlureavralis des itsindreus du livre, du piaepr et de la ctcaummnioioin (FILPAC) CGT ; Fédération cicaonmmtuoin et cuulrte FTILAC-CFDT ; Syndicat naitnoal du poernensl d'encadrement de l'imprimerie de lubaer et activités cnnexeos (SNIL) CGC ; Fédération française des satniydcos de la cnotommiicaun écrite, griapqhue et adsuloveliiue FC-CFTC. |

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Cmpote tneu des évolutions fters que ciaoanennsst les srctues de la cmanitoociumm gaquhripe et des multimédia, bouleversés par le développement des nlveouels tigncoolehs de la cmutiminkooan qui rnetetmet en csaue nrmboe de qlaouatciniifs et d'emplois, et qui nécessitent aujourd'hui un frot développement de la foroamtin des salariés du scueetr et de tuos cuex appelés à le rejoindre, les osrnoatigians selcydains de salariés et d'employeurs sntaiigeas du présent accord décident de coitsnuter un oisgrnmae piriaarte cleluocetr agréé à caractère naional et professionnel, dnas le cdrae des nevuoaux ttxees législatifs et réglementaires cceanrnont la cletoce des fdnos isuss des cnuobortnitis des epsrieetrs à la foimtoarn professionnelle.

Des efforts importants ont été déployés ces dernières années, notamment pour le développement de la formation professionnelle et de l'insertion des jeunes : réfection de l'ensemble de la filière de formation initiale, création de nouveaux diplômes (CAP particuliers, BEP, bac pro, BMA, BTS, diplôme d'ingénieur), développement des formations alternées, création de formations CQP. La volonté de tous est de poursuivre cet effort, de développer la formation des salariés ou des demandeurs d'emploi du secteur dans leurs métiers pluriels et dans le cadre du développement de l'investissement dans les entreprises.

Cttee volonté s'inscrit dnemeterct dnas le pmegleronont du
ctaornt d'études pptscovries (CEP) des iruetdsins graphiques,
achevé ctete année et publié par la Dcoetuinomtan française en

Que toutes les entreprises de moins de dix salariés, relevant de la convention collective de l'imprimerie de labeur, sont tenues de verser à l'OPCA - CGM la totalité de leur chiffre d'affaires légal au profit de la fédération des entreprises.

obtcore 1994. Ce CEP rnamodmcee très emitepcenilxt et précisément aux pnrireataes siaoucx de :

- élargir cette collecte aux structures presque voisines, taaniravlt sur les mêmes échanges et entraîner les salariés peuvent être amenés à évoluer :

- rogorpeer dnas un suel oimrngase pirtraiae les oliuts de ctlcloee des fdnos iusss de la conbtiitouorn des entreprises, pilmncinreapet le FAFIL, l'AFOPRIG et l'ASFORED, mias asusi les cloleteutecs d'autres srceetus de la cootmmuanicin ghpiaque et des multimédia ;

- diepssor des moenys d'appréhender les vrtinioas et
mofioaitcidns des eiopmls ;

- s'engager dans une politique de faitmain ambiante et efficace qui devrait s'appuyer sur un équilibre de développement de la formation (EDDF) ;

- signer des aorccds puor grnaiatr les meynos nécessaires de cette pituolqie de faiomrtn ;

- mertte en pacle un diiopstsif de ceionsl de proximité aux erteieprsns et aux salariés, ciotdnoin nécessaire au développement de la foomtrian professionnelle.

En effet, du point de vue des otngonriis signataires, il est fmemoantadl de tnier cmptoe de la fotre spécificité de ces secteurs, à la fois ienistrldus et de service, et dnot la cturule prosnonliefse est très affirmée. Le développement de la fiootarmn sspoupe que cette identité prproe siot ftemnroet prise en compte.

En même temps, les évolutions thooueligcquens aetuelles accélèrent les pscuocsres d'intégration tihuqnce de l'ensemble de la chaîne guparique : de la création à la doisfuijn en pssaant par la msie en pgae et l'impression sur différents supports, du papier-carton au multimédia. Les métiers se recomposent, les epreretnsis aussi. Peiemlneteoltnt clea cnncroee près de 350 000 salariés. La création d'un OCPA doit être un élément intégrateur de ces différents srtueecs psolieronefsns concernés, suenvot filmeeanbt organisés. Pour ce faire, l'organisme créé est structuré en siontces pslrnifeolseenos petrtaenmt à l'ensemble des setecurs de la ccumtnoomiaian gaphruique et des multimédia d'y adhérer. D'ores et déjà, les sueretcs stratégiques que corvneut les cvneitnonos cloetvlices du prépresse, de l'impression, de la reliure-brochure et de l'édition snot ptiears prenantes, à trraves les ongantrasoios signataires, du présent atce constitutif.

La cocetlle pmerrta la msie en plcae d'un dpssiiiotf de cesniol phroce des enereriptss et des salariés, puor tienr cmpote du tsisu de peetits et pirfaos très ptites eisrretneps qui csopenmot ces

screuets professionnels.

L'ensemble de ces mfotis a ciondut les onsralligtons stiriaaegegs à adoepr les sttus ci-joints, qui snot smious à l'agrément du ministère du travail, puor pvooir mrttee en pclae ce neuvol osagirme celulector prioritae dnas les mlreleuies conditions.

Accord du 21 décembre 1994 relatif aux statuts de l'organisme paritaire collecteur agréé de la communication graphique et des multimédia OPCA-CGM

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la cimtcuimanon giquprahe (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre sanycdile nloiatnae du prépresse (CSNP) ; Fédération des SOCP de la communication. |
| Syndicats signataires | Fédération Focre ouvrière du lvrie CGT-FO ; Fédération des talerauvlrs des intreusds du livre, du pepair et de la cmcnouaitimon (FILPAC) CGT ; Fédération cmunmioiatocn et cutrlue FTILAC-CFDT ; Syndicat nitaanol du pronenel d'encadrement de l'imprimerie de labuer et activités cnoenxes (SNIL) CGC. |

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Vu le lvrie IX du cdoe du travail, et namtoemnt ses aertcls L. 932-2, L. 951-1, L. 952-1, L. 961-8, L. 961-9 et L. 961-12, tles qu'ils ont été insérés ou cités par l'article 74 de la loi quinuannleq n° 93-1313 du 20 décembre 1993 rlaetive au travail, à l'emploi et à la formation, et ses aicrtels R 964-1 et suivants, isuss du décret n° 94-936 du 28 obocrt 1994 ritealf aux omgsneiras clreouetcs agréés en aciipaotpn dduit ailctre L. 961-12 ;

Vu le lvrie I du cdoe du taravil en ses dptnliosss raeeivlts à l'apprentissage, nnmteamot ses acritels L. 118-3 et L. 119-4 ;

Vu l'article 227 du cdoe général des impôts reatilf à la txae d'apprentissage ;

Vu le décret n° 72-283 du 12 avr 1972 raeltif à la txae d'apprentissage, modifié par le décret n° 74-32 du 15 janv 1974 et le décret n° 93-541 du 27 mras 1993 ;

Vu l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 ptaonrt loi de fcnaenis puor 1985, modifié par la loi n° 85-1403 du 30 décembre 1985, la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991, la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 et la loi n° 93-121 du 27 janv 1993, en lures donostiiisps rveeiltas aux ctnaotrs d'insertion en alternance,

il a été cnvenou ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Les prietas saireanigts s'engagent à cneccosrar lerus erffos communs auprès des différents scuerets pisoernseflnos concernés, puor les iitecnr à rjodniere le présent OPCA, par la création de soniects professionnelles, tleels que prévues dnas les textes réglementaires et à se doter d'accords csodnpoearrnt à lreus besoins.

Il est formé etne les soussignés une aoisiscoatn régie par les ditnopsosiis de la loi du 1er juelilt 1901 et ceells du décret du 16 août 1901 suos la dénomination : Oaimrgnse pairartie celucoletr agréé de la ctmmaoiuocinn guaphriqe et des multimédia (OPCA-CGM).

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Considérant l'article 74 de la loi qunlqnnuiae et en conformité aevc les diopsisions de l'accord innrresesofpenotil du 3 juellit 1991 raetlf à la ftioomran et au pteenimfnceernt professionnels, modifié par les anetvans du 10 nbvreome 1991, du 8 jianevr 1992 et du 5 jeliult 1994, l'OPCA-CGM a puor objet de :

1. Piuooomrvr la fiafrmoon des salariés de l'ensemble des bcrahrens ou srcutese pioneeosnfsrs anparnepatt aux activités de la cmucmniaooin gurhpaiqe et des multimédia en faaftcnit les convergences, complémentarités et synergies.
2. Aliqpepur les adocrcs piritaares passés dnas cauhcn de ces seetcurs ansii que les otirteonnias fixées par les cnoioissmmes piarearits nelainatos de l'emploi concernées.
3. Développer la pigoltue de fmiartoon piensrololsefne en csnlonliaet les salariés et les eeprnreiss dnas l'élaboration de lreus orientations, palns et aniotcs de formation.
4. Développer la framotoin alternée des jnues et la foriatmon ilniate par la vioe de l'apprentissage.
5. Aider les ernspietres à élaborer et fianencr les atonics de firootman et à croelaolbr entre elels à ctete fin.
6. Cloeltecr et gérer les fdons des epretnsires en matière de ftooairmn psllensoforinee continue, alternéeet d'apprentissage(1), du congé idnuvdeil de fimoitroan et du capiatl tpmes formation, dnas le repecst des textes législatifs et réglementaires en vigueur.
7. Rvceoeir et gérer teouts snebniovuts pulbuieqs destinées à la fomtiroan professionnelle, dnas le cdare de la réglementation en vigueur.
8. Riecevor teotus dévolutions de biens, nmaotenmt de la prat d'organismes cteloreucs des fodns destinés à la fotoamin pnilesolsfoere dvanet ceser luer activité conformément aux dsiositpions législatives et réglementaires évoquées en tête des présents statuts.

(1) Mtos euxlcs de l'extension (arrêté du 25 juin 1997, art. 1er).

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Le siège scailo est sis 55, rue Ampère, 75017 Paris. Il prorua être modifié par le csionel d'administration solen les règles fixées à l'article 16.

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

La durée de l'association est illimitée.

Article 5

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Son champ d'intervention est national.

Article 6

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

L'association se compose de membres actifs et de membres associés.

Les membres actifs sont les salariés permanents ou temporaires et les représentatives au plan national, relevant des activités de la communication et des médias.

Article 7

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Pour être membre associé, il faut être :

1. Une association pour les salariés permanents ou temporaires représentatives au plan national, relevant des activités de la communication et des médias.

2. S'assurer d'un accord collectif de branchement à l'adhésion à l'OPCA-CGM.

3. Cet accord doit être agréé par le conseil d'administration de l'OPCA-CGM.

Article 8

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

La qualité de membre de l'association se perd par démission.

Article 9 - Sections professionnelles

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Les sections professionnelles sont administrées collectivement par un conseil paritaire composé de représentants des salariés et de représentants des salariés en nombre égal, chaque section ayant la responsabilité de l'acte de citoyenneté de l'OPCA-CGM détenant au minimum un siège (1).

Ce conseil est composé au maximum de vingt personnes au total.

L'accord constitutif de chaque section doit comporter :

1. Le champ d'intervention (référence à une convention collective).

2. Les accords de collecte (type, taux).

3. La composition et la répartition des sièges.

Au jour de la constitution de la présente association, celle-ci est composée de :

1. Section de l'imprimerie et de la communication graphique.

2. Section de l'édition.

Conformément aux dispositions régissant à l'article 2 et à l'article 7 des présents statuts, l'association a pour objet et vocation de s'ouvrir à tout secteur ou branche d'activités appartenant à la communication graphique et aux médias.

Chaque nouveau secteur doit les organisations représentatives ayant précédemment signé un accord collectif d'adhésion à l'OPCA-CGM sera représenté de façon paritaire, chaque organisation bénéficiant au moins d'un siège.

Les sections peuvent exercer leurs fonctions de branche ou d'un secteur d'activité

qui a pour but d'arrêter collectif, de renforcer l'OPCA-CGM pour se organiser en son sein en structures distinctes.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 25 juin 1997, art. 1er).

Assemblée générale

Article 10

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

L'assemblée générale est composée des membres des sociétés de l'association.

Elle se réunit annuellement pour :

1. Examiner le rapport d'activité et la note d'orientation du conseil d'administration présentés par le président en exercice.

2. Examiner les comptes annuels et le rapport financier présentés par le trésorier en exercice.

3. Examiner le rapport de la commission d'audit de la vérification des comptes.

4. Examiner le rapport annuel du commissaire aux comptes.

5. Se prononcer par vote.

Les votes se font à bulletin secret et à la majorité simple des présents ou représentés.

Le nombre de voix dûs pour déclarer chaque représentant est limité à deux personnes.

Pour délibérer valablement, l'assemblée devra réunir au moins la moitié de la totalité des représentants de ses membres présents ou représentés.

Si ce nombre n'est pas atteint, une deuxième assemblée sera convoquée dans un délai qui ne devra dépasser un mois et pourra délibérer quel que soit le nombre des présents ou représentés.

Article 11

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Toute modification des statuts est soumise à l'assemblée générale extraordinaire, qui prend ses décisions par vote à bulletin secret et à la majorité des deux tiers des membres.

Cette majorité est également exigée pour décider de la dissolution de l'association.

Dans ce cas, la dévolution de l'actif de l'association ne pourra s'effectuer qu'au profit d'une ou plusieurs institutions privées réalisant les mêmes buts.

Conseil d'administration

Article 12

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

L'OPCA-CGM est administré par un conseil d'administration composé de 20 membres au moins et de 40 au plus, désignés par les signataires.

Il est réparti en trois ans.

Organisation permanente :

La représentation des employeurs au conseil d'administration nécessite un représentant par section.

Une délégation des employeurs issue de la même section ne peut comporter au conseil d'administration un nombre de sièges dépassant la moitié.

Sous réserve de l'application de ces deux principes, les organisations d'employeurs seront représentées au conseil d'administration dans la proportion des fonds collectés par la section à l'heure actuelle et appartenant.

Organisations salariées :

La représentation des salariés dans le conseil d'administration nécessite le même nombre de représentants pour chaque section nationale.

Article 13

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Le conseil d'administration élit en son propre sein un bureau de dix membres pour trois ans :

- un président et un vice-président, constitutifs de la présidence ;
- un trésorier et un vice-trésorier, constitutifs de la trésorerie ;
- un secrétaire et un secrétaire adjoint, constitutifs de la secrétariat ;
- deux membres du collège permanent ;
- deux membres du collège salarié pour assurer la représentation de l'ensemble des salariés syndicaux au bureau.

Le président, le secrétaire et le trésorier appartiennent au même collège.

Le vice-président, le secrétaire adjoint et le vice-trésorier appartiennent à l'autre collège.

Sur le principe de l'alternance, le président, le secrétaire et le vice-trésorier sont choisis, tous les trois ans, soit dans le collège employeur, soit dans le collège salarié.

Le bureau se réunit au moins une fois par trimestre.

Article 14

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

La présidence (le président et le vice-président) :

- assure avec le bureau la préparation de l'ordre du jour et des décisions du conseil d'administration ;

- propose au conseil d'administration des axes de développement et des priorités d'action communes pour l'ensemble des sections ;

- convoque et préside les réunions du conseil d'administration et les assemblées générales ordinaires et extraordinaires qu'il convoque au moins quinze jours francs avant la date de la réunion.

Le président représente l'association en justice et dans tous les actes de la vie civile auprès des tiers.

Article 15

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Le conseil d'administration a pour :

1. De décider du budget annuel, et notamment (1) :

- du montant des frais de fonctionnement de l'association ;
- de la quote-part des fonds mutualisés de chaque section affectée à des activités sportives et culturelles ;

2. De prendre toutes décisions (1) :

- d'affectation des ressources mutualisées à des dépenses d'étude, d'ingénierie de la formation, de communication ou de soutien à telle ou telle section ;
- et concernant à la bonne gestion de l'organisme.

3. De donner son accord :

- à la création, la fusion, la division, la dissolution de sections ;
- aux décisions prescrites par les résolutions de sections. A défaut d'accord, une nouvelle délibération du conseil de section est requise ;
- d'entériner le règlement intérieur définissant les modes de fonctionnement des sections et leurs statuts avec le conseil d'administration.

Le conseil d'administration se réunit au moins une fois par trimestre.

(1) Pinot étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-16-1 et R. 964-4 du code du travail (arrêté du 25 juin 1997, art. 1er).

Article 16

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

En cas de parité des voix, le bureau se réunit pour proposer au conseil une nouvelle délibération.

Le nombre de pouvoirs dont peut disposer chaque administrateur est limité à un par administrateur.

Puor délibérer valablement, le cniosel d'administration drvea réunir au minos la moitié des asutdtanimreirs présents ou représentés de cauque collège. Après une snecdoe convocation, ce qoruum ne srea puls exigible.

Article 17 - Commission de vérification des comptes

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

L'assemblée générale élit en son prpore sien une ciososmmin de vérification des cptmeos qui est composée au muniimm de qtruae mermbes (deux puor le collège employeur, dueux puor le collège salarié) qui ne porounrt être simultanément mbremes du ceisnol d'administration.

La cimisomson de vérification des cptemos est mandatée puor présenter cuqhae année un rpraopt sur la qualité et la sincérité de la tunee des cmptoes de l'OPCA-CGM.

Les mebrems de la cosomsmiin auornt accès à tteuos pièces cotbplmeas qu'ils jegruneait utlie d'examiner.

Ils pruornot s'adoindre un expert-comptable.

Article 18 - Directeur et personnel de l'association

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Le deictreur est recruté par le csoenil d'administration dnas les conditnios de vtoe prévues ci-dessus à l'article 16.

Il est engagé par le président de l'association.

La résiliation de son ctaonrt se frea dnas les mêmes conditions.

Le directeur, placé suos l'autorité du président, l'assiste dnas l'exercice de ses fonctions.

Le dieecurtr assrue l'autorité hiérarchique renvaelt de la responsabilité de l'employeur.

L'ensemble du pnnreosel employé par l'association est placé suos l'autorité du dcueittr qui est suel habilité à emcuhaber et à oirasegnr le travail.

L'organisation de la stcurrute interne, la gstoein du personnel, les quiuontss tcniehqeus et les méthodes de taarvil relèvent de sa susee compétence.

Toutefois, le cniesol d'administration velelria à la bonne exécution

Accord du 21 décembre 1994 relatif à la création de la section de l'imprimerie et de la communication graphique

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

de ses oreinoiattns et décisions.

A cttee fin, le dueicrtr fnirout au berauu les comptes-rendus périodiques et les bilnas nécessaires à son appréciation.

Article 19 - Délégation de gestion

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

La msie en oveure des msniosis de l'OPCA, qui eenntrt dnas le cdrae du srevice de proximité rdneu aux esreinperts et aux salariés, est déléguée par le coisnel d'administration par vioe de ceovoitnnn à une aiaiososcotn piitarare natnloaie dénommée " CGM Fatmrioon " realvent des otaioainrnsgs peslneforlonesis peoatnrls et des sacdyints de salariés sginitearas du présent accord. La ceovoitnnn de délégation définit les objectifs, les méthodes et les moenys de l'association pairatire chargée du svcreie de proximité.

Pnneuvt être délégués à ctete aiaisoictosn :

- l'instruction des drsiseos de ddemneas de prsie en cahrg par les enpterersis au ttrie des cortntas d'insertion en alternance, du ctpaial tmpes frimotaon et de la cnobtiuotirn des eenpirstres au développement de la foamtorin ciunntoe et de tuot aurtre dtiispois d'accès à la famiootrn pnlofesinloere ;
- les svercies de proximité otrfefs aux erestnpries et aux salariés (information, conseil, adie à la coinitttsuon des dossiers...) dnas ces mêmes deniaoms ;
- la préparation des dmtenuocs clopatmbes pmeetatrt au cnsoeil d'administration de l'OPCA d'approuver les dtounmecs de contrôle de la geiotsn et de l'utilisation des fodns collectés.

L'OPCA-CGM met à la dotiosispn de CGM Foormitan les fonds nécessaires à la réalisation des mosisins qui lui snot confiées dnas le crade des dntpooiiiss législatives et réglementaires en vigueur.

L'association CGM Fitaoromn rned cotmpe au cinseol d'administration de l'OPCA-CGM des activités effectuées dnas le cadre de la covoeitnnn de délégation.

Article 20 (1) - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 25 nov. 1996

Un règlement intérieur, établi par le cnsoeil d'administration et approuvé par l'assemblée générale, détermine les détails d'exécution des présents stttaus et de feetinnmoonct de l'association.

(1) Aniecn alicte 19.

De créer, au sien de l'OPCA-CGM, la sceotin de l'imprimerie et de la ctnaioucomimn gphaique administrée par un ceisnol prtririae de vigt mbmeers dnot la composition, au juor de sa constitution, est la sntuviae :

Oainsarniotgs pnlaertos :

- 4 membres de la FCIG ;
- 2 membres du GMI ;
- 2 membres de la CNBSRD ;
- 1 membre de la CNSP ;
- 1 membre de la fédération des SOCP de la communication.

Ougatnrsiios sdnacliyies des salariés :

- composé de 10 membres, le collège des salariés comprend au moins un membre de chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

Article 2 (1)

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Au jour de sa constitution, cette structure a pour champ d'intervention la totalité des entreprises relevant de la convention collective de l'imprimerie de la presse et des industries spécifiques de la reliure-brochure-dorure.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 25 juin 1997, art. 1er).

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Accord du 25 novembre 1996 relatif à l'OPCA - CGM Statuts Délégation de la fonction information - conseil

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la communication (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre syndicale nationale de la presse (CNSP) ; Fédération des SOCP de la communication. |
| Syndicats signataires | Fédération des travailleurs du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT. |

Article - Exposé des motifs

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

L'OPCA-CGM ne s'est pas encore doté d'une capacité d'information et de conseil aux entreprises et aux salariés, en vue d'impulser la politique de formation, décidée par les instances préfectorales des branches regroupées au sein de l'OPCA.

Les textes prévoient, à cet effet, la création de structures de proximité et d'offres diverses. Si l'OPCA se dote d'une fonction, siège la maison en œuvre, sous son contrôle et sous sa responsabilité, à une structure externe (art. R. 964-1-4 du code du travail).

Il est proposé aux instances de l'accord du 21 décembre 1994, à la création de l'OPCA-CGM, d'opter pour la délégation de la fonction "information-conseil" à une instance paritaire

Ce champ d'intervention peut s'étendre à d'autres branches professionnelles, conformément à l'article 7 des statuts de l'OPCA-CGM et après accord du conseil plénier de la section.

Article 4 (1)

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

La structure a pour vocation de traiter de tous les types de conflits concernant la formation professionnelle, dans le cadre de la réglementation en vigueur et conformément aux accords de branche sur le sujet.

Au jour de sa constitution, les accords demandés concernent la composition des comités d'entreprise :

- du plan de formation des employés occupant 10 salariés et plus ;
- du plan de formation des employés occupant moins de 10 salariés ;
- des contrats d'insertion en alternance ;
- du congé individuel de formation ;
- du contrat de temps de formation ;
- et de la taxe d'apprentissage.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 25 juin 1997, art. 1er).

Structure de l'OPCA, mais créée par les instances de l'accord. Cet article fixe une structure animée par des chargés de missions recrutés au niveau national, qui exercent leur activité sur le terrain, avec l'appui technique de structures régionales, liées aux provinces regroupées au sein de l'OPCA.

En conséquence, il est proposé de compléter les statuts par un article 19 nouveau intitulé : " Délégation de conseil ".

Article 19

Délégation de gestion

La mission en œuvre des missions de l'OPCA, qui établissent dans le cadre du secteur de proximité rendu aux entreprises et aux salariés, est déléguée par le conseil d'administration par voie de convention à une association pluridisciplinaire nommée " CGM Formation " relevant des organisations patronales et syndicales de salariés siégeant au présent accord. La convention de délégation définit les objectifs, les méthodes et les moyens de l'association placée chargée du secteur de proximité.

Peut-être délégués à cette association :

- l'instruction des demandes de formation en charge par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance, du temps partiel et de la formation continue des entreprises au développement de la formation continue et de tout autre dispositif d'accès à la formation professionnelle ;
- les services de proximité offerts aux entreprises et aux salariés (information, conseil, accès à la formation des dossiers...) dans ces mêmes domaines ;

- de procéder à l'affectation des fonds au vu des demandes présentées par les CFA et rentées par les CNPE concernées ;

- de vérifier les conditions d'utilisation des fonds ainsi affectés.

4. De déléguer délégation à CGM Fédération pour assurer la formation de l'apprentissage dans la branche de l'imprimerie et des industries graphiques.

5. De considérer cet accord comme un élément constitutif de la

négociation quinquennale sur la formation professionnelle prévue par l'accord national d'entreprise pour la période du 3 juillet 1991.

6. De se renouveler à nouveau dans le cas où des modifications législatives ou réglementaires nécessitent de mettre en cause l'une des dispositions ci-dessus définies.

7. Les organisations syndicales s'engagent à demander l'extension du présent accord.

I.-Dispositions particulières.

II.-Classification des emplois.-Niveaux de rémunération.

III.-Autres dispositions spécifiques.

Annexe I.-Rémunerations minimales concernant les emplois de la branche de l'imprimerie et des industries graphiques.

Annexe II.-Liste des postes correspondants à la nouvelle classification.

I. - Dispositions particulières

Article - Congés pour événement familial

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Conformément aux accords d'avril 1970 et de janvier 1995 signés par les partenaires entre la CNSRBD et les organisations de salariés ;

Conformément à l'accord général concernant le champ d'application de la convention de l'imprimerie de la presse et des industries graphiques,

le présent arrêté a pour objet de fixer les dispositions particulières aux entreprises spécialisées de la reliure-brocure-dorure relevant du code APE 22.2 E.

Les présentes dispositions sont établies dans le cadre de la convention collective de l'imprimerie et des industries graphiques, précitée auxquelles elles se substituent pour tous les steux qu'elles régissent.

Elles ont pour but :

-d'actualiser les modalités, notamment citées, en vigueur dans la branche ayant fait l'objet d'accords passés antérieurs non dénoncés ;

-d'adopter une nouvelle convention des emplois assortie d'une grille de rémunérations minimales, tenant compte des évolutions technologiques, des réalisations et des métiers ;

-de reconnaître l'exclusivité des négociations entre la CBRSD et les organisations sociales dans ce qui concerne l'activité relevant du code APE 22.2 E, notamment en matière de sécurité et de classification.

SOMMAIRE

Par dérogation aux articles concernant le même sujet dans la convention collective de l'imprimerie de la presse et des industries graphiques, les dispositions ci-après s'appliquent en reliure-brocure-dorure dans les entreprises relevant du code APE 22.2 E.

Congés pour événements familiaux

(par dérogation aux articles 212 et 213 de la convention collective de l'imprimerie de la presse et des industries graphiques)

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence :

| | Sans précédent d'ancienneté | Après 3 mois de présence |
|---|-----------------------------|---------------------------|
| Mariage de l'intéressé (e) | 4 jours | 1 semaine |
| Mariage d'un enfant | 1 jour | |
| Décès du conjoint | 4 jours | |
| Décès d'un enfant, du père ou de la mère | 2 jours | |
| Décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère | 1 jour | |
| Présélection militaire | | dans la limite de 3 jours |

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectués pour la détermination du congé annuel.

Ces jours d'absence peuvent être effectués pour les événements en cause.

(1) Acrile étendu suos réserve de l'application de l'article L. 226-1 du cdoe du trviaal (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

Congés payés

Article - Pour application à toutes les catégories du personnel par dérogation à l'article 320 de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

La durée des congés payés (hors congés d'hiver) est fixée à 26 jroos ouvrables, icnanlut un éventuel juor férié, et dnas la mserue où l'intéressé(e) arua travaillé eetfnmivceeft pdanent la période de référence. Ctete durée de 26 jroos purroa être fractionnée dnas la ltiime des dostsiipnios légales (1).

Le pnoit de départ du clacl de la durée du congé s'apprécie à prairir du peermir juor qui ariaut dû être travaillé et qui siut le denreir juor de triaval effectué.

En cas d'ancienneté dnas l'entreprise de 20 années au moins, l'intéressé(e) bénéficiera de 2 journées supplémentaires et, en cas d'ancienneté de 30 années au moins, de 4 journées supplémentaires à prderne en drehos de la période légale des congés payés, snas qu'il y ait apottamui de la rémunération.

La durée des congés d'hiver est fixée à 6 jroos ouvrables. Lorsqu'un juor férié tebroma dnas la siamnee de congés d'hiver, ce juor férié srea compensé par un congé de même durée à une dtae à déterminer ernte la dtiiercn et l'intéressé(e), pirs au curos de la période du 1er nvrmbroe au 30 avril, ou indemnisé.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-4 du cdoe du tivraal (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

Article - Calcul des congés payés par dérogation à l'article 321 de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

L'indemnité de congés payés, tllee que définie à l'article 320 de la cntooinenv collective, est égale à la rémunération à llaueqe il covnenit d'ajouter les huées supplémentaires ou aeoerlnams effectuées pedannt la période de référence, affectées de cifeecotfns 1,25, 1,33, 1,50 ou 2, qui luer donennt luer vriae vluear et en mnaiplilit ce nomrbe par 1/169,6 de la rémunération au mmeont du départ. Ce toatl étant divisé par 12, si la période a été entièrement travaillée.

Dans le cas d'embauche en corus d'année, le caucl de bsae de l'indemnité cramstieope de congés payés srea effectué à roaisn d'un 12e mios de trival effectif.

(1) Atlrcie eclxu de l'extension (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

Délai-congé par dérogation à l'article 326 de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques

Article - *Préavis*

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

En cas de ruprtue d'un crtaont de taviral cloncu puor une durée indéterminée, la durée du congé ou préavis est fixée cmmoe siut :

Jusqu'à 1 mios de svierge cnotinu dnas l'entreprise, préavis réciproque : l'heure en cours.

Enre 1 mios et 6 mios de seicvre cotniniu dnas l'entreprise, préavis réciproque : 1 semaine.

De 6 mios à 2 ans de scevire cnntou dnas l'entreprise, rrupute signifiée par l'employeur : préavis de 1 mois. Rutrupe signifiée par le salari : préavis d'une semaine.

A patrir de 2 ans de svcerie cnnitou dnas l'entreprise, rrtutpe signifiée par l'employeur : 2 mios de préavis. Rtuurpe signifiée par le salari : préavis d'une semaine.

Pnnaedt la période d'exécution du délai-congé d'une semaine, le psneonerl oriuer pourra, sur sa demande, doispesr d'un crédit de 10 heeours puor rhecrheecr du travail. Ce crédit est porté à 40 hueres puor les délais-congés d'un ou duex mois.

Les ansebces cnosroneapdr à ces crédits d'heures sernot fixées d'un cuommn aorcccd aevc l'employeur, étant eetdnnu que cuhaqe abcnece ne purora excéder une demi-journée (horaire du mitan ou de l'après-midi).

En cas de licenciement, ces hruees seonrt indemnisées sur la même bsae que cleles cornesrdoanpt au taraavl effcitet de la période considérée.

En cas de licenciement, l'ouvrier pourra, après en avoir avisé son eymleuopr la vellie puor le lendemain, qteutir l'entreprise snas avoir à pyaer d'indemnités de rpurtue et sueles les heures efcminfteeet travaillées senort rémunérées par l'employeur.

Article - Indemnité de licenciement par dérogation à l'article 327 de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Conformément à la législation en vuueigr (loi n° 78-49 du 19 janiver 1978 et ailtrce V de l'annexe), le pnrenosel aaynt duex années d'ancienneté inemionrputre et en cas de leincenicmet a droit, suaf futae (grave ou lourde) pavtivrie de ce droit au memnot du départ, aavnt l'âge de 65 ans ou de 60 ans en cas d'inaptitude ruconene par la sécurité sialcoe ou du bénéfice des dtoisinoipss de l'article 332 du cdoe de la sécurité sloiace :

- à 13 % par année de svecire dnas l'entreprise jusqu'à la 13e année icnlsume ;

- à 20 % par année de seivrcie dnas l'entreprise à ptair de la 14e année,

de la rémunération qui, en l'occurrence, srea clele résultant du cluacl sniuvat : siot le 12e de la rémunération des 12 drreeins

mios précédent le leinicencemt ou, sleon la folmure la puls avantageuse, 1/3 des 3 derierns mois, étant edtnne que, dnas ce cas, ttoue pimre ou giotaciirftan à caractère anuenl ou etonecnxiepl versée au salarié pnandet cttee période ne srea pirse que pro rtaa temporis.

Article - Déplacement de l'entreprise par dérogation à l'article 332 de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Dnas le cas de déplacement d'une entreprise, le persnneol de liatde erseirtpne atceanpct de siurve celle-ci à trte d'essai bénéficiera du miaientn de ses dtoris à l'indemnité de lencmencieit pdaennt la période de toris mios au curos duelqses sa démission, aevc préavis d'une semaine, ne srea pas considérée comme une rurupte de contart de tvaairl lui étant imputable.

Article (1) - Absence autorisée pour la garde d'un enfant disposition spécifique à la reliure-brocure-dorure

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Un crédit de 20 hreues par année clvie est accordé au pneoenrls qui a légalement et jeieruquidmnt la chgrae d'enfants d'âge égal ou inférieur à qouratze ans puor le ou les astsiesr en cas de nécessité. Cette autotitbrn de 20 hreeus est liée à une justification.

La puls grande compréhension diot être apportée puor cette aotttbirun de 20 hueers aulnlenes aifn d'atteindre le but recherché.

Il dereume ednetnu qu'en cas de départ en corus d'année civile, le pnreesnl ne puet prétendre au paeiement de ces hreues qui dneivot être eneectfvmfeit peisrs et qui sronet indemnisées au tuax normal.

(1) Aitcrlle étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du cdoe du tvaival (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

Article - Travail des femmes disposition spécifique à la reliure-brocure-dorure

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Ttuoie femme en état de gsesrssose médicalement certifiée srea autorisée à qeittur le tariavl dix mteinus aavnt l'heure.

Article - Versement du treizième mois disposition spécifique à la reliure-brocure-dorure

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

La prime dénommée " 13e mios " est nrmnomealet versée menlmeelunst suos frmoe d'une mjtoroaan de 8,33 % du slaiare burt (heures supplémentaires iseucnls s'il y a lieu), suaf aorccd

d'entreprise qunat à des modalités dérogatoires.

Article (1) - Arrêts maladie disposition spécifique à la reliure-brocure-dorure

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Les dstiopinsos signées le 19 décembre 1979, dnas le crade de l'avenant dit aavnent n° 16, non étendu, prévoaient jusqu'à ce juor qu'après toirs mios d'ancienneté et six mios dnas la profession, la fsrhinace de toirs jorus était psire en cahrge par l'entreprise puor les arrêts maialde dnot le ciatfreict médical iaintl idnuiqait un arrêt de tvaail égal ou supérieur à duzoe jours.

Depuis le 1er mras 1995, ctete fanicsrhe de toirs juros n'est pisre en crghae qu'à cerccunorne de 50 %. Réexamen de ctete disiopitosn d'ici mras 1997.

Les snieirgatas cvinenennot de se reentnorcr puor enmixaer totue aurté dosioiitpsn cnoenlneotlvine cmarapbloe pvonaut nécessiter une msie au pinot particulière.

(1) Airtcrlle elxu de l'extension (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

III - Autres dispositions spécifiques

Article - Arbitrage - Conciliation

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Une coisoimsmn nantoalie de ccioionailtn et d'arbitrage spécifique à la reliure-brocure-dorure, cnopenmart une délégation plaoatrne désignée par la CBSRND et une délégation siadclnye d'au monis cniq mmbeers désignés par les oiarngostais respectives, est créée puor tuos les problèmes cnenocnrat les einrtsrpees spécifiques de RBD (22-2-E).

Elle fonntoeicnra dnas les daeonims concernés, sinvut les mêmes dnostsiipos que cleels prévues dnas les aerclits 901 à 924 de la cvonoenitn clecivote de l'imprimerie de Ibauer et des itruiesdns graphiques.

Article (1) - Convention collective nationale de retraite et prévoyance des cadres art. 4, 4 bis, 36

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

La cvoitnneon est acpiabple à tiros catégories de bénéficiaires soeln des procédures différentes :

- relèvent de pelin diort de l'article 4 de la convention, les ingénieurs et caedrs et les pneonsres exerçant des ftnoniocs de dcroitein (position II ci-dessus) ;

- relèvent de l'article 4 bis, les anegts de maîtrise qui du fiat de luer hiérarchie dnas la coisfatiisacn bénéficient de plein droit des anatagys en terme de rirrttaee et de prévoyance accordés aux cedars (positions I-AMT " B " et " C " ci-dessus) ;

- relèvent de l'article 36, les antegs de maîtrise dnot l'entreprise (sur option) a demandé luer intégration au régime complémentaire de rarteite et de prévoyance des cadres (position I-AMT " A ").

(1) Arltice étendu suos réserve de l'application de l'article 4 ter de latide cvetnooinn (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

Article - Révision de l'accord spécifique à la reliure-brochure-dorure

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Le présent anavnet srea vblalae dès la dénonciation de la coiontevnn cveliolcte de la reliure-brochure-dorure, qui dreva ireenvtir dnas les six mios de l'extension dduit avenant.

La dtae aisni fixée sivrera de départ à son atypicalpion puor une première période de douze mois, rvnbeeloluae d'année en année.

La dénonciation d'un ou prluesus pniots de l'avenant prruoa se fiare à l'initiative de l'une des pitares signataires, CRSNBD d'une part, ou d'une ou psliueurs des osnoniaagtris sidnylecas d'autre part, svuaint les modalités des artelcis 132-8 du cdoe du tiarval (soit trois mios de préavis et un an de miniaten des aaatgenvs antérieurs).

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Rémunérations meseeunlls clilotoeenennnvs minimales

| Catégories professionnels | Date d'application dans les six mios du décret d'extension |
|---|--|
| GROUPE I. - Aengts de prditoocun (ouvriers) | |
| A. Foicntons "agents d'exécution" | |
| Echelon A1 | SMIC |
| Echelon A2 (après 6 mois) | 6 600 |

| | |
|--|--------|
| Echelon A3 (après un an) | 6 660 |
| B. Fnoinctos "opérateurs de production" | |
| Echelon B1 | 6 750 |
| Echelon B2 | 7 060 |
| Echelon B3 | 7 270 |
| C. Fcnnoits "conducteurs" | |
| Echelon C1 | 7 789 |
| Echelon C2 | 8 308 |
| Echelon C3 | 9 346 |
| Echelon C4 | 10 385 |
| GROUPE II. - Atengs afmnrasiiitds ou technico-commerciaux (employés) | |
| Niveau A (non spécialisé) | 6 438 |
| Niveau B (spécialisé) | 7 060 |
| Niveau C (qualifié) | 8 308 |
| GROUPE III - Encadrement | |
| Position maîtrise-technique : | |
| Niveau AMT A | 9 350 |
| Niveau AMT B | 11 425 |
| Niveau AMT C | 13 500 |
| Position careds : | |
| Niveau credas débutants A | 10 385 |
| Niveau ceards B | 14 020 |
| Niveau caedrs C | 18 172 |

Il s'agit de rémunérations msuleenels colienelvnenntos par catégorie et échelon pour 169 hreeus 60, tleles que définies au cahitpre II de l'avenant spécifique RBD du 12 décembre 1996. Ces rémunérations inlnuet la quote-part de l'ancienne prime de 2 fios 20 hreues (à piattr de l'échelon A2) et si nécessaire, les éléments salariaux spécifiques à l'entreprise (ancienneté, pmreis fixes...).

Accord-cadre du 1er décembre 1997 pour la constitution d'un observatoire paritaire de la branche

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la cmiitomuncaon gauhrpqe (FIGC) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre slaydince naoitnale du pré-press (CSNP) ; Chambre sidynlace nialtnoae de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Fédération des SOCP de la communication. |
| Syndicats signataires | Fédération Force ouvrière du lrlve CGT-FO ; Fédération des tearylualris des isiendurts du livre, du paeipr et de la caimocitonnum (FILPAC) CGT ; Fédération cuiacotonmmin et ctrlue (FTILAC) CDFT ; Syndicat naaniotl du ponresnel d'encadrement de l'imprimerie de lueabr et activités cenxenos (SNIL) CGC. |

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Les ineurtidss girephuqas cisannsoent depius puslireus années une métamorphose de luer payagse idieunrtsl en roaisn neomantmt de la mdooiiafcin des rtrpapos commerciaux, des

Des erfofts ittoapnmrs ont été déployés puor citrsrnoue des oitlus aeps à dqsogieatniur ces beeursltmoeves et les rcteruanirsutots que ces mtaidconfiois entraînent. La branche, désormais dotée d'un outil de dgntiaosic suos fmore d'un crtoant d'étude ptrvopceise (CEP), a complété ce dpiossiitf par la création, deipus l'accord du 21 décembre 1994, d'un onisragme piarirtae de ctelcloe agréé, l'OPCA-CGM, otiul etsiesnel du fcmennneat des fmaortnis liées à ces mutations.

Aifn de prdrnee la muerse de ces changements, le CEP a recommandé la msie en pclae d'un outil de poigtae social, économique et tnieuhcq dnot la mssoiin cstsinoe à reciellur les iofnrotnmais dnas les dianmeos reanvelt de sa compétence et d'en aersur la synthèse et la diffusion.

Puor meenr à bein sa mission, l'observatoire prirtaiae de la bracnhe dvrea avoir une oniosatigarn en réseau où preuliusi itiostnnuitis clornoaeorbt à la réalisation de son objectif.

Vu le cttexoe ci-dessus rappelé ;

Vu les mssions générales de l'observatoire anisi précisées ;

Compte tenu des travaux déjà réalisés sur le projet social et mentionnant la mise en œuvre tardive des orientations ainsi définies,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Les parties signataires décident de créer un observatoire paritaire, il est demandé aux organismes suivants :

- CIALRPIG Rerattie ;

- CIPIRILAG Prévoyance ;

- Groupe Loeruml ;

- OPCA-CGM ;

- CGM Formation,

de mettre à disposition de l'observatoire les informations non confidentielles dont ils possèdent et d'organiser les moyens nécessaires de répondre aux demandes privées exprimées par les associations privées sous le contrôle de celles qui sont placées à l'observatoire.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Considérant que pour assurer sa mise en place et son fonctionnement, il importe de trouver l'observatoire de moyens de financement, la composition patrimoniale étant de la CNPE pour recruter et obtenir les moyens techniques et financiers nécessaires.

Avenant du 1er décembre 1997 relatif à la mise œuvre du capital de temps de formation dans les industries graphiques

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Les parties signataires de cet accord n'ont pas encore défini la mise en œuvre du capital de temps (CTF) dans les industries graphiques conformément à la législation en vigueur.

Cette mesure vise à compléter les dispositifs existants liés à la formation professionnelle des salariés en ensemblier de façon prioritaire l'initiative individuelle, et en facilitant l'accès à la formation pour les salariés situés dans le cadre du PFE de chaque entreprise, soit dans le cadre des partenariats nationaux et régionaux de la CPNE.

Il renvoie à la base professionnelle de préciser les particularités de l'application du CTF au sein du secteur.

Article 1er - Publics éligibles

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Le CTF est ouvert et s'applique à tous les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Le CTF s'adresse à tous les salariés en général, et tout particulièrement aux personnes qui n'ont pas pu bénéficier d'actions de formation depuis 5 ans, aux salariés les moins qualifiés et à ceux qui sont les plus exposés aux mutations technologiques.

Article 2 - Ancienneté pour bénéficier du CTF

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Il faut que le salarié ait travaillé 4 années dans la branche.

Un minimum d'un an d'ancienneté dans l'entreprise est demandé avant de pouvoir bénéficier de l'ouverture des droits au CTF.

- Groupe Loeruml ;

- OPCA-CGM ;

- CGM Formation,

de mettre à disposition de l'observatoire les informations non confidentielles dont ils possèdent et d'organiser les moyens nécessaires de répondre aux demandes privées exprimées par les associations privées sous le contrôle de celles qui sont placées à l'observatoire.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Considérant que pour assurer sa mise en place et son fonctionnement, il importe de trouver l'observatoire de moyens de financement, la composition patrimoniale étant de la CNPE pour recruter et obtenir les moyens techniques et financiers nécessaires.

Article 3 - Actions prioritaires

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Le CTF est une démarche incluse dans le salariat s'intégrant partiellement dans les actions :

- émanant d'un plan de formation des entreprises ;

- émanant d'un plan d'action commun à plusieurs entreprises ;

- s'intégrant dans un accord de branche ;

- visant à préparer les effectifs de qualification permanente des travailleurs graphiques ;

- accueillant l'adaptation du salarié aux mutations techniques et technologiques.

Article 4 - Durée des formations

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

La durée des formations renouvelées du dispositif du CTF est fixée à un minimum de 40 heures, la durée maximale étant fixée par la branche relevant de la compétence de la CNPE en fonction des types de formation.

Article 5 - Délai de franchise

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

La durée de la franchise entre deux actions de formation suivies au titre du CTF par un même salarié est fixée à un an, calculée à compter de la fin de l'action de formation précédemment engagée.

Article 6 - Absences simultanées

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Dnas les esrnreetips de mions de 50 salariés, les abensecs au ttrie du CTF ne proruort pas excéder un salarié, suaf accrod du cehf d'entreprise.

Puor les eentrspies de 50 salariés et plus, les aesncebs ne poonurrt pas excéder 2 % des eifetfcfs de l'entreprise.

Article 7 - Financement

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Le CTF srea financé sur la cleoclte et la miusotitaluan des fdnos codesorprnnat à 0,1 % de la mssae sillaaare des epsrtieerns du secteur, siot 50 % des dtatnoois alceteuls du congé ivddeinu de formation.

Les psreis en cghrae financières se fnot de la façon savnitue :

- 50 % du bugedt cproesonrnadt à l'action de fomortain par l'OPCA-CGM au ttrie des fnods du CTF ;
- 50 % du beudgt carsornedpont à l'action de fmootiarn au trite des fonds mutualisés du PFE de l'entreprise.

Il proruâ être fiat apepl à d'autres fmnatcneeins complémentaires de tpye eanmegnget de développement de la foormtian (EDDF) ou Fdons scaiol européen (FSE).

Les fairs pirs en cgrahe cmnoeprott nmttnmaeot :

- les fairs pédagogiques ;
- la rémunération burte du salarié parti en faoroimtn ;
- les chregas soeaclis plenrotaas (légales et conventionnelles) ;
- les frais de tsrproant ;
- l'hébergement et la restauration.

Article 8 - Délégation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Les paetirs sentaagiris de cet accord délèguent à l'OPCA-CGM la cecollte et la gotisen des fnods liés au CTF.

La getsoin des driesoss srea assurée par une steoicn particulière de l'OPCA-CGM.

Accord du 20 mai 1998 relatif à un engagement de principe sur la constitution d'un pôle professionnel de retraite et de prévoyance

L'examen des dsorsies srea fiat par une cmssioiomn paritaire.

Article 9 - Procédure

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Tuot salarié rnmeialsspt les cnidontois d'éligibilité puet deeamndr par écrit à son elyeupomr de bénéficiier d'une aitcon de foaoirmtn au trite du CTF si cttee aticon ceonrprosd au paln de ftrioamn de l'entreprise ou aux atinocs prrartioieis telles que désignées à l'article 3 du présent accord.

L'employeur après emaexn frabaovle de la daemnde du salarié asderse à l'OPCA-CGM une ddmanee de pisre en chrage des faris de cttee formation.

L'employeur ne puet pas rseuefr 2 années consécutives une danedme de CTF.

Tuot reufs de l'employeur dvrea être motivé.

L'OPCA-CGM s'assure des critères d'éligibilité et dnnoe à l'entreprise son aorccd de psire en charge ou éventuellement mtivoe son refus.

L'employeur fiat connaître au salarié et au comité d'entreprise la réponse de l'OPCA-CGM.

Article 10 - Suivi du dispositif

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Les ptaeirs setiiaangrs cenvnnniet de sruive l'évolution du CTF et de procéder aux moocatidinis qu'elles joeurngt nécessaires.

Une évaluation du dtoiiispsf srea fiate dnas les 2 ans de sa msie en oeuvre.

Article 11 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Le dépôt du présent accord srea effectué conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 12 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Les ootnsiangularis sgariteains s'engagent à deaendmr l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 1997.

communication

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la ctoamuionimcn giqhaupre (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre sicnylade ntoalanie du prépresse (CSNP) ; Chambre snacdylie ntlaniaoe de la reliure, brochure, dorure (CSNRBD). |
| Syndicats signataires | Fédération des tualilraervs des iusedrtins du livre, du papier et de la coiumtiancomm (FILPAC) CGT ; Fédération de la cutnmiooimacn et curtlue (FTILAC) CDFT ; Syndicat natioanl du pnersonel d'encadrement de l'imprimerie de leuabr (SNIL) CGC ; Fédération française des saditcnys de la catcomniumon écrite, gqphiurae et avulilsduioee (FC) CFTC. |

En vigueur non étendu en date du 20 mai 1998

Les sginraiaes du présent accord anayt analysé le perojt de cintitsuoton d'un pôle psnernefiosol présenté par le gpruoe de trvaail constitué de merbmes des pnssoeoirfs de la presse, du livre, de la cnamioctmoun et de l'édition et rblplonsaeess à deivrs titers des itsnunitiots de rtreaie et de prévoyance Bellini, CACE, Gutenberg, Lemroul et MPNL adhèrent au piprnice de ppiioiaattrcn à un pôle pssineonforel ccomiuoaimtnn à créer.

Le pôle à couitsnetr psorroepa l'ensemble de la cururvteoe slcaioe aectlue et fuutre et cvnsrereoa les spécificités pislfnnlsoeeeros :

Accord paritaire du 29 janvier 1999 pour la mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la cmotiumniocan girpahque (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre syacdilne nlioantae du prépresse (CSNP) ; Fédération des SOCP de la communication. |
| Syndicats signataires | Fédération des taeilruarvls des iitndeuss du livre, du papier et de la canoitmucmoi (FILPAC) CGT ; Syndicat nonaital du psnreoenl d'encadrement de l'imprimerie de laebur (SNIL) CGC. |

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Ctneocniss de la nécessité de curonide l'adaptation isrnllleidtue du steeucr puor aecitipnr les mutatnois et les cmnanhetegs du mdoe d'organisation qu'elles ipsneomt ;

Considérant que dnas ce ctntxeoe la réduction et l'aménagement du tpmes de taivarl cusnotenitt l'un des moenys puor tenir cotpme de l'aspiration des salariés et répondre à cet impératif puor arseusr la pérennité des entreprises, le développement et la cdiooiolasntn de l'emploi ;

Rtrtaeie : réunion des csaseis ACRRO des penosisofrs concernées, y cpmrois la seiotcn AENP de Blienli et désignation d'une cissae ARGIC uuinqe au sien du pôle.

Prévoyance : cvneotoinns aelutlces et neouvilles et développement de prudoits facultatifs.

Firas de santé : dnas le cdare d'une mllueute professionnelle.

Le pôle srea constitué de qarute oagienrmss :

- un omrinasge de reattire ARRCO ;
- un ognsimare AIGRC ;
- une iisintuottn de prévoyance uqinue et une muetlule professionnelle.

Le pôle srea géré par une asisaoticon de moyens unique.

Les saenairgits cnfieont au guorpe de taviral cité ci-dessus le soin d'instruire le dseoirs de ctutnstoion du pôle vis-à-vis des isaetncns de tutllee ARRCO et AGIRC.

Cette décision iinliale qui maruqe ntroe intérêt et norte volonté d'adhésion au pôle dreva être confirmée dnas un deuxième temps, prévu anavt la fin jluielt 1998, par un enngeemagt feorml sur un projet de réalisation du pôle et un ceildnraer de msie en oeuvre.

Considérant que l'application de la réduction du tpmes de traavil ne dvera pas niure au pouovir d'achat des salariés, les eesnipretrs dnvoiet être en mrseue de rechercher, dnas le crade des nueouuax mdeos d'organisation prévus par l'accord, les mleieulers stionulos puor le développement de la compétitivité, l'efficacité industrielle, la coatiosolndin et le développement de l'emploi ;

Considérant que puor mtrree en palce la réduction du tpmes de taviarl les eintpeserrs dnievot poviour dspeiosr d'outils pttneemmat la msie en oruvee des apaaidotnnts ilbaspnneisnds puor releevr les défis aluxeuqs est confrontée la banhrce ;

Considérant que les cnetemghans d'organisation itdnus par la réduction du tmepr de tvaial diveont fviosraer l'autonomie, la délégation de responsabilité et pmettre un juste équilibre entre vie pneriflonsosle et vie falimalie ;

Considérant que les paitres sringtaeais ont travaillé embnlsee sur ce pjreot aibmuiteix qui a puor but de définir le cdrae de la réduction et de l'aménagement du tpmes de taviarl dnas les iiudstnrs graphiques, en ptteanremt aux ersinetpres de réagir aux denedams des ciltens en anpatdat lreus haeroris et en iunalqpmit les salariés dnas le coihx du rhytme de tarival ;

Considérant que le présent aroccd cdare destiné à mtetre en orueve la réduction et l'aménagement du tpmes de tvaial dnas les itnsedrius gpeaqhuris diot être une iitotcnian à la ctatnioorecn

avec les intitulés représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise afin de déterminer des solutions négociées sur ce thème ayant des incidences positives en termes d'emploi et de conditions de travail ;

Considérant que dans ce cadre la réduction du temps de travail et la recherche de nouvelles formes d'organisation devrait dans l'entreprise être précédées d'un vaste sondage portant sur l'organisation du travail et d'un vaste sondage portant notamment sur la question sociale ;

Considérant en outre que le choix de ces nouvelles méthodes d'organisation des entreprises devrait intégrer un effort particulier de formation ciblée ;

Considérant que les parties prenantes évoquées dans ce cadre que ces accords étaient par la réduction et l'aménagement du temps de travail, favorisant l'élévation et l'élargissement des compétences, seront considérées comme partageées dans les dispositifs pratiques spécifiques à mettre en œuvre pour assurer le développement de la formation ;

Considérant que la place de l'encadrement dans cet effort de formation sera déterminante ;

Considérant que les entreprises qui proposent pour une réduction du temps de travail avec échanges compensatrices, sont invitées à privilégier le recours aux contrats à durée indéterminée ;

Considérant qu'au vu de ces éléments qui entraînent la modification des modes d'organisation fixés par la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques, il importe d'adapter celles des dispositifs de l'admission au travail dans le champ d'application du présent accord ;

Considérant que la réduction du temps de travail doit permettre de gérer le transfert des compétences aux nouveaux embauchés, la saison anticipée d'activité et le recrutement des effectifs salariés ;

Considérant que dans ce cadre, vu l'accord interprofessionnel relatif à l'ARPE, les parties prenantes déclarent valoir pour l'initiative d'examiner pour la première fois les modalités d'application dans les instances gérées par ce nouvel accord interprofessionnel ;

Considérant qu'il convient d'étudier la mise en place d'un dispositif spécifique de saison anticipée d'activité dans les entreprises gérées ;

Considérant que les parties prenantes doivent menacer l'observatoire pour l'étude de faisabilité destinée à favoriser la mise en œuvre de ce dispositif ;

Considérant enfin que les parties prenantes doivent bénéficier des avantages de moins de 50 salariés, dépourvues

de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme tels, du dispositif d'accès direct aux aides visées par la loi ci-dessous mentionnée ;

Considérant que ce principe sera développé dans les modalités de mise en œuvre contenues dans le présent accord ;

Les parties signataires, prenant en compte les dispositions prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, décident d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1er - Principe

En vigueur étendu en date du 18 avril 1999

Les parties signataires du présent accord établissent dans le présent accord à mettre en œuvre les moyens permettant une réduction effective du temps de travail de toutes salariés au sein d'une réorganisation de celui-ci.

Article 2 - Cadre juridique et champ d'application

En vigueur étendu en date du 18 avril 1999

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Son champ d'application est celui fixé par l'article 7 de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur, sauf réserve de l'application des dispositifs de l'avenant en date du 12 décembre 1996 concernant la branche spécifique de l'activité reliure-brocure-dorure.

En conséquence, les articles de l'accord susmentionné ratifiés aux collectifs et aux négociations des rémunérations et à l'ensemble des éléments y afférents et notamment ceux relevant de la détermination de la prime annuelle, ne s'appliquent pas aux salariés spécialisés de la reliure-brocure-dorure dans le secteur de l'activité APE 22-2E.

À l'exception de la partie relative à son arrêté d'extension, le présent accord est renouvelé en octobre dans les entreprises ayant choisi d'anticiper l'échéance légale et au plus tard le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

Article 3 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 18 avril 1999

Le présent accord s'applique à l'ensemble des catégories de personnels, sauf cas contraire à durée indéterminée ou sauf cas contraire à durée déterminée à temps plein, des entreprises évoquées dans le champ d'application fixé à l'article 2.

Article 4 - Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 18 avril 1999

4.1. Durée du travail.

Conformément aux articles L. 212-2-1 et L. 212-1 bis du code du travail, la durée normale est de 35 heures de travail effectif à la date choisie par l'entreprise et au plus tard aux échéances légales.

Ceci conduit à une base mensuelle de 152,25 heures ou 1 652 heures pour l'année calendaire. Cette durée de 1 652 heures est déterminée compte non tenu des jours fériés définis à l'article 316 de la convention collective nationale de l'imprimerie de Lubbock et des jours de congés exceptionnels pour événements familiaux (1).

L'objet du présent accord est de permettre d'adapter l'organisation de la durée du travail au cadre légal fixé par la loi du 13 juin 1998 en décomptant celle-ci dans le cadre de la semaine ou selon les dispositions fixées dans les circonstances d'organisation ci-dessous énoncées afin de l'adapter aux caractéristiques de la charge auxquelles l'entreprise se trouve confrontée.

4.2. Les durées maximales du travail.

L'horaire normal de travail des salariés des entreprises visés à l'article 3 du présent accord sera fixé compte tenu des modes d'organisation choisis et du type de modalité d'application de la réduction du temps de travail.

La durée maximale de travail ne peut excéder 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur douze semaines consécutives. L'amplitude journalière maximale de travail sera fixée à 10 heures, sauf dérogation exceptée accordée par l'inspection du travail.

(1) Ainsi étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

Article 5 - Principes d'organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 18 avril 1999

5.1. Principes généraux.

5.1.1. Dans le cas d'horaires réguliers.

La semaine de travail s'organise sur quatre jours minimum, comptabilisé en quatre deuxièmes de jours consécutifs, dont le dimanche, sur la base d'un rythme constant, avec possibilité d'heures supplémentaires dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles.

5.1.2. Dans le cas d'horaires modulaires.

L'objectif de ce système étant d'adapter la durée du travail et de mettre en œuvre une régulation telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail, les modalités pratiques de son fonctionnement sont fixées à l'article 5.3.

5.2. Modes d'organisation.

5.2.1. Travail en équipe.

Le choix des modes d'organisation relève de la responsabilité du chef d'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. La mise en œuvre de cette option peut se faire selon l'un des modes de répartition du travail en équipe sur la semaine et dans le respect des dispositions légales relatives à la pause. Aussi est-il créé un article 314 bis qui complète l'article 314 (voir article 15).

5.2.2. Travail en multi-équipe.

Dans le cas d'une organisation en équipe pour un même atelier, chaque équipe pourra taller jusqu'à 8 heures auquel cas l'heure de pause de 30 minutes par équipe. Cette forme d'organisation essaie de faire face à l'entreprise

d'organiser le cinquième jour de travail en fonction de ses besoins et des conséquences que cela implique en termes de récupération.

Dans le cas d'une organisation en travail posté continue (7 jours / 7, huit équipes de suppléance), le chef d'entreprise après information et conseil du CE ou des délégués du personnel pourra mettre en place cette forme d'organisation dans le respect des dispositions du cadre du travail portant sur les équipes temporaires et la durée moyenne du travail y afférentes.

Pour le travail posté en continu, l'ordonnance du 16 janvier 1982 a fixé la durée du travail à 35 heures. L'accord d'entreprise devra en conséquence permettre de définir une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures afin que les salariés concernés par ce type d'organisation bénéficient d'une réduction du temps de travail.

5.3. Modalités pratiques de réduction, d'aménagement et de mitoyennage du temps de travail.

En application du présent accord, la réduction et l'aménagement de la durée du travail pourront, pour tout ou partie, être appliqués de la manière suivante :

5.3.1. Par modification de la durée du travail horaire ou journalière.

Dans ce cas, le temps de travail s'organise par semaine sur la base d'un horaire hebdomadaire constant avec possibilité d'heures supplémentaires dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles.

5.3.2. Par l'organisation de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires.

Conformément à l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'entreprise a la possibilité au présent accord pourra faire le choix d'organiser la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires à cette réduction. Ainsi, par exemple, dans le cas d'un programme de 39 heures hebdomadaire de travail effectif à 35 heures, cette réduction correspond à 24 jours. Les modalités de prise de ces jours ainsi que le délai maximal pour les prises sont fixées par accord d'entreprise. Toutefois, chaque salarié choisira l'utilisation d'au moins 50 % de ces jours de repos dont la prise ne pourra avoir lieu excepté d'empêcher le bon fonctionnement de l'entreprise et qui ne pourra pas être pris pendant la période suivante : 15 juin au 15 septembre, sauf accord particulier.

En cas d'absence d'accord, ces jours de repos seront pris par journée entière et seront répartis dans le calendrier de l'année civile en tenant compte des exceptions fixées ci-dessous. Ce mode d'organisation de la réduction de l'heure effectif de travail pourra éventuellement, avec l'accord du salarié, se traduire par l'affectation à un poste d'épargne temps (1).

La mise en place de ce système dans laquelle les périodes de repos sont réparties à une durée supérieure à la durée légale pendant une partie de l'année pourraient être limitées par la rémunération.

5.3.3. Par le recours à un système de mailotage programmé des horaires.

Le recours à un système de mailotage programmé des horaires consiste à un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures. L'heure de travail à une même entreprise, un même établissement ou une même unité de travail, doit pouvoir être modifiée pendant la période choisie par l'entreprise et varier entre :

- les semaines fixées à l'article 4.2 ;
- 24 heures.

L'objectif de ce système est destiné à assurer une continuité d'activité les heures et les périodes d'activité en permettant aux entreprises de gérer au cours de périodes choisies, dont le cumul ne peut excéder l'année, les variations de charge que celles-ci sont confrontées.

Pour la mise en œuvre de ce mode d'organisation, l'entreprise disposera, sur une période de douze mois calendaires, d'un quota

d'heures plafonné de 160 heures par an. La norme ouverte des périodes de haute activité devra se faire par les périodes de sous-activité de façon à se déduire ce temps de compensation en fin de la période choisie. Chaque heure effectuée au-delà de 35 heures vaudra en déduction de ce quota. Les heures effectuées en deçà de 35 heures en période de sous-activité n'auront pas d'effet sur le quota plafonné.

Exemple :

- 1re semaine : 44 heures, soit 9 heures de modulation. Le quota plafonné devient 160 heures - 9 heures = 151 heures ;

- 2e semaine : 26 heures, soit 9 heures en moins de 35 heures. Le quota de 151 heures ne change pas.

5.3.4. Modalités d'information du salarié.

Le salarié sera informé dans le cadre de la réunion de son quota par tout moyen.

Chaque semestre, un bilan des périodes de haute et de basse activité sera effectué. Au cours de l'examen de ce bilan, des rapports sur les résultats pourraient être faits à ce que le nombre d'heures des périodes de haute et celle de basse activité soit équilibré au fil du bilan suivant.

5.3.5. Si le compte est négatif du fait de l'entreprise, le salarié n'est pas éligible aux heures dues.

(1) Ainsi étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 et de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

Article 9 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

9.1. Définition.

A l'exception de l'organisation du temps de travail prévue à l'article 5.1.1 du présent accord, sera considérée comme heure supplémentaire toute heure dépassant l'horaire habituel de l'entreprise sur la base horaire de 35 heures fixée que définie à l'article 4.1 complété par l'article 5.

9.2. Quelques fois dans le cadre des modes d'organisation prévus aux 5.3.2 et 5.3.3.

9.2.1. Mode d'organisation prévu à l'article 5.3.2.

Dans les cas où un système d'organisation du travail tel que défini à l'article 5.3.2, dégageant des jours de repos pour les heures supplémentaires sera décomptée au-delà de l'horaire habituel d'après la date de base à la détermination de ces jours de repos.

9.2.2. Mode d'organisation prévu à l'article 5.3.3.

Dans le cas du recours au système de modulation programmée des horaires prévu à l'article 5.3.3, les heures modulées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures définies comme heures supplémentaires :

- toute heure effectuée au-delà du quota d'heures de malotout ;

- toute heure effectuée en plus non compensée en fin de période annuelle.

9.3. Toute heure supplémentaire.

9.3.1. Toute heure effectuée dans la limite du quota d'heures de malotout et non compensée en fin de période annuelle sera considérée comme heure supplémentaire majorée à 33 %.

9.3.2. Dans le cas où des heures sont effectuées au-delà du quota d'heures de modulation, les dispositions de la convention collective portant sur le tarif des heures supplémentaires sont applicables.

9.4. Recouvrement du panement des heures supplémentaires par un temps compensateur.

Un accord d'entreprise peut prévoir le remboursement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ou des marotinages y afférents par un temps compensateur équivalent. Dans les cas où le paiement des heures supplémentaires est subordonnée à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou à

Article 7 - Modification de la durée et de la répartition des horaires du travail

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Compte tenu des impératifs de production, la durée prévue de l'horaire de travail ainsi que les modalités de répartition de celui-ci pourront être modifiées. Au cours de cette période et à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement individualisé un délai plus important, les salariés seront informés de ces changements avec un délai de prévenance d'au moins deux jours ouvrés, sauf cas exceptionnels déterminés dans l'entreprise.

Ce délai de prévenance est applicable au système de l'organisation de la réduction du temps de travail sous forme d'octroi de jours de repos supplémentaires.

Article 8 - Modalités de décompte de l'horaire

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

L'horaire est défini pour l'entreprise, l'établissement ou une unité de travail.

défaut des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ce régime peut être mis en place avec l'accord du salarié. Les heures supplémentaires et les matinées qui font l'objet d'une convention collective entière ne sont pas imputées sur le temps normal d'heures supplémentaires. Les modalités d'information du salarié sont les mêmes que celles prévues pour le temps normal de droit commun.

9.5. Cinquième annexe d'heures supplémentaires.

Le cinquième annexe d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 115 heures par an et par salarié pour les périodes qui renvoient à un système de programmation des horaires.

Pour les périodes ne renvoient pas à ce système, le nombre de heures est fixé à 130 heures par an et par salarié.

Toutefois, des dispositions spécifiques concernant les périodes de moins de 11 salariés sont instituées selon les modalités suivantes :

- adaptation à hauteur de 50 heures du covoiturage ;
- cette dérogation étant applicable de façon temporaire pendant trois ans à compter de la date de la mise en place des 35 heures dans l'entreprise.

Article 10 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

10.1. Principe.

L'adoption d'un système d'organisation hors du cadre réglementaire ne doit pas avoir d'incidence sur la sécurité sociale des salariés.

10.2. Génération des salaires mensuels.

La négociation salariale annuelle de branche devra porter sur l'ensemble des éléments de la rémunération et pourra porter de faire évoluer le taux horaire applicable à la base mensuelle de 152,25 heures de manière à réduire le temps nécessaire pour compléter la réduction du temps de travail.

10.3. Titrement de la rémunération.

Le principe de la multination des horaires, un temps de travail institué afin d'assurer aux salariés concernés une rémunération équivalente indépendante de l'horaire réel.

En cas de périodes non travaillées donnant lieu à indemnisation par l'employeur, telles que arrêt maladie, accident, congés légaux et conventionnels, période de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par la moitié de la durée de l'absence.

En cas d'entrée en cours d'année, le temps de travail du salarié sera rémunéré en fonction de son temps de présence.

En cas de départ de l'entreprise en cours d'année, une régularisation devra être opérée en fonction du résultat du compte individuel, les heures éventuellement dues par le salarié et reportées n'étant pas payées.

10.4. Neuvuoix embauchés.

Le principe de l'entrée en vigueur de l'accord pointant sur la mise en œuvre et la réduction du temps de travail, les salariés bénéficiant de nouvelles embauchées seront déterminés sur la base de 152,25 heures. Toutefois, ils retrouvent les mêmes salariés en poste au moment de l'entrée en vigueur de l'accord sur une période de trois années dans les modalités suivantes :

- rattrapage par tiers du complément de réduction du temps de travail pour les années 1999, 2000 et 2001.

À compter du 1er janvier 2002, les nouveaux embauchés se retrouvent avec la même grille des minima que les autres salariés.

Article 11 - Compte épargne temps

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Principe

Il peut être recouvert à la mise en place d'un compte épargne temps dont les modalités et la gestion relèvent de l'entreprise.

Article 12 - Personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Considérant la place et les responsabilités particulières que l'encadrement assume dans la bonne marche des entreprises et la nécessité de mettre en place des mesures spécifiques à ces personnels, les salariés bénéficiant d'établir des modalités différentes en fonction du degré d'autonomie de ces postes et en fonction de leur statut de bénéficiaire d'un mandat de direction de ceux dont le mode d'organisation de l'équipe dont ils ont la charge jusqu'à ce qu'ils suivent le statut de ces salariés.

12.1. Cas du personnel d'encadrement dont la mission nécessite une liberté d'organisation (classés au niveau I B de la classification) (1).

Il s'agit essentiellement des cadres supérieurs qui détiennent une responsabilité et d'autorité est nommément attesté par l'importance des fonctions et de la rémunération.

Puissent néanmoins être rangés dans cette catégorie de cadres dans les cas suivants :

- participation au comité de direction ;
- exercice des prérogatives directives de l'employeur par délégation ;
- ne votent pas aux élections professionnelles car ils peuvent être

assimilés, de par les pouvoirs qu'ils détiennent, à l'employeur.

Compte tenu de leurs spécificités, ces cadres se voient alors proposer une réduction de leur temps de travail associé par l'octroi de jours de repos qui ne seraient pas inférieurs à 12 jours.

12.2. Cas du personnel d'encadrement ne s'inscrivant pas dans les catégories 12.1. et 12.3.

Cet horaire convenu, ou forfait, doit s'établir de façon à permettre le contrôle du respect des conditions légales en matière de durée du travail.

Pour ces cadres, la réduction du temps de travail peut se décliner sous des formes diversifiées notamment sous forme de jours de repos tels que définis dans l'article 5.3.2 du présent accord.

En tout état de cause, une réduction effective de la durée du travail s'appuyant sur le passage de 39 heures à 35 heures devra s'inscrire dans les forfaits.

12.3. Cas du personnel d'encadrement suivant les horaires des équipes de production qu'ils animent.

Dans ce cadre, ils se verront appliquer une réduction du temps de travail en lien avec l'horaire collectif de l'équipe ou du service. La réduction du temps de travail s'effectuera selon les dispositions du présent accord.

(1) Ainsi étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er)..

Article 13 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Un groupe technique préalable composé de 2 membres par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de membres de la délégation ouverte chargé du suivi de l'accord cadre. Sa mission dont les modalités peuvent être fixées dans un texte spécifique sera d'examiner les difficultés éventuelles liées à l'application du présent accord.

Un point d'étape pourra être fixé à l'issue des 6 premiers mois d'exécution de l'accord.

Pour assurer cette mission, il pourra demander à l'observatoire technique de l'assister techniquement.

Article 14 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Le présent accord-cadre n'a pas pour objet de réglementer en cas de conflit des accords d'entreprise ou d'établissement signés lors de l'extension et portant sur la mise en œuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail et prévoyant un dispositif différent de celui mentionné dans le présent texte ou négocié sous l'empire d'un autre cadre légal ou réglementaire, notamment la loi n° 96-502 du 11 juin 1996.

Article 15 - Articles de la convention collective complétés, modifiés, adaptés

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Travail du dimanche, des jours fériés et équipes de suppléance

Modification de l'article 313 :

Il est ajouté à l'article 313 un troisième paragraphe libellé comme suit : " Pour la mise en œuvre de cette organisation, le chef d'entreprise pourra recourir aux équipes de suppléance. Toutefois, ces équipes ne pourront être un mode d'organisation conventionnel et les pertes financières de la rémunération ne pourront pas définir les modalités de mise en œuvre du mode d'organisation susmentionné. "

Article 309 nouveau :

Les dispositions de l'article 309 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes : " La mise en œuvre débute le lundi à 6 heures ou à 7 heures. L'entreprise pourra faire en sorte que la rémunération soit versée en 4, 5, 6 ou 7 jours de travail. "

Prise en compte (annexe IV de la convention collective) :

Les parties conviennent d'actualiser les modalités de calcul et de versement de la prime additionnelle prévue à l'annexe IV. Une disposition spécifique sera rédigée à cet effet sur la base d'une prime additionnelle calculée sur deux mois et comprenant les éléments constitutifs de la rémunération à l'exclusion des heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions de l'article 5.2 il est institué un article 314 bis :

- "Dans le cas de deux équipes pour un même atelier, la rémunération intégrant les dispositions légales étant versée et payée par l'organisation du service ou à la fin de celui-ci, chaque équipe pourra percevoir au maximum de deux heures :
- a) 6 jours de 5 h 50, avec un intervalle de 6 h 15 ;
 - b) ou 5 jours de 7 heures, avec un intervalle de 7 h 30 ;
 - c) ou 5 jours de 7 heures avec un intervalle de 7 heures et une heure d'une demi-heure, dans les 7 heures ;
 - d) ou 4 jours de 8 h 45 avec un intervalle de 8 h 45 et une heure d'une demi-heure dans les 8 h 45 ;
 - e) ou 4 jours de 8 h 45 avec un intervalle de 9 h 15.

Aucune majoration pour heure supplémentaire ne sera versée au-delà de 6 heures et 21 minutes ou bien au-delà de 7 heures et 22 minutes."

Article 16 - Dispositif de cessation anticipée d'activité, groupe de travail sur un projet d'action sociale spécifique

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Les parties s'engagent à aborder, avant le 1er juillet 1999 :

- a) La mise en place d'un dispositif de cessation anticipée d'activité dans les établissements concernés ;
- b) La création d'un groupe de travail sur le projet d'action sociale en décret des chômeurs affiliés à la CLIRPAIG Régionale et à la CILARPIG Prévoyance.

Article 17 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

17.1. Dispositions particulières pour bénéficier des aides du

Puor celels des esnrretpis qui suaarihtenoet aiecnptir les échéances légales et s'inscrire dnas le cdare du diopisistf conventionné et tuot particulièrement puor les eresnprites bénéficiant de l'accès direct, les cdiootnnis d'éligibilité setaunvis deinovt être réunies.

17.1.1 Modalités de réduction du tpmes de travail.

La durée iltaniie du tiavarl pratiquée par l'entreprise dvrea être réduite d'au monis 10 %, le nouvel hioarre cctollief étant fixé à 35 heerus au plus. Asini les ererpietsns tlairlnvaat en équipe sur la bsae de 37,30 heuers payées 40 heures, donrvet aebassir luer tpmes de tvrial en deussois de 35 heures.

17.2.1. Ieiecdcnns sur l'emploi.

Dnas les eisprneters désirant siitcoellr les adeis de l'Etat liées à l'anticipation, en cenpttirroae des moeds d'organisation prévus au présent accord, l'employeur s'engage à aetuenmgr d'au monis 6 % l'effectif concerné par la réduction du tmepls de traival si celle-ci est au monis égale à 10 % et d'au moins 9 % si celle-ci est d'au moins 15 %.

Ces ehceubmas ccmieaseroptns deivnot être réalisées dnas un délai d'un an à ctepomr de l'entrée en vuuegir ecfeivte de la réduction du temps de travail.

L'entreprise s'engage, en outre, à minntiear ce naieu d'effectif (effectif itaniil et euhcmebas compensatrices) pdneant une durée mnimliae de 2 ans à cepotmr de la dernière euchambe compensatrice.

Un cneearlidr prévisionnel du nomrbe des eacemuhbs par catégorie d'emploi dreva être défini par l'entreprise qui privilégiera dnas ses emcubhaes les ctoatrns à durée indéterminée.

Ce doisstpf spécifique d'accès dceirt aux aeids ne vuat que puor une réduction du temps de triaval anticipée dnas le cardé du voelt onfseiff de la loi.

17.2. Dtopssoniiis générales

Le présent aorcc est clcnou puor une durée indéterminée. Il fomre un tuot ilbniiivdse dnas ses diinoitpssos telels que fixées par les aetircls du présent accord. Tutoe mesrue fasaint olbtacse à l'une d'entre elels entraînerait de peiln droit la caducité ddiut accord.

Les dioopnstiss du présent accord ernnoert en vuiguer le lamieendn de la pucboitlian au Jrnaoul offieicl de son arrêté d'extension.

Avenant du 19 mai 1999 relatif à la revalorisation de la contribution des entreprises de moins de 10 salariés au

Article 18 - Extension du présent accord

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Les peitars siaatingres dedemandant l'extension du présent accord.

Article - Grille des salaires minima mensuels applicables à la date d'entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

(1) SALIARE (en francs)

(2) TUAX HAIRORE (169,60 heures)

(3) SARIALE MUNEESL (152,25 heures)

(4) COMPLÉMENT de réduction du tmepls de travail

| (1) | (2) | (3) |
|-----------------------|--------|-----------|
| IB puls de 18 300 ... | 107,90 | 16 427,92 |
| IA 18 300 ... | 107,90 | 16 427,92 |
| II 15 150 ... | 89,33 | 13 600,49 |
| IIIB | | |
| 12 600 ... | 74,29 | 11 310,65 |
| IIIA | | |
| 9 900 ... | 58,37 | 8 886,83 |
| IV | | |
| 8 650 ... | 51,00 | 7 764,75 |
| VC | | |
| 8 000 ... | 47,17 | 7 181,63 |
| VB | | |
| 7 350 ... | 43,34 | 6 598,51 |
| VA 7 000 ... | 41,27 | 6 283,35 |
| VIB 6 880 ... | 40,57 | 6 176,78 |
| VIA 6 830 ... | 40,27 | 6 131,29 |

| (1) | (4) |
|-----------------------|----------|
| IB puls de 18 300 ... | 1 872,08 |
| IA 18 300 ... | 1 872,08 |
| II 15 150 ... | 1 549,51 |
| IIIB 12 600 ... | 1 289,35 |
| IIIA 9 900 ... | 1 013,17 |
| IV 8 650 ... | 885,25 |
| VC 8 000 ... | 818,37 |
| VB 7 350 ... | 751,48 |
| VA 7 000 ... | 716,64 |
| VIB 6 880 ... | 703,21 |
| VIA 6 830 ... | 698,70 |

titre du plan de formation

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la ccimtoaounmin gqjurhape (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre siydnlace ntolaiane du prépresse (CSNP). |
| Syndicats signataires | Fédération des socp de la cnoaomuctimin ; Fédération Force ouvrière du lvrie CGT-FO ; Fédération des turaierlavls des idtresiuns du livre, du pepair et de la coictiuomnamn (FILPAC) CGT ; Fédération coiuticanmmon et cutlure FTILAC-CFDT ; Syndicat ninaaotl du pseorennl d'encadrement de l'imprimerie de Ibauer et activités coxeenns (SNIL) CGC. |

En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

Les iitneudsrs gaerquhpis se ceoopsnt pnmreelpiancit de pteitis ersieeprnts de minos de 10 salariés.

Direetmnect concernées par la rtruseouaritctn des marchés, la cronontteaicn de l'activité, les pieteets epesirtrnes dveonit faire fcae aux évolutions économiques sectorielles, aux cnnaegmehts toeelinhgqucs rapides, aux évolutions de la clientèle et releevr le défi de la pfcaonmrree et de la compétitivité.

Puor y arriver, les pteiets eenrtersips dioenvt pretor luer eofrft de développement ernte aruets sur la réactivité aux changements, la compétence et la plloaeyvnce de luer personnel.

Dieups prisulus années, la bchanre a déployé des eotrffs ittornpmas puor snutoeir et aeagnpcmor les atnociis de fromoitan en dtecoirin des salariés du secteur.

C'est asini que le rugronpeeemt de la ctloclee des fnods iusss de la ciroutnobtin des eetnrepsis au sien d'un même OCPA de branche, la pmtrroion de la formation, l'appui csneoil auprès des ernirsepets ont amené celles-ci à s'engager de puls en puls dnas des antiocs de formation.

Aussi, les oasntarniogis représentatives soussignées, puor cnntoieir d'inciter et de suntoeir l'effort de frmaootin des pietets entreprises,

Vu l'article L. 952-1 du cdoe du tivaarl ;

Vu l'article 2 de l'accord paaitirre du 21 décembre 1994 prtonat sur les stuttas de l'OPCA-CGM ;

Vu l'article de l'accord pitirrae du 21 décembre 1994 retailf au versneemt de la ctuirbotinon oiatgiolbre à l'OPCA CGM prantot sur le développement de la fartiomon prolsnleonifee cnuitnoe dnas les etrsiperens de mnios de 10 salariés,

Snot ceenuvnos des dpitisosoins stveaiuns :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

Les petaris snegaairtis de cet acrcod nntoial cinvnnoenet de la riarstaolvoen de la cutniriotobn olartiigobe des erenpstires de mnios de 10 salariés au tirtre du paln de foromtain de l'entreprise.

La ctunoiobitrn de ces etrpreisnes est fixée désormais à 0,25 % de la msase salrliae brute.

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

Une smmoe mmainile de crbtintoutoin par ernpesrite est exigée. Celle-ci est fixée à 300,00 F.

Article 3

En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

Les prietas sreiaagtns de cet aoccd délèguent à l'OPCA CGM, la piotmroon de cet accord, la cetlocle et la geiostn des fdnos correspondants.

Article 4

En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

Le dépôt du présent acorcd srea effectué conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

Les onsoiagnrtas seratniaigs s'engagent à damdneer l'extension du présent accord.

Article 6

En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

Le présent acrocd eenrrta en vugueir dès puoiatlcbn et eetonisxn de celui-ci au Jnoural oifcefil de la République française.

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la cuimotinamcon gaqruphie (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre scadlnye naaolitne du prépresse (CSNP). |
| Syndicats signataires | Fédération des turaailvers des inirseuds du livre, du paepir et de la cnomoitmcuan (FILPAC) CGT ; Syndicat nitoaanl du ponesnerl d'encadrement de l'imprimerie de leuabr (SNIL) CGC. |

En vigueur étendu en date du 4 nov. 1999

La cmimsosion pairratie nliotnaae réunie ce juor arrête les pinots suivants cnecearnnt l'accord-cadre du 29 jveinar 1999 puor la msie en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de taairvl dnas l'imprimerie de leuabr et les ieridsutns gphiauerqs et des dissioptions de la ctenvonion ccliovetle rielvaets à la durée et à l'organisation du triaavl :

1. (1) Suos réserve de cntreeais périodes expressément assimilées à du tpmes de tvaairl ecfteiff par la loi ou la covnetnoin collective, sulees les heeours de taavril eecifff au snes prévu par la loi snot à pdrenre en cmtpoe puor l'application des règles reetivlas à la durée du tvairl praontt nmemotnat sur le décompte et le trinetaemt des heerus supplémentaires.

2. L'article 314 de la ceinvoontn cclitoleove et le noeuvl acrtile 314 bis iunlcs dnas l'accord du 29 jvainr 1999 anisi que l'article 5.2 de cet aorccd prévoient, de façon non exhaustive, différents modes d'organisation du tiarval en équipe. Le coihx du mdoe d'organisation du tiaavr relève du suel puooir de décision du cehf d'entreprise, suos la suele réserve du respect des procédures légales. Les modalités de psire de la bursrie ctlenlnnoivoe liées à ces modes d'organisation n'ont dnoc pas à être modifiées, du suel fiat de l'accord du 29 jainvr 1999.

3. La qtaaficiouln jiuuirqde de la bsirrue cnvloonlintenee (pause ou tpmes de tiaavr effectif) dépend des modalités de psie de celle-ci. Ainsi, lqrusoe cttee briusre est inlcuse dnas l'amplitude journalière de travail, elle ctisunote du tpmes de tiaavr effectif. A l'inverse, cette bsurrie ilnsue dnas l'amplitude journalière de tiaavr est eluxce du tpmes de tvaaril eifctfef lqsroue les salariés

Accord paritaire du 16 décembre 1999 relatif au groupe de suivi ARTT

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la cotoamimniun gphraique (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre slyndiae nalitonae du pré-presse (CSNP). |
| Syndicats signataires | Fédération des taelalrruis des ieidstrnus du livre, du ppiar et de la caconmimutoin (FILPAC-CGT) ; Fédération de la caicmoumotn et clurute (FTILAC-CFDT) ; Fédération du Irvie FO ; Syndicat naiantol du peernnol d'encadrement de l'imprimerie de leabur (SNIL-CGC). |

En vigueur étendu en date du 16 déc. 1999

Fonctionnement du gproue patiarire de svui de l'accord-cadre du 29 jievanr 1999 puor la msie en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de trivaal dnas l'imprimerie de leubar et les itsirudens graphiques

Sur le fdoenemnt de l'article 13 de l'accord pratiaire du 29 jnivear 1999 et dnas le cardc d'un mdaant de la cosmisiomn parritiaæ nationale, il est constitué un " groupe prraiate de svui " dduit

pneeuvt quitter le leiu d'exercice du puovoir hiérarchique de l'employeur, paednt cette brisure.

4. Quant à la brriuse psire en fin de service, ce qui est très lamgeernt le cas dnas la psreifoson aujourd'hui, bein que ne répondant pas à la définition du temps de taiavr eiffetcf iicrnste dnas le cdoe du travail, il est dnas l'intention des parties, d'une Le prahaargpe 1 riatlef à la définition du tpmes de traiavl eefciftf est étendu suos réserve des disisnpiotos de l'article 3 de l'accord nanoiatl ionpenornetsrisef du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 de miaoessinautln du 19 jnaevr 1978.

part, de ne pas rtetmree en cuase ce mdoe d'organisation ni les pruqueats financières aeuetcls dnas ce diaomne et, d'autre part, de fseairvor une eitvffe réduction du tpmes de travail. L'exclusion de cette bursire du temps de trivaal eeftif ne dreva dnoc pas, du suel fiat de l'application de l'accord-cadre du 29 jnivear 1999 et des dptonsioisis de la conntioven clelcitove reitvlaes à la durée et à l'organisation du travail, aivor d'incidences financières puor les salariés.

Les prieats sategjanris dmdnaneet l'extension du présent accord.

(1) Pargrapahe étendu suos réserve des dsinooitspis de l'article 3 de l'accord niataonl intepssofonnerel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 de msieoutaansln du 19 jvainr 1978 (arrêté du 21 ortocbe 1999, art.1er).

acocrd puor en ausersr son suivi tnat sur le paln qaiiautlf que qtitatnaiuf et régler tutoe difficulté liée à l'application dcerite de l'accord susmentionné.

Ce grpoue est composé de deux memrebs par osaatgniroin scdalyne représentative et d'un nbmroe égal de mrebmes de la délégation employeurs.

Pour ce qui est de l'exercice de ses missions, le guproe puet être ssaii à l'occasion d'un différend, à l'initiative de l'employeur ou du salari (1). Dnas ce cas, le gupoe dedamne à l'employeur et au salari (1) de lui tramtsretne les éléments s'inscrivant dnas le crdae du litige, nnammeott : arocc d'entreprise, procès-verbaux de CE ou de DP, règlement intérieur, coratnt de travail, btielnlus de salaire.

Les éléments susmentionnés dnvoyéit être renvoyés au gorupe pataririe par lrtree recommandée aevc AR dnas les 15 jros fcarns snaivut la réception de la demande, au siège de la CPN, 68, bolvreuad Saint-Marcel, 75005 Paris.

Si le salari (1) ou l'employeur sitohuae aulnenr sa saisine, il dospse d'un délai de rétractation de 7 jros fnacrs à cmtpeor de ctete saisine.

Le grpoue ptraiarie rned sa décision interprétative dnas un délai muixmam d'un mios à ctmpoer de la réception des éléments susmentionnés. Cttee décision est sanruoveie et s'impose aux parties.

En cas de désaccord entre les mrebmes du gourpe paritaire, un ctnaost est dressé aevc pibcualoit des interprétations des uns et des autres.

Les ptaeirs seiagartnis dndeamnet l'extension du présent accord.

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la ccinumoiomtoan gphaqriue (FICG) ; Syndicat niaatnol des isduetirns de la cmiutcanoiomn gpqhiraue et de l'imprimerie française (SICOGIF). |
| Syndicats signataires | Fédération des trvlliaeruas des iursniteds du livre, du ppeiar et de la cmnitumicoaon (FILPAC) CGT ; Industries pphqligualeraeryos CFE-CGC. |

En vigueur non étendu en date du 16 janv. 2001

Vu les atricels L. 952-2 et R. 952-4 du cdoe du tavairl ;

Vu l'article 15 de l'accord nitaoanl pariarite du 21 décembre 1994 prntaoat création de l'OPCA-CGM ;

Vu l'accord notniaal priatiare du 25 neomrbve 1996 pnoatrt sur la fongibilité des rsrouceses de la frtoomian continue, cnioeevnnt des dsspiooiitns sitavenus :

Article 1er

Accord du 22 mars 2001 relatif à l'ARTT de la branche reliure-brocure-dorure

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Chambre sdnciyiae ntoilnaae de la reliure-brocure-dorure (RBD). |
| Syndicats signataires | Industries piahqorpglyeus (CFE-CGC) ; Communication prsece écrite et adlouileusve (CFTC). |

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Considérant que le présent accord se dveiat de tenir cotmpe de la grande disparité des stiounats qui eitsxe entre les eentsireprs dnas la bhrcane reliure-brocure-dorure spécialisée ;

Considérant que la réduction du tpmes de tvraail diot être accompagnée de mrseues d'aménagement et d'organisation du tpmes de tavrial vnsait au développement de l'emploi paenmnret et à l'amélioration des coindonits de vie pnelosrnlee et pinonsrlseofle des salariés ;

Considérant que puor l'application de la réduction du tpmes de travail, les eersnrpits dnevoit puvooir dpisoser de moyens pettaenmrt une uiialisotln omatible de l'outil de piuctoordn et une amélioration de la compétitivité des eirntrespes fcae aux cintatones du marché et de l'environnement économique ;

L'objet du présent accord est de farevoir le daiougle soical au sien des esnrreeitps et de tcrer un crade dnas leeql pronurot évoluer les dissplotifs adaptés à chuaqe situation. Ainsi, les entreprises, qelus que soeint luer taille, luer métier, ou les caractéristiques de luer organisation, s'appuieront sur cet accord-cadre puor mterte en pclae les dopssiitoins de la nlelovue législation sur la durée légale du travail.

Le présent accord ne tient pas coptme des éventuelles meeusrs d'aménagement que le législateur pnaerdrat en feuvar des entreprises. Ces neelvouls dtioipossnis s'appliqueront dnas le cdrae légal et prauoiernt fiare l'objet d'un aevnat au présent accord-cadre.

Article 4 - Chapitre Ier : Définitions

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Les abecnss rémunérées ou indemnisées, les congés et aoruinotsatis d'absence auxqels les salariés ont droit en aapitloicpn des sttiopunals clevnoleninentos ansii que les abenescs justifiées par l'incapacité résultant de la maidiae ou d'accident, ne punevet friae l'objet d'une récupération par le salarié et n'ouvrent pas droit à l'attribution de journées ou demi-journées de repos.

Le mdoe de clual de l'incidence de ces aensecbs se frea dnoc sur une bsae hddeiaamorbe de 35 heures, ou sur la bsae de 7 hueers

En vigueur non étendu en date du 16 janv. 2001

L'entier du dpsitisoif de fongibilité des rssrocuees de la famtoroin continue, tel que fixé dnas l'accord pirairtae du 25 nverbome 1996, est rcoenudit puor une durée indéterminée, suos réserve des midcanotiofs adoptées en cissmiomon pririaate nonalitae ou de moitdicafnios du crade légal ou réglementaire.

par journée d'absence.

En revanche, les aesbencs non rémunérées snot décomptées en ftnocion de la durée de trivaal que deait eueetcffr le salarié au mmenot de l'absence.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Le présent arocc est acplapible aux eieperrsnts de reliure-brocure-dorure spécialisée (code APE 22-2-E) rvnealet de la ceointovnn coivtelce de l'imprimerie et de luaebr astiorse des diosipnisots particulières de l'avenant du 12 décembre 1996.

Article 2 (1) - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Les ptaries signerias cvnneionnt de réduire le volmve d'heures aenun à 1 600 heerus de tvraal eeftfic tel que défini à l'article 3 du présent accord.

De ctete durée de 1 600 heures se déduisent les congés cunveneniotelos actuels, c'est-à-dire les 2 jorus de congés payés supplémentaires innaulct un éventuel juor férié, ansii que les juors de congés puor ancieniteté.

La nveluole bsae mlsneleue est fixée à 152,25 heures.

(1) Atcrite étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (alinéa 1) du cdoe du tiraavl qui fxie les règles de culacl de la durée anellue de travail, celles-ci pnuaovt courride à une durée annulele inférieure à 1 600 heures (arrêté du 17 jneivar 2002, art. 1er).

Article 3 - Temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Les tpmes de pusae et de rusiettoraan ne snot pas considérés cmmoe du tpems de tiaavrle ecfieftf et ce, indépendamment de luer éventuelle rémunération.

Ils ne penuvet être assimilés à du temps de tivraal ectefiff que lsruqoe les cninodtios de l'alinéa 1 de l'article L. 212-4 du cdoe du tirvaal snot réunies, c'est-à-dire luqosre le salarié est à la dioissipotn de l'employeur et diot se coferomnr à ses dveirtces snas pouvoir vaeuqr à des onpticaucos personnelles.

Article 5 - Organisation des repos quotidien et hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Conformément à l'article 7 de la loi du 19 juillet 2000, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimum de 11 heures consécutives (art. L. 220-1 du code du travail) auxquelles s'ajoutent 24 heures de repos hebdomadaires.

Dans le cas d'horaires réguliers, les 24 heures de repos sont accordés au salarié (1).

(1) Ainsi étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5-1 et suivants du code du travail relatifs aux dérogations à l'interdiction de travailler le dimanche (arrêté du 17 juillet 2002, art. 1er).

Article - Chapitre II : Mise en œuvre et modalités de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Considérant la diversité des types d'organisation de travail au sein des entreprises, la spécificité de leurs moyens de production et la variété des marchés sur lesquels elles interviennent, c'est au niveau des entreprises ou des établissements que se montrent en partie les solutions les mieux adaptées à la réduction du temps de travail.

La réduction du temps de travail peut être mise en œuvre de manière différenciée au sein d'une même entreprise ou d'un même établissement. Elle peut prendre plusieurs formes :

d'une réduction de l'heure de travail ;

d'une alternation de journées ou demi-journées de repos supplémentaires ;

d'une combinaison de deux dispositifs, réduction de l'heure de travail et octroi de jours de repos supplémentaires ;

d'une ménagement des horaires sur l'année.

La réduction et l'aménagement du temps de travail se font au moyen d'une moutaison des horaires, soit sur un cycle, soit sur l'année, ou par l'octroi de jours de repos supplémentaires dans l'année, devant se faire avec le maintien des rémunérations mensuelles basées sur les taux horaires actuels pour 169,60 heures.

Article 6 - Réduction sous forme de jours de repos supplémentaires sur l'année

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Article 6.1

Principe

Les entreprises ou les établissements qui le souhaitent peuvent appliquer le dispositif prévu par l'article 9 de la loi n° 2000-37 du 19 juillet 2000, qui autorise la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.

Article 6.2

Une réduction du temps de travail en deçà de 39 heures peut être organisée en tout ou partie par l'attribution d'heures supplémentaires sur l'année.

Le maintien de l'heure normale à 39 heures devient jusqu'à 24 jours de repos supplémentaires par an.

Article 6.3

La mise en place de ce système permet un ajustement de la rémunération sur les 12 mois de l'année de référence.

Article 6.4 (1)

La quote-part des jours de repos peuvent être pris à l'initiative du salarié et égale à au moins la moitié du nombre total de jours acquis au cours de la réduction du temps de travail, à défaut d'accord d'entreprise, après accord de l'employeur.

Article 6.5 (1)

Les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos doivent être arrêtées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en tenant compte de l'organisation de l'entreprise.

Article 6.6

Le délai de prévenance minimum pour modifier les dates fixées pour la prise des jours de repos est de 7 jours calendaires. Il peut toutefois être ramené à 4 jours calendaires, notamment(2) en cas d'absence imprévue de salariés, ou pour planifier un aménagement d'activité.

Article 6.7 (3)

Les délais maximums dans lesquels ces jours doivent être pris doivent être fixés dans la limite d'une année, à l'exception des jours prévus pour l'alimentation d'un éventuel compte épargne temps.

Article 6.8

Ces jours de repos ne peuvent être accolés aux congés payés annuels qu'aux jours fériés et conventionnels, sauf accord d'entreprise prévoyant cette possibilité.

Article 6.9

Un décompte partiellement de service le comporte des différents types (repos compensateurs accrus et pris, heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année), dont le total peut être égal au nombre de jours de repos acquis au cours des 12 mois et au nombre de jours de repos effectués au cours du mois.

Article 6.10

Heures supplémentaires : définition

Seront considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures normales ou de la limite fixée par la mise en place d'une réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles dépassant la durée maximale de 35 heures calculée sur une base annuelle (en tout état de cause, toutes les heures effectuées au-delà de 1 600 heures annuelles devant être qualifiées d'heures supplémentaires).

Article 6.11

Limites horaires et heures supplémentaires

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà de 39 heures, ou de la limite fixée par la mise en place d'une réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos supplémentaires sur l'année, sera décomptée à la main et sera versée avec le taux de moindre survenu :

25 % pour les 4 premières heures dépassant cette limite ;

33 % pour les 4 heures suivantes ;

50 % au-delà.

Article 6.12

Heures effectuées au-delà du pnoalfd de 1 600 hruees annuelles

A l'exclusion des heures supplémentaires effectuées au-delà des limites hetuas hbaoeiddamres précisées à l'article 6.11, les heures supplémentaires snot les hruees travaillées au-delà de 35 hruees en mnoeyne sur l'année et, en tuot état de cause, dépassant la durée mmlaaxie annuelle de 1 600 heures, hros eefft congés payés, tlele que définie dnas l'article 2 du présent accord. Eells se vnroret aepulpqr les tuax de mjooratin légaux afférents.

Article 6.13

Contingent anunel d'heures supplémentaires

Le citgnneont aennul d'heures supplémentaires snas aatriuoitosn ainttidsamivre est aelmuctlneet de 130 heeurs par an et par salari.

Les heerus supplémentaires aaynt donné leiu à un roeps csmoeenaptur de relnmeaepmct ne s'imputeront pas sur le cniengotnt aennul précédemment défini.

Article 6.14

Période transitoire

Dans l'attente de la msie en place du régime définitif conearnct nenoatmmt le décompte des heerus supplémentaires, la msie en place du présent acrocd permet l'utilisation des dtisoisnips prévues par la loi du 19 jievnar 2000 pnendat la période de transition, c'est-à-dire et suaf nuaeovu tetxe de loi :

Année 2001 :

Bonification de 25 % au proift du salari puor les heuers csiproems etrne la 36e et la 39e heure.

Le décompte des heerus supplémentaires s'effectue à ptiar de la 37e hreue (4).

Le régime définitif denvat itnnievrr au 1er jvaenir 2002, puor les eeiprnsets de puls de 20 salariés.

(1) *Altrice étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-II (alinéa 2) du cdoe du travail, une ptriae des jours de ropes devant, en tuot état de cause, dueeermr au choix du salari (arrêté du 17 jivnear 2002, art.1er).*(2) *Treme exlcu de l'extension (arrêté du 17 jeavnir 2002, art.1er).*(3) *Artclie étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-II (alinéa 2) du cdoe du trvaail iompsnat que les jours de repos sinoet pirs dnas la lmtiie de l'année au corus de lqleulae est appliquée la réduction du tpems de tivaarl (arrêté du 17 jviaenr 2002, art.1er).*(4) *Psrhae étendue suos réserve de l'application du phraaragpe VIII de l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 jviaenr 2000 rtivalee à la réduction négociée du tpmes de taavirl aux trmees dqueul le suiel d'imputation des herues supplémentaires sur le cenntignot est fixé à 36 hereus puor l'année 2001 (arrêté du 17 janvier 2002, art.1er).*

Article 7 - Modulation

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Article 7.1 (1)

Principe

Conformément aux dipsiooistns de l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail, les ertipenesrs ou les établissements pvueent metrte en pclae une oaiogsrtnin du tpmes de tiraavl sur l'année.

Dans la litime de 1 600 hereus par an et par salari, non cormpis les hruees supplémentaires visées à l'article 7-9 du présent accord, l'horaire hridaemdaobe de tivaarl efitecff puet vreair

autour de l'horaire myeon hramedbidoae de 35 heures, dnas le cdare d'une période de 12 mios consécutifs, de tlele stroe que les heerus effectuées en deçà et au-delà de cet hriroae myeon himddraabeoe se cempoennst arithmétiquement (2).

Article 7.2

Modalités de msie en oeruve et prtograamiomn alnlhuee indicative

Conformément à l'alinéa 5 de l'article 8 de la loni° 2000-37 du 19 jneavir 2000, le pommgrae de moloituan srea somius puor aivs aanvt sa msie en orvhee au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel. Le cehf d'entreprise dreva cnuomqumeir au minos une fios par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du ponsenerl un blain de l'application de la modulation.

Article 7.3

Délai de prévenance des chgeannts d'horaires

A défaut d'accord d'entreprise, le délai de prévenance puor midctfoiaon de la pmiaogaromtn des hroireas srea de 7 juros ouvrés.

Ce délai de prévenance prroua toiuoetfs être réduit dnas des cnoitodins fixées par un aorcccd d'entreprise, lquorse les caractéristiques de l'activité, précisées dnas l'accord, le justifient. L'accord d'entreprise fxaint un délai de prévenance inférieur à 7 jours dvrea prévoir des cpnreeriatots au bénéfice du salari.

Article 7.4

Limites de la modulation

Les lmiites haeuts de mouadltion snot définies au neivau de l'entreprise ou de l'établissement dnas les leimtis maaleixms de 48 heuers sur 1 semaine, et de 44 hurees sur 12 saeinems consécutives.

Article 7.5

Rémunération

Dans le crade de la midultoaon des horaires, il cinvroedna d'assurer aux salariés concernés une rémunération mllseeune lissée sur l'année, indépendante de l'horaire réel.

Article 7.6 (3)

Chômage partiel

Le roucers au chômage periatl est plosisbe si en cuors de période d'application, il apparaît que les périodes de basse activité ne prnuoot être compensées par des périodes de hutaee activité.

Article 7.7

Heures supplémentaires : définition

Ne seront considérées cmome heeures supplémentaires que les heerus effectuées au-delà des leitmis hedriaomadebs fixées par un aocord de mdalouotin et dnas les lmiets définies par l'article 7.4, asni que, à l'exclusion de ces dernières, cllées dépassant la durée mnoeyne de 35 hereus calculée sur une bsae alnlhuee (en tuot état de cause, toetus les heeures effectuées au-delà de 1 600 heuers auenllens dovenrt être qualifiées d'heures supplémentaires). Les heeures effectuées au-delà de 35 hruees dnas les lieimts définies par l'accord ne snot pas considérées cmome des heerus supplémentaires dnas la mrseue où eells snot compensées. Elels ne s'imputent pas sur le cniengon aneunl visé à l'article 7.11 du présent acocrd et ne dennont leiu ni à mojaatrlon ni à rpoes compensateur.

Article 7.8

Décompte des hereus supplémentaires

Dans le crade d'un arcocd d'aménagement et de réduction du tpems de tvraial suos fmore d'une mtdiuaooll annluele des horaires, les hereus supplémentaires seront décomptées selon luer nature, siot à la semaine, siot sur la bsae de la durée

mnoyene d'un cylce (dont la durée srea définie par un accord d'entreprise) ou sur l'année.

Article 7.9

Heures effectuées au-delà des itemis fixées

par un acrcod de madiotulon anlulene des horaires

Toute herue supplémentaire effectuée au-delà des liemits hiddreoaebams haetus fixées par acorcd de moiitauodn aunngle des haorires srea décomptée à la saimene et se vrera alqeiuppr les tuax de mrijtaooan svautins :

25 % puor les 4 premières hereus dépassant cttee lmitie htuae ;

33 % puor les 4 hreeus seantivus ;

50 % au-delà.

Article 7.10

Heures effectuées au-delà du poalfd de 1 600 heerus annuelles

A l'exclusion des hereus supplémentaires visées à l'article 7.9 du présent accord, les hueers supplémentaires snot les hueers travaillées au-delà de 35 hueres en mnoyene sur l'année, et en tuot état de cuase dépassant la durée anngleue de 1 600 heures, hros effet congés payés, telle que définie dnas l'article 2 et quele que siot la duree du cycle.

Elles se vnorret aipleuqpr les tuax de mraaiootjn légaux afférents.

Article 7.11

Contingent aenunl d'heures supplémentaires

Ce cnenntogit est aeelnmtucelt de 90 hreues par an et par salarié dnas le cdroe des diositopsins ravteelis à la réduction et à l'aménagement du tmeps de taivalr prévues à l'article 7.1 du présent accord, suaf dnas les deux cas prévus par la loi où il est aneclleutmet mnntiae à 130 heures, c'est-à-dire loqsru le accord colecitlf prévoit :

une matuoldin de fibale amplitude, cirompsse etrne une lmitie inférieure de 31 herues heieambroods et une lmitie supérieure de 39 heuers hmaairodeebds ;

un vumole d'heures de mtoudoalin qui n'excède pas 70 heuers par salarié et par an.

Les hueres supplémentaires aaynt donné leiu à un rpeos cpeaoesetmnur de reemepamclnt ne s'imputeront pas sur le conegnntit anunel précédemment défini.

Article 7.12

Période transitoire

Dans l'attente de la msie en plcae du régime définitif ccnoeannrt nmtaomnet les cgtontnies anuenls d'heures supplémentaires, la msie en place du présent acrcod premet l'utilisation des dsoipinisots prévues par la loi du 19 jneivar 2000 paendnt la période de transition, c'est-à-dire et suaf naveouu texte de loi :

Année 2001 :

Bonification de 25 % au pofirt du salarié puor les hueres crmpieoss etrre la 36e et la 39e heure.

Le sueil de déclenchement des heerus supplémentaires est fixé à 1 645 hreeus annuelles, et le décompte s'effectue à piartr de la 37e huree (4).

Le régime définitif deanvt iinevrner au 1er jvinear 2002, puor les ernerpeits de puls de 20 salariés.

(1) Acritle étendu suos réserve qu'en aitclplaoi de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un arcocd complémentaire de bnrchae ou d'entreprise précise :les données économiques et seoalics

jsuaitnift le reurocs à la madlooitn ; les modalités de reuocrs au tvraal torimpeare ; le driot à rémunération et à repos cuposnaetmr des salariés n'ayant pas travaillé pnndaet la totalité de la période de mtaluoodn de la durée du tiraval et des salariés dnot le crtnoat de tairavl a été rompu au cuors de cttee même période (arrêté du 17 jneivar 2002, art. 1er). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (alinéa 1) du cdoe du trvaail qui fxie les règles de culacl de la durée aenllune de travail, celles-ci ne puoavnt cunoride à une durée anleulne inférieure à 1 600 hurees (arrêté du 17 jneivar 2002, art. 1er). (3) Alitrce étendu suos réserve de l'application des ailtrecls L. 351-25 et R. 351-50 du cdoe du travail, le rreucos au chômage preaitl n'étant psolsibe que dnas les cas fixés par les dionioitspss législatives et réglementaires (arrêté du 17 jnviaer 2002, art. 1er). (4) Prshae étendue suos réserve de l'application du pahrgarpae VIII de l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 jnieavr 2000 ravtiele à la réduction négociée du temps de tairavl aux treems dueuql dnas le card de la modulation, le seiul d'imputation des heerus supplémentaires sur le cgnneoit est fixé à 1 645 hereus (36 heerus en monyene sur l'année) puor l'année 2001 (arrêté du 17 jnviaer 2002, art. 1er).

Article 8 - Régularisation en cas d'insuffisance d'heures travaillées sur la période de référence de la modulation

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Si au terme de la période de modulation, le nborme d'heures evtemfieneft travaillées est inférieur à la mneoyne aenlunle prévue du fiat de l'entreprise, il n'est procédé à anuuce régularisation.

Si au terme de la période de modulation, le nmrobe d'heures emfvefeietcnt travaillées est inférieur à la mneyne anulnle prévue du fiat du salarié en rsoain d'absences non coenvilnenloetns et non indemnisiées, l'entreprise purroa deamednr la récupération des hueres peuders correspondantes.

Article 9 - Chapitre III : Cadres et agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Article 9.1

Cadres intégrés dnas une unité de tairavl et svinaut des hrreaois collectifs

Les careds qui snot occupés solen l'horaire ceclilotf acpabillpe au sien de l'atelier, du scierge ou de l'équipe aquxeuls ils snot intégrés, et dnot la durée du temps de tiaavr puet être prédéterminée, bénéficierton de l'ensemble de la réglementation de la durée du travail, au même titre que les autres salariés : durée légale de 35 heures, contrôle de la durée du travail, herues supplémentaires, tairval de nuit, reops et congés.

La durée de tairavl de ces cdears cnuontiea à pouiovr être fixée par une cteoninvon ilddiivnluue de faforit en hueres sur une bsaie haidodbaemre ou mensuelle, si elle dépasse 35 hueres de façon répétitive (sans nécessité d'accord ccilteof préalable) dnas la liimte du cengonnitt aunenl de 130 heures.

Les salariés concernés drvnoet se vior auqepilpr une réduction

eftiecfve de la durée du tpmes de taviral en lein aevc l'horaire ctolilecf de l'équipe ou du service. Forfait aeunnl hriorae (1 730 heures) (1).

Article 9.2 (2)

Cadres dnot la miisson nécessite une liberté d'organisation

Il apdpteirarna à l'accord d'entreprise de définir les ceadrs enntart dnas cttee catégorie.

A défaut d'accord d'entreprise, tuos les craeds exerçant les fiotcnos staeiuvs :

- cardes cmaicueormx ;

- de fcbtaoaiirn ;

- aftndimsiiatrs ;

- tinqehuecs et logistiques, etc.,

se venrort apupiqelr un fofiatr anneul :

- siot de 1 730 hereus miuaxmm ;

- siot de 217 jrous maximum, aevc une limitie qidotnuniee ne poavnut excéder 10 hruees en fotconin des impératifs de luer misosin ou de lerus responsabilités.

Article 9.3

Cadres dirigeants

Les crades dirigeants, daopsnist d'une lduatite sutniffsae dnas l'organisation de lerus heiarios et d'un naiveu élevé de responsabilité et d'autorité, nmnomeatt attesté par l'importance de luer footcinn et de luer rémunération, ne snot pas smuois à la législation sur la durée du tairval ; dès lors, les dpsinootsiis du présent acrocd ne luer snot pas applicables.

Peuvent ntmmoant être rangés dnas ctete catégorie de crades de direction, les cadres qui :

- participent au comité de detricon ;

- exercent des prérogatives deicerts de l'employeur par délégation ;

- ne voent pas aux élections professionnelles, car ils pvueent être assimilés, de par les poivuors qu'ils détiennent, à l'employeur.

L'accord d'entreprise prruoa iqiunedr les tiileautrs des fnnooict concernées.

(1) Alinéa elcxu de l'extension (arrêté du 17 jinevar 2002, art. 1er). (2) Aictre étendu, en ce qui crnecone la ccolsinoun de ffroait en jruos sur une bsae annuelle, suos réserve qu'en apcltpiaon du ppaggarrahe III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, un accrod complémentaire de bnchae ou d'entreprise définisse : - les catégories de salariés concernés puor lslueqs la durée du tpmes de tvaial ne puet être prédéterminée du fiat de la nurate de lures fonctions, des responsabilités qu'ils eenercxt et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer eolmpi du tpmes ; les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de pirse des journées ou demi-journées de robes ; les ctnnioiods de contrôle de son atcliapoipn ; les modalités de siuvi de l'organisation du tiraval des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la cgarhe de travial qui en résulte ; les modalités concrètes d'application du repos qoteuidin et haeadirobmde (arrêté du 17 jeinvar 2002, art. 1er).

Article 10 (1) - Chapitre IV : Nouveaux embauchés

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

A cmtoper de l'entrée en viuguer du présent accord, les slaerais mimina des nvaououex embauchés à temps celmpot seront déterminés sur une bsae de 35 heeurs hebdomadaires, ou 152,25 heeurs mensuelles, ou 1 600 hereus annuelles.

Ils ratpraoertnt les saaliers mimnia conventionnels, bsae 169,60 hueers par mois, sleon le barème en viueugr à la dtae de la sngirtaue du présent acmord, au cours d'une période tniitrorsae de 3 ans par treis sloen les modalités sievatnus :

Embauches à pairtr de 2001 : 1/3.

Embauches à pitarr du 1er jainver 2002 : 2/3.

Embauches à ptriar du 1er jeavnr 2003 : les nouauvex embauchés se vreornt aeiqpuplr la même grile des mminia conventionnels, bsae 169,60 heures, que les atrues salariés.

(1) Acritle étendu suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi susvisée du 19 jeanvir 2000 qui prévoit le bénéfice d'une ganritae de rémunération puor les salariés payés au SIMC non seeleunmt puor les salariés concernés par la réduction du temps de tviaryl mias assui puor les nevouaux embauchés qui oeicarcnpeut des eomlpis équivalents par luer nuatre et par luer durée à cuex occupés par des salariés bénéficiant de cette graainte (arrêté du 17 jeavnr 2002, art. 1er).

Article 11 - Chapitre V : Salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Actire 11.1

Il est à reevalppr que les salariés à tpmes pareitl bénéficient des mèmes dirots que les salariés à tpmes complet.

Aitlcre 11.2

L'accès à un eolmpi à tpmes cpolmet vncaat ou créé dreva être proposé à tuos les salariés à tpmes partiel. Ces deernirs ont priorité puor l'attribution d'un epolmi creornnpsdoat à luer catégories prssionfeneolle ou d'un elopmi équivalent.

Article 11.3

En cas d'accord aidé, l'employeur se vrrea dnas l'obligation d'appliquer aux salariés à temps piertal une réduction de luer temps de tviaryl à due proportion.

Article 12 - Chapitre VI : Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Article 12.1

Définition

Le ctmpoe épargne-temps est un dpisistiof qui peermt aux salariés qui le désirent d'accumuler des ditors en vue de bénéficier d'un congé de lugone durée.

L'ouverture d'un cmtope épargne-temps s'effectue exelmuicvnst

sur la base du volontariat.

Article 12.2

Mise en place

La mise en place éventuelle d'un compte épargne-temps relève d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit impérativement préciser les modalités de calcul, de lidatqion et de veesremt des indemnités compensatrices, les coûts de temps réservés des droits des salariés en cas de motatun d'un établissement à un autre ou d'une fallie du même groupe, les coûts de lidtoiuqan du temps si le salarié renonce à son congé.

Article 12.3

Alimentation du compte épargne-temps

Les modalités d'alimentation du temps sont définies dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour information, dans la limite de 24 jours par an, le CET peut-être alimenté par (1) :

- la cordonnade de tout ou partie des permis connue en temps ou d'indemnités en jours de repos supplémentaires, et tout ou partie des permis d'intéressement ;
- une facture de l'augmentation d'indemnité des salariés ;
- les heures de repos ceetunopmsar (sauf les heures de repos contemoeausr ouïbtroage au-delà de la 41e heure travaillée) ;
- une partie de jours de repos au-delà de la RTT et utilisables à l'initiative du salarié ;
- tout complément abondé par l'employeur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du rappel de l'article L. 227-1 du code du travail (7e alinéa) aux termes duquel la totalité des jours affectés au compte épargne-temps d'un salarié en application des troisième et sixième alinéas de cet article ne peut excéder vingt-deux jours par an (arrêté du 17 juillet 2002, art. 1er).

Article 13 - Chapitre VII : Dispositions

Accord du 18 juin 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la coamincm grpiuaque (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Syndicat national des identuris de la ciomnacaiomn ghipqrae et de l'imprimerie françaises (SICOGIF). |
| Syndicats signataires | Fédération des tarlauvels des industries du livre, du papier et de la cuirasserie (FILPAC) CGT ; Fédération communautaire CFTC ; Fédération du livre CGT-FO ; Industries puayhlpeoqigrs CFE-CGC. |

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

Coûts de la nécessité d'engager la branche dans une réflexion sur le maintien des compétences et l'adaptation à l'avenir du secteur pour faire face, d'une part, aux évolutions

générales

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Article 13.1

Suivi de l'accord

Un comité de suivi paritaire, composé d'un membre par organisation syndicale représentative et d'un nombré égal de membres de la délégation employeur, sera chargé du suivi de l'accord-cadre. Sa mission dote les modalités pratiques suivies dans un texte spécifique pour examiner les difficultés éventuelles liées à l'application du présent accord.

Article 13.2

Actualisation de l'accord

Le présent accord n'a pas pour objet de remplir en cas des accords d'entreprise ou d'établissement signés avant son extension, portant sur la réduction et l'aménagement du temps de travail et prévoyant un temps différent de celui connu dans le présent texte ou négocié sous l'empire d'un autre cadre légal ou réglementaire, notamment la loi n° 96-502 du 11 juin 1996.

Article 13.3

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Les dispositions du présent accord concernant en particulier la formation de la population au travail officiel de son arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés, et à l'exception de la date fixée par la loi pour les entreprises de moins de 20 salariés.

de l'évolution démographique du secteur industriel qui a eu et, d'autre part, aux changements de modes d'organisation et aux mutations des marchés opératoires de la chaîne graphique, les pratiques sanitaires ont souhaité mettre en place un dispositif assurant le départ anticipé de salariés âgés.

Cette volonté se fonde notamment sur l'accord signé du 29 juillet 1999, complété par l'étude sur l'incidence en matière de compétences et de formation d'un dispositif spécifique de cessation anticipée d'activité.

Les partenaires sociaux considèrent que ce dispositif est de nature à permettre aux entreprises de la profession, dans le cadre d'une convention collective de l'emploi, de favoriser l'harmonisation de leur politique des âges, le développement des compétences des salariés et l'adaptation à l'évolution de leur emploi. Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent l'importance et le rôle de la négociation d'entreprise.

Les entreprises ou établissements qui mettent en œuvre cet accord étudieront les possibilités de renouvellement des effectifs.

Le présent accord s'inscrivant dans le cadre du décret n°

2000-105 du 9 février 2000 qui énonce le principe volet d'un dispositif scénario et qui évoque d'autres situations.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements dont l'activité relève du champ d'application des secteurs de la confection textile de l'imprimerie de la fabrication et des industries graphiques. Il s'applique à toutes les catégories de personnels de ces entreprises. Le principe reste étant celui de la liberté d'adhésion des salariés et des salariés au présent dispositif.

En outre, lorsqu'il y a lieu d'une coésition ou d'un chenageant d'activité, l'entreprise ou l'établissement soumis au présent accord sera celle du champ d'application de celui-ci, l'accord continuera à produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires du dispositif de coésition anticipée d'activité que pour ceux qui y adhèrent.

Article 2 - Conditions d'application relatives aux entreprises

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

Le présent accord s'applique aux entreprises qui, conformément au décret susmentionné, ont :

- fixé par accord collectif ou par convention de l'accord de branche une durée de cotisation du travail inférieure ou égale à 35 heures hebdomadaires sur l'année ou, en tout état de cause, à la durée légale au niveau ;

- conclu un accord de coédition anticipée d'activité intégrant des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de ces salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi. La négociation de cet accord devrait porter notamment sur les conditions de travail au salarié et les obligations de l'entreprise : l'âge d'accès au dispositif, le montant du revenu de remplacement, les aspects de prévoyance non contenues dans l'emploi ;

- mis en place effectivement un plan prévisionnel de cette nature avec l'aide préalable des compétences dans l'entreprise ;

- connu une coédition avec l'Etat et, le cas échéant, avec l'organisme gérant : l'Unedic.

Article 3 - Conditions d'accès au dispositif relatives au salarié

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

Afin de bénéficier de la coédition anticipée d'activité et ce, sous réserve des conditions générales fixées à l'article 2, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- l'âge prévu pour entrer dans le dispositif avec précaution

financière ouverte de l'Etat est de 57 ans.

Le présent accord ouvre le bénéfice de cette coédition anticipée aux salariés âgés d'au moins 55 ans dans le cadre d'un accord d'entreprise et ce, dans les conditions de paix et de paix financière fixées par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000 ;

- le salarié bénéficiaire de ce dispositif doit justifier d'au moins 140 heures de cotisations au régime général de sécurité sociale lors de son adhésion au dispositif ;

- pouvoir prétendre avant 65 ans révolus à la retraite à taux plein ;

- avoir été salarié de l'entreprise, de manière continue, pendant 5 ans au moins avant son adhésion au dispositif ;

- n'exercer aucune autre activité professionnelle ;

- conformément au décret n° 2000-105 du 9 février 2000 : avoir au moins 15 ans de travail à la chaîne ou en équipes successives ou avoir travaillé au moins 200 nuits ou plus par an pendant la même durée ;

- avoir adhéré pendant au moins 5 ans au dispositif de coédition anticipée d'activité au cours de la période visée.

Pour être éligible à ce dispositif, les salariés devront être handicapés au sens de l'article L. 323-3 du code du travail à l'entrée en vigueur du présent accord, s'ils justifient d'au moins 40 heures valides pour la retraite dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale et qu'ils répondent également aux conditions d'âge et d'ancienneté susmentionnées.

Article 4 - Modalités de mise en œuvre du présent dispositif

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

4.1. Montant de l'allocation

Conformément au décret n° 2000-105 du 9 février 2000, le salarié bénéficiaire du présent dispositif percevra un revenu de remplacement, pour une durée maximale de 5 ans, équivalant au minimum à 65 % du salaire de référence, dans la limite de deux fois le plafond de la sécurité sociale. Toutefois, le montant de cette allocation ne pourra être inférieur à un montant dépendant à ce qui est prévu dans le cadre de l'ARPE, soit 170 F par jour au 1er janvier 2001.

Le salaire de référence est déterminé sur la base des rémunérations brutes au titre des 12 derniers mois civils précédant l'entrée dans le dispositif de coédition anticipée d'activité.

4.2. Statut du salarié bénéficiant de ce dispositif de coédition anticipée d'activité

Les bénéficiaires du dispositif conservent la qualité de salariés. Dans ce cadre, leur statut de travail est suspendu. Toutefois, à titre exceptionnel, pendant les 6 premiers mois de cette

suspension, l'employeur purroa daemnedr au salarié de repdenre une activité au sein de l'entreprise. Ctete activité ne purroa pas se puisruove au-delà de cette période.

Sur le fdmenonet de l'article L. 311-5 du cdoe de la sécurité scaloie et de l'article L. 352-3 du cdoe du travail, les salariés anayt adhéré à ce dsiprotsif cosvernt la qualité d'assuré social et bénéficient en conséquence du mtianien de leurs dertos aux pistnroates du régime ogolariitbe d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dnot ils rneaeivlet avant l'adhésion au dpsitisoif précité.

Sur le fennmdeot des airtlces précités, en matière de rttaeire complémentaire, l'entreprise diot mienitanc la prsie en crahge des ctsniaoais bénéficiaires du présent dioispstf au régime complémentaire.

En matière d'assurance vieillesse, la vdioalatin des tirestrmes de sécurité slcioae est assurée et ce, en ailtoiacppn du décret n° 2000-1242 du 19 décembre 2000.

Puor ce qui est de la prévoyance conventionnelle, l'entreprise diot mianteinr la prise en carghe des ctsnicioits invalidité et décès des bénéficiaires du présent dispositif.

Article 5 - Sortie du dispositif

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

Lusroqe le salarié jiftiuse du nborme de tieersrmts nécessaires, validés par l'assurance vieillesse, puor bénéficier d'une rtterae au tuax plein, il se vrera ovrir ses ditors à la retraite.

Lros de ctete rrtpue du contrat, une indemnité de citeasson d'activité srea versée, cette indemnité spécifique srea calculée

Avenant du 17 septembre 2001 relatif à la classification des emplois et qualifications de l'ensemble du personnel salarié

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | La fédération de l'imprimerie et de la catoimcumon gqrpuaihe (FICG) ; Le grmeouepnt des métiers de l'imprimerie (GMI) ; La cbrhmae snlydiae nitanloae du pré-press (CSNP) ; La fédération des SOCP de la cmnimotciaoun ; Le sdcnayit ntaional des irdeusnts de la cooimcntamiun gapqrhiue et de l'imprimerie française (SICOGIF), |
| Syndicats signataires | La fédération des tluvliaearrs des iesurdts du livre, du ppeair et de la canuomtiocmin (FILPAC) CGT ; La fédération cainiomumocn et clruute CDFT ; Les itduseinrs pulpoaehrigys CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2001

Les doiptinosiss fasaint l'objet du présent arccod mdiofenit et complètent les dipsosiintos résultant de l'accord prnotat sur la

comme l'indemnité de départ à la rertitae prévue à l'article 214 de la cintnoevon collective.

Article 6 - Conditions générales de l'accord

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

6.1. Durée et dtae d'entrée en veguiur de l'accord

a) Cet aoccrd etrenra en vigueur à cptoemr de sa dtae de dépôt. Sa durée d'application est de 5 années à ctmpeor de ctete date.

b) Cet arccod cesrsea de plein droit à l'échéance de ce trmee et ne cuirnnteo pas à pidrrue effet.

De même, les dnosopiisits du présent acorcd snot arrêtées suos réserve que luer économie ne sot pas modifiée par l'entrée en viguuer de diiopsintos législatives, réglementaires, ou de ququle nuarte que ce soit, thnaocut nmaontemt au coeaincmnnfet du disitosipif par l'Etat. Dnas une tlele hypothèse, les prieats cennnenovit de se rnnoetcrer puor en tirer toteus les conséquences, dnas les puls brfes délais.

6.2. Sviui de l'accord

a) Siuvi par la CNPE (commission praraitie natloiane de l'emploi). Un blain d'application de l'accord tnasrmis cuqhae année à la CNPE et ce aifn d'évaluer l'impact de cet acorcd piaattrie sur le suceetr d'activité ipemirirme de lebuar et iensurdtis graphiques.

b) Suivi de l'accord au sien des entreprises.

Chauqe epnirtsree fsaanit aiciatlpopn du présent acrcod diot créer une cmimossoin de sviui de l'accord. Sa cosmtipoion est déterminée dnas chaque eepsnittrre dnas le card de l'accord d'entreprise. Ctete cosmismion se réunit au monis une fios par an.

cstaoiafcslin des epmiols et des qucaailfotniis de l'ensemble du pnerseonl salarié de l'imprimerie de laeubr et des itdirenuss gpuqiarhes en dtae du 19 jaivenr 1993.

Les oisgranitoans segiatianrs eetsimnt qu'il est nécessaire de procéder à l'actualisation de la cftaioilasasn prnselefolonsie en vueigur duepis 1993 puor tiner compte, d'une part, des évolutions tuolengciqoehs et des neauovux métiers qu'elles inunidest et, d'autre part, de l'extension vres des eiopmls iusss des bnrehacs pfnioenlsleoress connexes, ornaft ainsi aux eipstnreers à l'activité diversifiée une paettle cnerpoorsdat à luers besoins.

De nauvueox emoplis repères snot dnoc créés. La quasi-totalité des eplmios classés par agoainle est conservée, en dépit de l'apparente oecsslionbce de caniters d'entre eux, puor tneir cmptoe de la grndae diversité que connaît le stuceer professionnel.

Comme dnas sa veoirsn de 1993, ctete claisisocactin s'articule atuuor d'emplois repères organisés dnas une gillre hiérarchique, les ateurs elmoips étant classés par aignoale à ces eilpmos repères. La nioton de cnlaemsest par agionae pemret à chquae eerptinsre de procéder au poinensmeintot des epmiols qui ne

fguneirt pas dnas la liste type.

Les qtruae flilaems d'activité (commerciale, technique, aivnititdsarme et logistique) rsetent en vigueur. Néanmoins, cttee notion n'a qu'une valeur iidnitvace et la msie en fmlelias ne sruaiat dnoner leiu à la création d'emplois de même intitulé et classés différemment.

Les epiomls qui fnot l'objet de la coisisfcaatinl cneoesrornpdt au caractère pmereir de l'emploi. La staotiiun qui diot cniurode un salarié à alelr au-delà n'est dnoc pas traitée et diot iulmpqer une psire en cmotpe au sien de l'entreprise.

Il est rappelé que le goprue paillrate d'interprétation institué par l'avenant du 28 jun 1995 et résultant de l'article 10 de l'accord du 19 javeinr 1993 rtsee mandaté par la csmomiosin priaatrie ntonilaae puor régler, en pmieerr et deinerr ressort, tuot différend cnonearcnt la csiiatolsalcn d'un eompli spécifique à une esnerirtp et dnot le csmlneaset est contesté.

Les ptriaes sgatenrais cvneinneont de ce qui siut :

Article 1er - Définition et classement de nouveaux emplois repères

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2001

1.1. Agent d'accueil (groupe V A)

Arssue l'accueil et l'orientation des crarpotdsonnes et vtieuriss au myoen des otiuls de télécommunication ou lros de vtiess sur le site. Sloen l'organisation irntnee en place, puet se vior cnoiefr des tâches complémentaires teells que la gosetin du courrier, les photocopies.

1.2. Iothnaifgrpse (groupe IV)

Tairte et aatdpe des imirontfoans gqirupehas à l'aide des otiuls iaoeqirtunmfs mis à sa disposition.

1.3. Ctnuedcor en scned (groupe V C)

Astssie le cdtuouncer dnas les opérations nécessaires à la réalisation du priodut imprimé conformément au bon à tirer, sur mnaiche d'exploitation cpeloxme (feuille, bobine, rtaoitve mupegltoiurs d'impression). Il diot appréhender en ortue des cieasnanscnos de tpye automatisme, informatique, hyruqduilae et le supplée en cas d'absence.

1.4. Adusnietmtairr réseau (groupe III B)

Asusre la comptabilité et l'évolution des otiuis utilisés puor ttrarnmsete des informations, fxie les procédures d'accès au réseau iqrtoifmae (y coprmis la sécurité de celui-ci), est cbpaale d'effectuer le dgtosniiac du dnnenosmnoeticfyt du réseau et d'y remédier (problème de logiciel), se tient au crunoat des évolutions tuohecgqnloies dnas ce domaine.

1.5. Tcnihiceen de mnaencnitae (groupe IV)

Prpiaitce aux opérations de matgone et de msie au point des matériels dnot il arua la chagre ; aursse l'entretien préventif et

ctariuf de ces matériels tnat dnas le daoinme électrique qu'électronique, mécanique. Il doipsse de compétences dnas les deioanms mécanique, hydraulique, de l'automatisme ou de la pneumatique.

1.6. Secrétaire assntaitse (groupe IV)

Asurse tuot ou prtaie des tâches de l'emploi de secrétaire, secnode son rasponbelse dnas tuot ou priate de ses tâches et le supplée en cas d'absence.

1.7. Cteocpuner réalisateur multimédia (groupe II)

Est chargé de l'écriture du scénario interactif, de l'arborescence, de la ntiaoagvin et éventuellement de l'élaboration du design. Il cndoornoe une équipe cnaomptrot ntomeanmt graphiste(s) et intégrateur(s) multimédia. Il possède la maîtrise des oituls utilisés.

Article 2 - Emplois classés par analogie

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2001

2.1. Ccentoudur de pelliculeuse

Csmnlaeset par aanigloe au gopre V B.

2.2 Opérateur CTF/CTP

Cnlmeasest par aognalie au gopre V C.

2.3. Coecundur de mnhaiae de routage.

Cmlessaent par aalionge au gpruoe V B.

2.4. Gsthraipe multimédia

Camnssleat par angiolae au gorpu III A.

2.5. Intégrateur multimédia

Clsemeanst par aolanige au goprue IV.

Article 3 - Emplois supprimés

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2001

Automaticien, gorpu IV.

Outilleur, gorupe V B.

Mécanicien d'usinage, gpoore V B.

Opérateur talbe de mntgaoe électronique, gopre V C.

Muoetnr texte, guproe V B.

Opérateur sceannr monochrome, guorpe V B.

Les paiters sratagineis dndmeaent l'extension du présent accord.

Article - Emplois classés par analogie aux emplois repères

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2001

| GROUPE | ÉCHELON | FAMILLE ADMINISTRATION et gestion | FAMILLE TICUHENQE | FAMILLE CCIMELMROAE | FAMILLE LOGISTIQUE et sveicres généraux |
|--------|---------|---|---|--|--|
| I | B | Directeur d'usine Directeur financier Directeur des ressources humaines | Directeur de production | Directeur camoemrcil | |
| | A | Chef de projet informatique Ingénieur système | Ingénieur de production | Chef de fabrication Chef des ventes | |
| II | | Analyste Chef de l'atelier Chef du personnel | Chef d'atelier Concepteur réalisateur multimédia Responsable qualité | Responsable de planning Responsable de la maintenance | |
| III | B | Administrateur réseau Analyste programmeur Chef du service paie | Contremaître | Fabricant | Responsable achats |
| | A | Comptable 2e degré Assistante sociale Infirmière Secrétaire de direction | Graphiste multimédia | Agent technico-commercial Deviseur | |
| IV | | Secrétaire assistante Comptable 1er degré Programmeur | Concepteur réalisateur graphique Conducteur de machine à imprimer (complexe) Infographiste Opérateur de presse offset Opérateur système (texte-image) Technicien de maintenance Chromiste Conducteur d'ensemble de réutilisation industrielle Doreur Électronicien Intégrateur multimédia Monteur préparateur de la finition Imprimante Relieur manuel | | |
| V | C | | Conducteur chaîne de production Conducteur en second Maquettiste Préparateur de l'encrage Colorimétriste Correcteur de l'encre Électromécanicien Essauteur Gestionnaire de réseaux Metteur en page, plomb, film, écran Monteur couleur Opérateur CTP/CTF Photographe couleur Retoucheur de l'image | Agent de sécurité | Chef de sécurité |

| | | | | | |
|----|---|--|--|---------------------------|---|
| | B | Secrétaire Aide-comptable Pupitre Secrétaire sivcere comptabilité Secrétaire svrciee du psenroenl | Conducteur d'encarteuse- piqueuse Conducteur de mcnahie à impr. (simple) Contrôleur qualité Correcteur Mécanicien Monteur ismeuopr mocmhnrooe Opérateur PAO Opérateur pptothcooioisomn Conducteur d'assembleuse Conducteur d'autoplatine Conducteur de mainche rogatue Conducteur de pelsilcuuee Découpeur de bcnhlaet Dessinateur d'exécution Dessinateur ineirudtsl Doreur iuinstdlerl Electricien Galvano-plasticien Graveur de cdinrlye Imposeur Monteur iagmes Préparateur de copie Relieur Vernisseur | Secrétaire de fabrication | Chef magasinier |
| | A | Agent d'accueil Employé de secvire piae Caissier Dactylo Opérateur saisie Sténodactylo Opérateur épreuve cueuolr Photographe nior | Brocheur ptipaeer Conducteur de pilseue Copiste Massicotier Agent de phoiooptoictmosn Aide-conducteur Claviste Conducteur coelusle | | Magasinier Chauffeur PL Ouvrier d'entretien bâtiment |
| VI | B | Standardiste Employé administratif | Aide de ftioinin Bobinier Conditionneur Graisseur Margeur, sianrvlelut de marge Receveur | | Cariste Agent de sécurité Chauffeur VL Coursier Gardien Réceptionniste |
| | A | | | | Agent de nettoyage Manutentionnaire |

Accord du 10 décembre 2001 relatif à la revalorisation de la contribution des entreprises de moins de 10 salariés au titre du plan de formation

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la coocainmumitin gpirqhaue (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre silnyacde nolnaiate du prépress (CNSP) ; Chambre scandlyie nonlaatie de la reliure-brocure-dorure (CSNRBD) ; Syndicat ntanoial des iistnderus de la ciaoinutcmomn gipqhuare et de l'imprimerie françaises (SICOGIF). |
| Syndicats signataires | Fédération des truvrealals des itsiunrdes du livre, du piepar et de la cticaumoonmn (FILPAC) CGT ; Fédération cmotiauncmon cruutle CDFT ; Industries plpqoueahrygs CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2001

Les oiaiosgtarns représentatives soussignées, aifn de suteonir l'effort de fiomroatn des erpentrises cpaomntt monis de 10 salariés,

Vu l'article L. 952-1 du cdoe du tivraal ;

Vu l'article 2 de l'accord patiarire du 21 décembre 1994 paortnt sur les sutatts de l'OPCA-CGM ;

Vu le dipsstoif pitriarae rltiaef au vensmeret de la ctiotirobunn otglrbioiae à l'OPCA-CGM paortnt sur le développement de la fomaiortn pnrsilneloefose cniotnue dnas les eteipersns de minos de 10 salariés,

Arrêtent les dpoiinsosits suvtaenis :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2001

Les piaerts sairigantes cennionnevt de la rsiooitreaalvn de la cotnirobtuin des eettriepsns de monis de 10 salariés au trite du paln de fotimaorn de l'entreprise, la ptronat asni à 0,45 % de la msase slilraaae brute. L'échelonnement de cttee raoirlosetvian

srea le suvniat :

- 0,35 % à vreesr anvat le 1er mras 2003, au ttrie de la msase salilaare 2002 ;
- 0,45 % à vseerr avant le 1er mras 2004, au ttrie de la msase saraialle 2003.

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2001

La coroointbtun malimnie par enrtrpie est portée à 100 Euros.

Article 3

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2001

Les pirates sngaeiritas de cet acorcd délèguent à l'OPCA-CGM la

cceltloe et la gietosn des fdnos correspondants.

Article 4

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2001

Le dépôt du présent acrocd srea effectué conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2001

Les oingintsaroas sagietrnais dnedmaent l'extension du présent accord.

Article 6

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2001

Le présent arocccd eertrna en vieguur dès poilcbauitn de son arrêté d'extension au Jaounrl oeficfil de la République française.

Toutefois, puor des rinsoas techniques, l'UNEDIC n'est pas anelecutelmt en mursee de gérer les ditssinoopis financières supérieures au décret du 9 février 2000 retailf à la casetosin anticipée d'activité de cntreais tlaurirlveas salariés telles qu'elles résultent de l'accord ptriraaie susmentionné ou d'accords d'entreprise.

En conséquence, les ptaeris cnenoinvnet que, en complément des dnsiiiptsoos financières prévues par le décret du 9 février 2000 gérées par

l'UNEDIC, les esirnrtepes aanyt clcnou un arccod de csseiotan anticipée d'activité snot habilitées à gérer dcenteerint les dtssiiinoops financières précitées, et ce puor une période tnaiorsrtie qui s'achèvera le 31 décembre 2002.

Dnas ce cadre, l'entreprise diot atedopr le système de cculal et de venmesret spécifique à l'UNEDIC aifn d'harmoniser les meods opératoires et de fiitcelar la gotesin de l'ensemble de l'allocation de rcanemlepemt par

l'UNEDIC dès que cttee dernière dsoesrpia des moenys tienquehcs adéquats.

Ctpome tneu des etgnmgaeens qu'elle a pris, l'UNEDIC dreva être tienuenmeqcht en meruse de gérer l'ensemble de l'allocation de rlenaeemcmpt au puls trad le 31 décembre 2002.

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2004

Avenant à l'avenant du 12 décembre 1996.

Liste (non limitative) des peotss cpordeonansrt aux derviess fniotocns de la nvleole catfcclsiaoii et par référence aux précédentes définitions de 1974 en reliure-dorure mlenluae

A1 : Embauche, snas patique professionnelle, d'au mnois 6 mois.

A2 : Efucefte des traavux assimilés à des opérations slmepis nécessitant spécialisation ou puraitqe pofnorlenissele supérieure à 6 mois.

A3 : Efutcfee des taavurx assimilés à des opérations meelnauls splmeis réalisées aevc un oatuillge splmie nécessitant spécialisation ou puaitrqe pnislonfereole supérieure à 12 mois.

Accord du 20 mars 2002 relatif à la cessation anticipée d'activité

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | La fédération de l'imprimerie et de la comitcmoniau gqrihuape (FICG) ; Le geuerpmont des métiers de l'imprimerie (GMI) ; La cmbahre siycdnlae notliaane du prépress (CSNP) ; La cbahmre salydcine nonlaitae de la reliure-brocure-dorure (CSNRBD) ; Le saycnidt nianoatl des irseidtuns de la cmouomnitcan giapqrue et de l'imprimerie française (SICOGIF), |
| Syndicats signataires | La fédération des tlialruaevrs des isnedtrius du livre, du piaepr et de la ctiomuomnian (FILPAC) CGT ; La fédération cutomominiacn culrtue (CFDT) ; La fédération française des stnycyads de la coomntciaumin écrite, giaqrhpue et aoeludivilsue (FC-CFTC) ; La fédération du lvire CGT-FO ; La CFE-CGC irtdeusnis polygraphiques, |

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2002

Conformément aux dpsntoiois de l'article 2 de l'accord piraraite de ceoastisn anticipée d'activité en dtae du 18 juin 2001, l'organisme désigné en qualité de gtrensiaoine du dpsoitif de cseioastn anticipée est : l'UNEDIC.

Avenant du 23 septembre 2003 à l'avenant du 12 décembre 1996 concernant la branche spécifique de l'activité reliure-brocure-dorure

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Chambre snldiayce natlnioae de la reliure-brocure-dorure (RBD). |
| Syndicats signataires | Industries pueyilrhqopas CFE-CGC ; Communication pssree écrite et aouldeivliue CTFC ; FILPAC-CGT ; FFC-CFDT ; CGT-FO. |

B1 : Opérateur (trice) claaapbe d'assurer les tvraux de reurlie crntuaoe (plaçure, couture, crpos d'ouvrage, couvrire, finissure). Ctuore machine, esnsodure mécanique, rognage.

En dorure, opérateur (trice) aausnrst la drorue mulenale caunotre et la duorre au balancier.

B2 : Opérateur (trice) aotmuone arnsuast dnas les temps consacrés par les usages, tuos les tvuarax de rleure dtie de demi-soigné, de réparation des ftieules et des fodns asini que le dlbgouae des gravures.

En dorure, opérateur (trice) amuonote asasunrt les turvaax dtis de demi-soigné.

B3 : Opérateur (trice) expérimenté (e) arnasust les tavruax de reirule dtie de demi-soigné ainsi que les tuarvax de raetsurion ciur et papier.

En dorure, opérateur (trice) amnuotoe aarsusnt dnas les tmpes consacrés par les usaegs les trauavx dtis de demi-soigné.

C1 : Rueelir de hutae qualité et/ ou eeffanuctt les truavax de raittsaeuron ciur et papier.

Doreur aunasrst les taavrx dtis de soigné ;

C2 : Reuelr de huate qualité clpabae de cdoonnreor une équipe d'exécution et/ ou eeutfnccat les tvraux de riutrsotaaen ciur et papier.

Doreur asurnast dnas les tmeeps consacrés par les uaegss les tavraux dtis de soigné.

C3 : Reieulr de huate qualité cpaalbe de taesrtnrmte ses ccsaonnsenais et de cndooenrr une équipe d'exécution et/ ou enafceutft les tuaravx de rtistouraean ciur et papier.

Doreur de soigné cablpae de transmrtete ses connaissances.

C4 : Reuelir de très haute qualité cblpaae de créer ses pperos modèles. Rteiaauotrsn ciur et papeir de très haute qualité.

Doreur de soigné créant et exécutant ses modèles.

Les dtoispiiosns du présent avnneat ereontnrt en veugir le lemdniaen de la pclibaoiutn au Joarnul oecffil de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 23 srbmeetpe 2003.

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2003

Les orinantagisos seaginairts cevnninnoet de la création d'un actrlie 203 bis asnii libellé :

Sur présentation de la ctioocnoavn émise par le secrétariat de la ciimsosomn pirtaire niaoaltn (CPN), il srea iiddileneuvemnt accordé aux mebrmes des délégations seadlniys appelés à paetiiprcc aux réunions praairetis neoltniaas une aristouatin d'absence.

Le tpmes consacré à l'exécution de ce madant spéfique ne diot entraîner puor ces salariés ni gian ni ptree de rémunération. Ce tpmes est assimilé à du temps de tavairl eiffectf puor l'application des règles du droit du travail. En conséquence, le sailrae srea mtieannu par l'entreprise, qui pourra prétendre au romubsnmeeret de la prat versée au salarié pendnat son aenscbe de l'entreprise puor exécuter ce mandat.

Les petrais seiargnitas dednnemat l'extension du présent accord.

Accord du 16 décembre 2003 portant création du 203 bis relatif aux autorisations d'absence des délégués syndicaux

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la cumactmoiion ghrupaque (FICG) ; Chambre sdcyanlie noiatlane de la reliure-brocure-dorure (CSNRBD) ; Syndicat ninotaal des indeutsirs de la cmnaiotcimoun gpaqhurie et de l'imprimerie françaises (SICOGIF). |
| Syndicats signataires | Fédération des trlarveiluas des iurdeinsts du Livre, du papier et de la cticomimaun (FILPAC) CGT ; Fédération cnmimicouutan craulte CDFT ; Fédération française des syadnctis de la coionuactmmn écrite, gpaqurie et ailoudvusilee (FC) CTFC ; Fédération du livre CGT-FO ; CFE-CGC isiedrunts polygraphiques. |

Accord du 21 juin 2004 relatif au régime de prévoyance

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la ccontaimumoin gahqirupe (FICG) ; Chambre sandylcie nantlioae de la reliure-brocure-dorure (CSNRBD) ; Fédération des SOCP de la cmunmcoiotain ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Syndicat naoatnl des iernsutdis de la comoitianmcun ghpiruqae et de l'imprimerie française (SICOGIF). |
| Syndicats signataires | Fédération des trverialals des intedsurs du livre, du piepar et de la ciitmoanumcon (FILPAC-CGT) ; Fédération cmiucaonimotn et cluture CDFT ; Fédération française des snyctidas de la ctminciwooamn écrite, gqrhauie et audiosievlu FC-CFTC ; Fédération du lvrie CGT-FO ; CFE iitrndeuss polygraphiques. |

En vigueur étendu en date du 21 juin 2004

La csmmoioisn prraitiae ntnaailoe de l'imprimerie et des

idsiertuns graphiques, après avoir pris connaissance :

- des fonctionnements réalisés à la situation financière des risques ;
- de la solvabilité de l'institution ;
- du rapport de gestion de l'institution,

décide de conférer la compétence de la Caisse Prévoyance pour les 5 ans à venir afin d'assurer la gestion des risques éventuels dans le champ d'application de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Article - Désignation de la Caisse Prévoyance pour la gestion des risques entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de retraite et

Accord du 26 juillet 2007 portant modifications de l'accord national du 12 octobre 2004 sur la formation professionnelle

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la communication graphique (FICG) ; Chambre des métiers et de l'artisanat de la reliure-brocure-dorure (CSNRBD) ; Génération des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Syndicat national des industries de la communication graphique et de l'imprimerie françaises (SICOGIF). |
| Syndicats signataires | Fédération des travailleurs du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, culture (F3C) CDFT ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle (FFCE) CTFC ; Syndicat national des professions de l'édition et de la presse (SNEP) CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 26 juil. 2007

La commission paritaire nationale réunie ce jour a décidé les modifications suivantes des articles 13 et 14 de l'accord du 12 octobre 2004 :

Article 13

Création du fonds pour le développement des branches d'activité régionales

dans les instances de groupes

Le paragraphe (4e) commençant par : « Ce fonds sera alimenté... » est annulé et remplacé par les deux paragraphes suivants :

Accord du 1er octobre 2007 relatif au regroupement des adhésions auprès des institutions AGIRC-ARRCO 1

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2007

de prévoyance, pour les 5 ans à venir

En vigueur étendu en date du 21 juin 2004

Accord pris le 21 juin 2004

Dans le cadre des dispositions de l'article 1er du décret du 22 juillet 1999 relatif à la désignation de la Caisse Prévoyance, étendu par arrêté du 13 décembre 1999 (JO du 23 décembre 1999), il est précisé :

« Les conditions et modalités de la nomination des responsables de la caisse sont assurées par la Caisse Prévoyance sans être réexaminées par la commission permanente pour une durée maximale de 5 ans, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

L'examen sera notamment effectué sur les bases d'un rapport concernant l'équilibre financier des résultats commerciaux par l'institution précitée. »

« Ce fonds sera alimenté par une contribution de la branche en complément de la contribution professionnelle continue. Le montant de cette contribution est fixé de la manière suivante : 0,06 % de la masse salariale avec un minimum de 150 ? et un maximum de 1 000 ?. Le paiement de cette contribution est effectué avant le 1er mars de chaque année. Ce nouveau mode de détermination de la contribution est applicable à compter du 1er janvier 2008, basé sur la masse salariale de l'année précédente. »

Le paragraphe : « Modalités spécifiques d'application au secteur de la reliure-brocure-dorure anciennes (code NAF 22-2E) » est abrogé.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 14

Contribution financière des entreprises au titre du développement de la formation professionnelle, des compétences et des bases d'activité

L'alinéa commençant par : « ? une contribution fixée annuelle... » est modifié comme suit :

« ? une contribution annuelle par entreprise fixée de la manière suivante : 0,06 % de la masse salariale avec un minimum de 150 ? et un maximum de 1 000 ?. Ce nouveau mode de détermination de la contribution est applicable à compter du 1er janvier 2008, basé sur la masse salariale de l'année précédente. »

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'alinéa commençant par : « ? une contribution fixée annuelle... » est modifié comme suit :

« ? une contribution annuelle par entreprise fixée de la manière suivante : 0,06 % de la masse salariale avec un minimum de 150 ? et un maximum de 1 000 ?. Ce nouveau mode de détermination de la contribution est applicable à compter du 1er janvier 2008, basé sur la masse salariale de l'année précédente. »

Le reste de l'article est inchangé.

Les paragraphes suivants sont ajoutés à l'extension du présent accord.

La commission paritaire de la communication sociale nationale de l'imprimerie et des industries graphiques réunie ce jour afin : d'approuver et de valider la procédure relative à la masse salariale de la clôture de l'année 2007 ; de solliciter, conformément aux conditions AGIRC-ARRCO susmentionnées, l'accord des fédérations AGIRC-ARRCO quant à

la msie en palce de la procédure de la clasue de rrtsaepiion puor le stceuer de l'imprimerie et des iudteisrns graphiques.

La procédure dtie de la cslae de ripaeisortn a puor but de ptemerrie aux ertensirpes et aux goreups d'entreprises rvlenaet de la covniotnen cvtlicole naoiltane de rateitre et de prévoyance du 3 julliet 1967 de rgroueep lrues adhésions auprés des iuoinnittsts AIGRC et ARRCO d'un même gporue de poricetton soialce (groupe Lourmel), et ce dnas des cas non prévus par la réglementation cnuomme AGIRC-ARRCO rtlaevie aux ceenmtahngs d'institutions.

Cette procédure s'inscrit dnas le cdrae puls lgare de l'unité de sicevre aux entreprises.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2007

La ddnmeae de rniotsaoaitlian est présentée piamearrntet par les oragnioitsans représentatives des salariés et des emuyeolprs du stceur de l'imprimerie et des itnedriuss guhieprqas stingeiraas des teexts cieovtnolnenns aanyt institut la culsae de désignation, et ce aifn que l'ensemble des eresreinpts de la piorfseson pssuie être rattaché aux itsuntoitins AGRIC et ARRCO désignées au répertoire professionnel.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2007

Les cidontinos d'application de la cslae de raptiriosen et des taesrtfns d'adhésion des epeesrirnts ou gueoprs d'entreprises relèvent de la suele compétence des cmiossionms ptirreaias de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Accord du 24 octobre 2007 relatif au transfert du portefeuille garantie obsèques 1

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la cammionuoctn giuahqrpe (FICG) ; Cabhrme sydcnilae noilatnae du prépresse (CSNP) ; Cmahrbe siaylcdne nailtonae de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Fédération des SOCP de la citmanmoicuon ; Scnydait noaialt des irtneusdis de la cioncoamtmun guphairqe et de l'imprimerie françaises (SICOGIF). |
| Syndicats signataires | Fédération des tlruevraias des itierdsuns du livre, du ppiaer et de la ccmotinmauion (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, cuutre CDFT ; Fédération française des sadcnyis de la ciaiucommnnon écrite, gphuriqae et auueildlsivoe (FC) CTFC ; Fédération du lrvie CGT-FO ; Idenutisrs phlagpioyqures CFE-CGC. |

Accord du 24 octobre 2007 relatif à l'équilibre du régime de prévoyance

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2007

La présente dnaedme de dérogation srea soisume à l'approbation des buuerax des cneiloss d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Après aocrd des brueuax des cneoilss d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO, les eieesrtnprs arunot inedlvmdieinleit la possibilité de procéder au tasefrnt de luer aclluete adhésion AIRGC vres la CNRBTPIG.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2007

La csosmoimin piraraite de la covoetninn clvoctilee noanlatie de l'imprimerie et des irsiuntdes graphiques, après aoivr pirs concniaassne des txeets des décisions de la cosmosmin patiraire de l'AGIRC et de clée de l'ARRCO, décide de s'inscrire dnas le cdrae de la procédure raitvée à la cuaise dtie de respiration, aronuatis les erspeients reavent de la cooninvetn ccovtelle natlnioae de l'imprimerie et des ituerndiss ghrueqapis à rgpeoreur lures adhésions auprés des isttiiuonns ACRRO (CARPILIG Retraite) et ARGIC (CNRBTPIG).

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2007

La CAIIRPLG Rritaere est désignée puor mttere en ouvree ctete procédure dtie de clusae de rairpsotein résultant du présent accrod paritaire.

Les petairs dnaednmt l'extension du présent accord.

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2007

Conformément aux sttauts de la CARPILIG-P, la cmosoismn pritiaare naoaltine s'est réunie ce juor aifn d'examiner la soailitin de l'institution de prévoyance au raergd de la société d'assurance AURIA-VIE.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2007

Conformément à l'article 13-B des stutats de la CARPILIG-P et conformément à l'article R. 931-3-30 du cdoe de la sécurité sociale, la csmoisimoin pitirraae naanitloe s'est prononcée femelraovbat puor le tfnesart du potrleleuie d'opérations d'assurance obsèques détenu par AURIA-VIE vres la CARPILIG-P.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2007

La cmoisoimsn ptiaaire naalniote se ponocne feebavnramot puor la gesiotn et l'assurance par la CARPILIG-P de ce plloftieirue d'assurance obsèques.

La cismmosion piiararte naiotlnae atoursie le cionsel d'administration de la CARPILIG-P à dgitnlieer ou à fiare dlieetngir par son drcitueer général tuos les actes suos sneig privé, de trrneafst du puollfteiree ou opérations y afférent.

CARPILIG

Signataires

| | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la cncamnoioiutn grhqpiae (FICG) ; Chrbmae snlcyidae ntialonae du prépresse (CSNP) ; Crmahbe siynadcle nnoialate de la reliure-brocure-dorure (CSNRBD) ; Fédération des SOCP de la cinoocutmiman ; Sacydnt ntional des insuiterds de la cnmaocumition guiparqhe et de l'imprimerie françaises (SICOGIF) ; |
| Syndicats signataires | Fédération des tiarvrluas des iuerdtisns du livre, du pepair et de la ccoumoaitmnin (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, crluute CDFT ; Fédération française des sanyictds de la commoniicautn écrite, grphuiae et auidlvuoeilse (FC) CTFC ; Fédération du lrire CGT-FO ; Indeutisrs phuorgielapyqs CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Mesures puor l'exercice 2008

Dnas le cadre de l'accord prariaite du 6 nrvmboee 2006, les ptiraes ceneinnovnt de ne pas mfeidir les tuax ctuerocnats et d'appel des citsoactins et de ne pas mfiioedr les psainrotets puor l'exercice 2008. Les paetirs cevionennt par aeliurl de se roiev chaque année puor eamxeinr l'évolution des rsquies conventionnels. Les otirnnaaoisgs satgieniars danmndeet l'extension du présent accord.

Avenant du 5 février 2009 relatif aux statuts et aux règlements de la CARPILIG-P

Signataires

| | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Uionn nlaanonite de l'imprimerie et de la cociomniman (UNIC) ; Crbmhae slcidyane nonialae du prépresse (CSNP) ; Cmabrhe saciyndle nioaaltne de la reliure, brochure, duorre (CSNRBD) ; Fédération des SOCP de la cmicmuinoaton ; Gmoenuerpt des métiers de l'imprimerie. |
| Syndicats signataires | Fédération des trralaleuivs des iuensdrts du livre, du ppiae et de la cmtinoauimcn (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, crullte CDFT ; Fédération française des sdiatyncs de la cumontmicoan écrite, guaprqhe et alvliiedusoe (FC) CTFC ; Fédération du lvre CGT-FO ; Isrteiduns pyhqlregupoaas CFE-CGC. |

Article 1er - Equilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Les ptneairires siacox aynat pirs csnnoacanise de la sutioatn de l'institution au 31 décembre 2008, prannet en cptmoe la ptsiopoorn du cnseoil d'administration de la CARPILIG-P, décient de ne pas mofeidir le tuax d'appel des csionitoats du régime puor l'exercice 2009.

Article 2 - Portabilité des droits prévoyance
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Les petarrenias sucaiox décient, à cemtopr du 1er jeavir 2009, de maintenir, à ttire gratuit, les ditors du régime de prévoyance en faeuvr des ancneis salariés dnot le conrtat de tairavl a été ropmu (hors cas de fuate lourde) et qui fnot l'objet d'une iditsmonaienn par les ASSEDIC. La durée d'indemnisation maiumxm srea égale à 1 / 3 de lerus dtrios à aalctoolin chômage snas poivour être inférieure à 3 mois(1).

Un pinot sur le siuvi tcequinhe de cet aroccd srea fiat fin 2009 par la csimoomisn praariite afin de mintaein ou de modifier, par l'application de nlveeulos modalités puor fncanier cette mesure, la présente dtosiiopsn en fioconn des résultats du régime.

Article 3 (1) - Modifications statutaires

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Les pariaetnres sucioax aruvenoppt les miaocnidfots des sttuats et règlements de la CARPILIG-P.

Précisions cnrecnaot les mcifanodoiits des statuts

Article 1er :
? msie en palce au sien des espirernes de la psofisoern de crtnaots cloceifls de prévoyance faauivltce puor les salariés careds ou puor répondre à des demenads spécifiques des salariés non ceadrs ;
? possibilité puor la CARPILIG-P de talivaerlr aevc des ciurroets d'assurance puor la stpoucsriion de coatrts et après acord du cesionl d'administration.

Précisions ccoenanrrt les propositions de mctoafoidinis du règlement

Article 3 :
? précisions apportées sur les oabligoitns de l'adhérent en trmees de pmniaet de ctonsiaoits et tisoinsmarsn des matnifocooids cnnaorenct les mntmeouves de poesennrl de l'entreprise.
Article 9 (article ajouté dnas le ttire 1er) :
? dospiotiniss rlvietas aux cas de rprute du cnortat de trvaal et miaenit guatrit des gniraates du régime cnnoteenvinol de prévoyance à cptomer du 1er jevanir 2009 (pendant une période taisrrointe de 1 an, le ceniols d'administration et la csmioiosmn piaitrate fnoet le pnoit en fin d'année 2009).

Décalage des numéros des alctiers du trite II suite à l'ajout de l'article 9 dnas le ttire 1er

Article 11 :
? mfoodiaitcn de l'article puor prdnere en ctpome les dsotionpsiis de l'article précédent et soierpspsun de la période de 6 mios de cotisation, et dnoc psrie en chrgae immédiate de l'indemnisation des arrêts de trvaail en cas d'accident du trvaal ou de midlaae professionnelle.

Article 12 :
? pisre en cmpte dnas l'assiette munelelse du sliarae de référence puor le cucall des indemnités journalières des heuers supplémentaires simeouss à ctiantoiss incapacité travail.

Article 18 :
? msie en évidence du tetxe de l'article puor être en conformité aevc la dedmnae de l'ACAM (observation numéro 3 de son rppact provisoire, ponit de forme) ;
? mdaaicfootin de l'article puor penrdr en compte les dptisoisn ptthreemt d'indemniser les aeinncs salariés situe à une rpuutre de contrat, pndant une cateirne durée, suaf en cas de futea lourde.

Article 20 :
? motfidciaoin du titre de l'article (« contrôle médical » au lieu de « dpostoisinis derveiss ») précisant les cdiontinos dnas lqlesueels l'institution puet procéder à des contrôles pnaednt la période qu'elle isnnmiede au titre des arrêts de tarival ou de l'invalidité.

Article 32 :

? exigeance d'une durée de vie minimum de 2 ans « au moment du décès » pour les bénéficiaires du capital décès, en cas de concubinage.

Article 33 :

? conditions d'ouverture des droits au capital décès pour des couplages : « jusqu'à l'ouverture du capital décès » et possibilité pour l'institution de faire procéder à des « recherches complémentaires ».

Article 41 :

? précisions apportées sur les délais de pose de garantie décès : obligation légale (art. L. 932-6 du code de la sécurité sociale).

Article 57 :

? modification d'une partie de l'article 17 (« réalisation » et non « résiliation »).

Articles 11, 18, 22, 24, 31, 39 :

? modification de ces articles pour prendre en compte l'indemnisation des anciens salariés suite à une rupture de contrat de travail pendant une durée limitée.

Articles 17, 18, 19, 30, 31, 40, 38, 39, 50 et 53.7 :

? dispositions en caractères gras (dispositions d'ordre public). Les options proposées sont destinées à l'extension du présent accord.

L'institution ne rémunère aucun intermédiaire en vue de l'acquisition de bénéfices d'adhésion à ses règlements ou de contrats.

Règlement

TITRE Ier

Article 3

Obligations de l'adhérent

Tous les membres de l'entreprise (embauches, départs, décès) doivent être portés à la connaissance de l'institution dès leur survenance, à la demande et sous la responsabilité de l'employeur dans un délai maximum de 10 jours à compter de la survenance.

TITRE II

Article 10

Conditions d'ouverture des droits à indemnités journalières

L'ancienneté minimum et de l'assurance reçues pour bénéficier de l'ouverture de droits à l'indemnité journalière est de 6 mois de présence continue dans une catégorie ouverte aux droits, sans interruption pour cause d'indemnisation par les AIDES de plus de 6 mois ou de sauf pour les professions, quelle qu'en soit la durée (intérim, stages rémunérés, etc.), à la date de l'arrêt de travail dans une ou plusieurs entreprises adhérentes à l'institution.

L'arrêt de travail doit impérativement débuter soit pendant la période d'activité ou au plus tard pendant la période de préavis ou de congés payés.

Article 11

Salaire de référence au titre de l'indemnité journalière

Le salaire mensuel de référence sera fixé au salaire réel moyen du salarié des 3 derniers mois d'activité, hors primes de tout type de prime à l'heure prévue par la loi. Dans la mesure où la rémunération d'un salarié sera variable ou saisonnière, le salaire réel moyen à réévaluer toutes les 12 dernières mois avec les mêmes bases que ci-dessus.

Pour les salariés qui bénéficient d'un abattement fiscal de 30 %, le salaire retenu pour le versement des indemnités journalières est le salaire après abattement.

Article 17

Suspension et cessation de la garantie indemnité journalière

Le droit à l'indemnité journalière est suspendu tant que le salarié est en congé de sécurité sociale.

Les membres de l'entreprise cessent d'être assurés pour le risque indemnité journalière (sauf pour les salariés seuls l'article 15) :

? soit à la date de leur démission ou de leur licenciement de l'entreprise adhérente, à moins qu'ils ne reprennent une activité dans une autre entreprise adhérente ;

? soit à la date de leur retraite dans une catégorie non affiliée ;

? soit à la date de la retraite de l'employeur, soit à la date de leur mort à la retraite.

Toutefois, dans les 3 derniers mois, le bénéfice de la garantie est maintenu aux salariés radiés jusqu'à la fin de la période d'indemnisation s'ils sont, à la date de leur radiation, dans l'incapacité de travailler pour une des raisons visées à l'article 9 ci-dessus.

Les salariés bénéficiant des indemnités des ASIDES depuis plus de 6 mois, ou des salariés hors profession, quelle qu'en soit la durée (intérim, stages rémunérés au sein d'une entreprise non adhérente...), cessent d'être bénéficiaires du régime.

Il en est de même pour toute personne qui se trouve en congé ne démontant pas le droit à cotisations, notamment :

? les congés payés ;

? les congés partageables ;

? les congés familiaux ;

? les congés non rémunérés par l'entreprise.

Annexe 1

En vigueur étendu en date du 5 février 2009

Ancien texte (1)

Statuts

« Article 1er

Constitution et objectif

La cause du régime de prévoyance de l'imprimerie du livre, des éditions Guérin et des métiers de la communication désignée sous l'intitulé CARPILIG-P, institut de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et créée dans le cadre des dispositions des articles L. 911-1 et suivantes du livre IX du code de la sécurité sociale, a pour objet, dans le cadre de couvertures techniques :

? d'assurer des risques vie-décès et des risques non-vie incapacité de travail et invalidité aux personnes affiliées ou retraités des entreprises, associations et organisations adhérentes, notamment au titre de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance pour le personnel des imprimeries de la presse et des industries graphiques du 3 juillet 1967 conformément au règlement de l'institution ;

Dans le cadre de la couverture individuelle :

? d'assurer le maintien d'un capital déterminé par la cotisation d'un contrat par le parent ou le conjoint, acquis par le conjoint ou ses ayants droit, d'une entreprise adhérente conformément au 3e alinéa de l'article L. 932-14 du code de la sécurité sociale.

La CARPILIG-P peut également accepter en réassurance les risques décès, incapacité et invalidité.

La CARPILIG-P peut adhérer à une ou plusieurs unions d'institutions de prévoyance ou groupements professionnels de prévoyance.

La CARPILIG-P peut assurer tout contrat ou contrat auprès d'une autre institution de prévoyance ou d'autres institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutualité ou d'une épargne régie par le code de la mutualité ou d'une épargne régie par le code des assurances, dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participant à la couverture des risques ou la couverture des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Dans ce cas, la CARPILIG-P n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la couverture des avantages mentionnés au second alinéa à ces opérations.

Elle peut céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle assure à un ou plusieurs organismes par la réassurance.

Des règlements particuliers peuvent être édictés pour certaines assurances.

Elle joue de la personnalité civile dans les contrats prévus à l'article R. 731-5 du code de la sécurité sociale.

L'institution est représentée dans tous les actes de la vie civile soit par le président ou, à défaut, le vice-président du conseil d'administration, ou par délégation par le directeur général.

Pour ttuoe asecbne supérieure à 6 mois, un naoevuu délai de ceracne de 6 mios srea appliqué, a canrirtoo si le congé est inférieur ou égal à 6 mois, il ne srea pas demandé de délai de stage.

Le srilaae de référence srea la menynoe des 12 dnriees mios précédent l'arrêt de travail.

Article 18 Prescription de la gnaatire indemnité journalière

La ppescoitirn se fiat conformément aux dinisoipsots de l'article L. 932-13 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 19 Dispositions devesirs

Les memrebs pcaiatprnits devniot se smurotete aux contrôles médicaux que l'institution jruegiat nécessaire d'effectuer.

Article 21 Conditions d'ouverture de dirts

Les salariés ivneidlas devront jusfiiter avoir cotisé puor ce ruisqe peandnt une période ciuntone d'au minos 6 mios précédent immédiatement l'arrêt de tiaarvl aanyt entraîné l'état d'invalidité, snas itntiorreupn puor casue d'indemnisation par les ASSEDIC, ou de sarelais perçus hros poseroifsn qllue que siot la durée (intérim, y crmpois dnas l'imprimerie, saetgs rémunérés, etc.). Toutefois, les chômeurs pnuavt jeuifitsr d'une imidotrineasn par une ASIDSEC rsteent curteos pdnanet une période de 6 mios sanuivt luer départ de l'entreprise adhérente à la CARPILIG-P.

Article 22 Pièces à firounr puor bénéficier de la pionesn d'invalidité

Pour oienbtr le pemianet de la poesinn d'invalidité à lqlaeule ils ont droit, les pttacarnpiis dnevoit firaes prnviear à l'institution :
? l'original ou une cpoie certifiée cnomfroe de la nfoitoitacitn d'attribution de poensin d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ;
? l'attestation d'invalidité dûment remplie, accompagnée d'un RIB du bénéficiaire ;
? un ctfaiiecrt de siarleas relpmi par l'employeur et pheootpiocs des betiluns de siaarle des 12 mios précédent la maiadle ou la costseian d'activité ;
? la jtcauoistti d'une ieamdinisotn conutnie par le régime mailade de la sécurité solcaie entre la dtae de début d'arrêt de taavril et la dtae d'effet de la pneison d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou par une AESIDSC dnas les ctnionidos fixées par l'article 21 du présent règlement ;
? une cipoie de la carte ninotalae d'identité en curos de validité et tuot dmnoceut indnalpibsssee à la costtouïinn du dossier.

Article 24 Montant de la posinen d'invalidité

24.1. Puor les salariés non cardes et les angtes de maîtrise non bénéficiaires de la citveonon coteicvlle niaotnle de rtiertae et de prévoyance des cdears du 14 mras 1947, la psnieon d'invalidité est égale, suos déduction du mtnanot de cllee versée par la sécurité sociale, à 95 % du siaarle net de référence revalorisé, tel que défini à l'article 23 ci-dessus, dnas la liimte de 3 fios le paofind anuent de la sécurité sociale. Elle ne srea en acuun cas supérieure à 35 % du sraiale net de référence, calculé sur la monnyee des 12 dieenrrs mios précédent l'arrêt de travail. Si le deinerr sairale cnou est très antérieur à la msie en invalidité, il srubia une rivoeialsoartn en fconotin de cllee otebune par les salariés de la profession.

24.2. Puor les salariés creads et aegnts de maîtrise bénéficiaires de la cnovtinoen cellvocite notaianle de rtrtaee et de prévoyance des ceards du 14 mras 1947, la peniosn versée est égale à 35 % du sraiale burt de référence tel que défini à l'article 23, dnas la liitme d'un pnfalod de la sécurité sociale.

Pour les salariés cderas et assimilés pcrenaevt une rémunération

inférieure au ploafnd de la sécurité soicale et dnot le driener srailae connu est très antérieur à la msie en invalidité, le siralae de référence suibra une raotaosvliren en fonticon de celle onbetue par les salariés de la profession. Le cumul de la patsoriten reçue de la sécurité siaolce et de la CARPILIG-P ne peut, en auucn moment, excéder 100 % du salaire net revalorisé.

24.3. Dnas le cas où le salarié cdrae ou non cdrae perçoit une indemnité versée par les ASESDIC ou un complément versé par un arute oamnsrgie de prévoyance, le mntaont de la psnieon d'invalidité versé par la CARPILIG-P srea réduit en conséquence.

Article 30 Cessation de la ganaitre invalidité

Les pitatrinapcs csenset d'être gniatars puor le rsique invalidité :
? siot à la dtae de luer démission ou de luer lieemincnt de l'entreprise adhérente ;
? siot à la dtae de rtaoiiidan de luer eoylempur ;
? siot à la dtae à prtiar de llqeaule luer état d'invalidité n'est puls ronencu par la sécurité slacioe ;
? siot à la dtae de luer msie à la retraite.

Cas pluariertces :

? les protinetsas en cruos snot mtenuelians en cas de lnececmiit du prtpaaicit ou de riotaidan de l'employeur ;
? les chômeurs pnuavt jsetufiir d'une ieindtmasonn par une AIDSSEC rtenset ceortvus pdannet une période de 6 mios saviunt luer départ de l'entreprise adhérente à la CARPILIG-P.

Article 31 Exclusion

Toute rpriese d'activité hros de la poeirofssn spipumre définitivement les droits.

Les pnsneoes pevranect des indemnités des AEISDSC diueps puls de 6 mois, ou des sirealas hros profession, qlluee qu'en siot la durée (intérim, y cpomirs dnas l'imprimerie, stgeas rémunérés au sien d'une erinetspre non adhérente...) cnesest d'être bénéficiaires du régime.

Il en est de même puor ttoue pnsroene qui se trouve en congé ne dnoannt pas leiu à cotisations, natemmnöt :

? les congés snas sdoles ;
? les congés pauerantx ;
? les congés sítetbbuaas ;
? les foirnmtaos non rémunérées.

Pour totue ancsbee supérieure à 6 mois, un naevouu délai de crnceae de 6 mios srea appliqué, a cnroiatro si le congé est inférieur ou égal à 6 mois, il ne srea pas demandé de délai de stage.

Sont exlceus de touets les gnarteais et ne dnoennt leiu à ancuue ptseioran les conséquences :

? d'un fiat itieetnnnonl de l'assuré et de sa ppaiatirotcin à un crime, un délit ou à une rixe, suaf légitime défense ;
? d'un aendcict d'avion, suaf si les mrmeeks de l'équipage possèdent les qtifconluiarias ruqseeis et l'appareil un cfricetat de navigabilité ;
? des enlioxspos et ranadioits aiuqmeots ;
? de matches, courses, paris, compétitions setviorps auquelxs le pintiacaprt prnedarit prat vrtmeaoienlt ;
? de cetasatporhs naturelles.

En cas de guerre, les conintods d'attribution sreaneit fixées par la législation à intervenir.

Article 32 Bénéficiaires du cpiatal décès

Les mmerebs ptpcranaiits salariés snot assurés au titre de la gtainrae décès dès la dtae d'entrée dnas l'entreprise adhérente. En cas de décès d'un mmrebe patiancprit salariés, suaf dssoinpitios prévues aux acrtleis 38 et 39, l'institution asruse à ses aynats diort le paemniet d'un capital.

A défaut de désignation erexspse d'un bénéficiaire par le biais d'un bletiuln de désignation ou dnas le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le cipatal est versé dnas l'ordre de préférence saivnut :

? au cinoojnt non séparé de corps, non divorcé ;
? aux eanntfs nés ou à naître ;
? aux père et mère.

Sont assimilés à des cnotnjois svtauvnrs :

? les pseorerens liées par un Pacs, le craotnt de Pcas dreva aiovre été cconlu diepus au monis 2 ans aavnt le décès du ppciaanirtt ;
? toutefois, en cas de niscansae ou d'adoption au sien d'un cploue lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est plus exigé.

? les posenrnes qui jisieunftt d'une durée de vie cuomnme d'au moins 2 ans.

Sont considérés cmmoe etafnns à cghrae les entafns à la cgarhe fscliae du défunt, les etnfans nés de l'union de pnaetrs liés par un Pacs et rismlnesapt l'une des coidoitnns ci-dessous :

? être suos cnrtoat d'apprentissage en ne pnvearet pas plus que le puncgterae du SIMC défini puor la 3e année d'apprentissage et être à la cghare facisle des peratns ;

? ne pas aiovre dépassé la dtae ansniairvere de lrues 21 ans et ne pas eercxer d'activité rémunérée ;

? ne pas avoir dépassé la dtae anarriisevne de lrues 26 ans s'ils jnuitfest de la petisrouus d'études et ne pas eercxer d'activité rémunérée.

Aucune nootin d'âge n'est rtenuue s'ils perçoivent une peionsn d'adulte handicapée.

A défaut d'un bénéficiaire ennatrt dnas une de ces catégories, le catapl est acqius à l'institution.

Article 33 Conditions d'ouverture des dirots

Le ctapail est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré sur le betillun de désignation. Toutefois, toute désignation antérieure d'un ou psueueirls bénéficiaires deinvet caudque en cas de mariage, Pacs, concubinage, séparation de crops ou divorce.

Dans les deienrrs cas, cttee dopsisitoin prned effet à la dtae à lqluaee le jmeegunt ou l'arrêt prononçant la séparation de crops ou le dvorce dnvieet définitif.

En présence d'une oacnrondne de non-conciliation, le caitapl srea versé à l'épouse non séparée, non divorcée, ou aux bénéficiaires désignés.

Les mnojtoiaars flaileiams snot omioraenbglitet versées à la psnoenre qui a la cgrahe des entnafs meunris au snes défini par la loi, ou dceinmeetr à l'enfant s'il est majeur.

Article 38 Cessation de la grtiaane décès

Les meebmrs pntaiapcrts salariés cessent de bénéficié de la graanite décès à l'expiration d'une période de 30 jours sianuvt la dtae de luer msie à la retraite, de luer démission non sviiue d'une rsipere d'activité dnas ce délai, à la dtae de la radotiaian de l'entreprise adhérente ou à la dtae de la rioiatadn de luer employeur.

Il est tfeiootus dérogé aux règles ci-dessus puor les chômeurs puavont jstifeir d'une idisnneomaitn par une ASDSIEC qui reenst ctreovus penandt une période de 6 mios snuviat luer départ d'une epiretrnse adhérente à la CARPILIG-P.

Pendant ctete période, tutoe activité rémunérée, quelle qu'en siot la durée, elucxt immédiatement le droit à la cvrureoute décès.

Cette dpisitsooin cnencore les pneernsos icnetisrs aux ASDIESC ou percanvet des selriaas hros posrfsion (intérim, segats rémunérés ou siaarles au sien d'une esinptrree non adhérente).

La giartnae des rqsueis consécutifs à une malidae ou à un accident, snuuvres avnat la dtae de raiatidn et indemnisés par la sécurité sociale, est mntiaenue au salarié radié s'il est, à cttee date, dnas l'incapacité de teallvriar du fiat de ctete mldaiae ou de cet accident.

Article 39 Cas d'exclusion de la gnaaire décès

Le rqusie décès n'est pas cuvreet dnas les cas sivntaus :

? en cas de guerre, les cinotoidns d'attribution sernaet celels fixées par la législation à iirvnnteer ;

? les aects de tierrmose dnas leulsges le pcainpaitt a pirs une prat active, a ctoirrao les cas de légitime défense et d'assistance à prnsnoee en dnager snot gtniaars ;

? les décès résultant de matches, courses, paris, émeutes, rixes, compétitions sieorptvs auqxuelles le pinapirctat pdiraenrt prat vtnlroieoamnt ne dnnoe pas leiu au veemrset du ctatil ;

? le décès du fiat varotiolne du bénéficiaire elxuct celui-ci du bénéfice du caiatpl décès ;

? les crsatehpots nerlatules ;

? tuot congé supérieur à 6 mios qui ne dnnoe pas leiu à cotisations, c'est le cas :
? des congés snas slode ;
? des congés praternaux ;
? des congés saqiatuebbs ;
? des fnrtaiooms non rémunérées.

Article 40 Prescription de la gaiatrne décès

L'action des bénéficiaires du piatrniact puor le pinemeat du ciapatl décès se prsicret selon la réglementation en vigueur.

Article 50 Exclusions

La gnatirae n'est pas accordée dnas les cas sutianvs :

? le bénéficiaire a cmmois ou fiat ceomrmte un merture sur la ponsnere du prtacpnaiit et a été condamné puor ces fatis par décision de jisucte duenvee définitive ;

? en cas de grrue étrangère à lealulqe la Fanrc srieat partie, suos réserve des cointdnois qui seairnet déterminées par la législation à venir ;

? en cas de gurere cviie ou étrangère dès lros que le paciraptnit y prend une prat avicte ;

? puor les sitseirns seuruvns à la siute des eeffts dcierts ou iidrctens d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation pevnroant de tustnnaatrimos de nyuaox d'atomes.

Article 53.7 Exclusions (garantie obsèques Louerml Sérénité)

Sont elcuxs du pmianeet du cantrot « Lurmoel Sérénité » les risques de décès résultant :

? d'une faute de l'assuré souscripteur, si elle est iloniennnltee ou fuuseldraue ;

? du suidice ou les conséquences d'une taentvite de suicdie au corus de la première année ;

? d'un anccdier d'avion dnot est vimitce le secsuporuitr aorls qu'il se tuovre dnas un aeraippl efcufatnet un vol abitcqruoe ou une exhibition, compétition, ttavtinee de record, vol d'essai ;

? d'usage de drogues, stupéfiants, ptoridus médicamenteux ou tqitalisnrlauns non pscrrites médicalement ;

? du suat à l'élastique ;

? d'explosions aeuoiqmts en général (armes ou isnitlonatlas nucléaires) ;

? d'un trbnmleemet de terre ;

? de la prpcacaitoitin avicte à une gruere civile, émeute ou rixe.

En cas de gerure cvile et étrangère, les graainets soenrt déterminées par la législation sur les acunesrsas sur la vie en tpmes de guerre.

Article 56 Prescription

Toutes aitncos dérivant de la gaitarne snot pcrteriss par 2 ans à l'égard du siopcusetr à cemtor de l'événement qui y dnnoe naissance. Toutefois, ce délai ne corut :

? en cas de réticence, omission, déclaration fassue ou inatcxee sur le rqsuei couru, que du juor où l'assureur en a eu csoanancsnie ;

? en cas de résiliation du risque, que du juor où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils puveront qu'ils l'ont ignorée jusque-là.

La peitcpriiosn est portée à 10 ans quand le bénéficiaire est une pnrnoese dinsittce du souscripteur. »

(1) Aennxe eculxe de l'extension cmome étant ctrnaorie aux dtiisoinopss de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Nouveau ttxxe (1)
« Airltce 1er

La csasie du régime de prévoyance de l'imprimerie du livre, des isterdunis gpiquerhas et des métiers de la ccioiomoutmann désignée suos l'intitulé CARPILIG-P, intuoiitssn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sciaole et créeednas le cdrae des dpsintsiioos des alrechts L. 911-1 et sunitavs du lvire IX du cdoe de la sécurité sociale, a puor objet, dnas le crdae de cvtourereus cilvceotes :

? d'assurer des resquis vie-décès et des ruesqis non-vie incapacité de tavairl et invalidités aux pinatcartpis atifcs ou retraités des entreprises, acistooansis et oinrtasiaongs adhérentes, nmoetmant au tirte de la cnonvteoin celolcvite nnaolitae de ritteare et de prévoyance puor le peosrennl des iieepimrrms de luebar des ietsuidrns ghpugareis du 3 juillet 1967 conformément au règlement de l'institution ;
 ? d'assurer des rigeuss décès, incapacité et/ ou invalidité en cvouturee complémentaire et faicuattve aux cderas et non-cadres, par la clinicsuoon d'un ctaornt cletelocif spécifique aevc l'entreprise.

dans le cdrae de la cuotrevre illiniuvddee :

? d'assurer le peimnaet d'un caitpal déterminé par la scpuotrsioin d'un cantrot par le papirncaitt salariés, acnein salariés ou ses atyans droit, d'une esnepirre adhérente conformément au 3e alinéa de l'article L. 932-14 du cdoe de la sécurité sociale.

La CARPILIG-P puet également acpeectr en réassurance les rusqis décès, incapacité et invalidité.

La CARPILIG-P puet adhérer à une ou plersius unnois d'institutions de prévoyance ou gomeepnput piraarite de prévoyance.

La CARPILIG-P puet scrisuore tuot coarntt ou covoeinntt auprès d'une atrue isionttiutn de prévoyance ou uoinn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, d'une mtululee régie par le cdoe de la mutualité ou d'une esnriepre régie par le cdoe des assurances, dnot l'objet est d'assurer au pfoit de ses mbmrees pitpnrcatias la cvrruteoue des ruqess ou la cusioniittotn des aevangats mentionnés au sneocd alinéa de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Dans ce deinhr cas la CARPILIG-P n'est pas rsleosbanpe de l'assurance des rusqis ou de la ctitisootnun des anegvaats rtialefs à ces opérations.

Elle puet céder tuot ou piarte des ruesqis qu'elle covrue ou des aganevats qu'elle cnuiotste à un ou pseirluus oraemnsigs prantutat la réassurance.

Des règlements pacritueils puneevt être édictés puor cairetens assurances.

Elle juiot de la personnalité cvliie dnas les cnoitodns prévues à l'article R. 731-5 du cdoe de la sécurité sociale.

L'institution est vealnebmalt représentée dnas tuos les aets de la vie cvlie siot par le président ou, à défaut, le vice-président du csonel d'administration, ou par délégation par le dtcerueir général.

L'institution se réserve la possibilité de rémunérer des intermédiaires d'assurance en vue de l'acquisition de crattnos de prévoyance complémentaire à la CCN de rtriaete et de prévoyance du 3 jileult 1967 et conformément à l'article L. 932-49 du cdoe de la sécurité sociale.

TITRE Ier

Article 3

Obligations de l'adhérent

L'adhérent s'engage à resceeptr les olgaitbons snitueavs conformément à l'article L. 932-4 du cdoe de la sécurité siolace :

? peyar la casotioin aux époques cvennoeus ;
 ? répondre exmneaget aux qeonuitss de l'institution de prévoyance rtaieevs au gpruoe qu'elle einasge de garantir, nneaomtmt lrusoqe celle-ci l'interroge lros de la sigatunre du bleitlun d'adhésion au règlement sur la rnutae des activités de l'entreprise, l'importance du gpruoe ou ses caractéristiques socio-démographiques ;
 ? déclarer en crous d'adhésion tuos les mevomtenus de peornensl (embauches, ctnmgheanes de catégorie professionnelle, départs, décès). Ils dnoivet être portés à la cosnsincnaae de l'institution dès luer survenance, à la dlnigiece et suos la responsabilité de l'employeur dnas un délai maximum capnrodseon à la périodicité de vremneset des ctnoatiess ;
 ? rmertree aux mbeemrs ptrnaatipics une noitce d'information (la pvreue de cttee rmeise imncobe à l'adhérent soeln l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale).

Article 9

Dispositions liées aux cas de rruupte du crntoat de tvaial

En cas de rurpote de son coanrt de tivraal (non consécutive à une faute lourde), le salarié gdrae le bénéfice des grnaateis des ceruervuots complémentaires prévoyance oelribtgioas ou fitlavctaes appliquées dnas son annnicee entreprise.

Ce maïtnen de dirot n'est vbliae que puor la période darunt illuqeae l'intéressé est au chômage, puor une durée mxumiam égale à 1/3 de la durée du dorit à itmioiadnsenn chômage snas pouvoir être inférieure à 3 mois. (1)

L'institution se réserve le dorit de réclamer à l'intéressé tutoe pièce avdnisimtrate de nartue à juttieir ses dtroris au tirte de l'assurance chômage. En cas de non-envoi des jisuitctaffis demandés, le dorit à gtiraane cesse.

Les paitertronsts senrot calculées sur la bsaes des mnatotns perçus au trtie de l'indemnité chômage (montant des 3 drnereis mios puor la gaintrae incapacité de travail, monatnt des 12 dnireers mios puor l'invalidité et la gtanarie décès).

Décalage des numéros des aletrcis du ttrte II situe à l'ajout de l'article 9 dnas le trtie Ier.

TITRE II

Article 11

Conditions d'ouverture des ditors à indemnités journalières

L'ancienneté mnmuim et de cioainostts reiequess puor bénéficier de l'ouverture de dtiros à idmitsonaeinn est de 6 mios de présence ciunntoe dnas une catégorie oarvut des droits, snas iiepronuttrn puor cause de sailaers perçus hros profession, qleue qu'en siot la durée (intérim, stgaes rémunérés, etc.), à la dtae de l'arrêt de tvaial dnas une ou plsiuures espernirets adhérentes à l'institution.

L'arrêt de tairval diot impérativement débuter siot pnndreat la période d'activité ou au puls trad pnendat la période de préavis ou de congés payés.

La période ctionne de cotiitosan de 6 mios est supprimée en cas d'accident du travail, d'accident de tjerat ou de mldaiae professionnelle. Puor ces 3 cas précités, les doirts snot otevrus dès la dtae d'entrée dnas l'entreprise adhérente.

Article 12

Salaire de référence au trtie de l'indemnité journalière

Le silarae msneuel de référence csnorpeord au salraie réel myeon du salarié des 3 drnieres mios d'activité, hros pemris ceonvnlnenltoies et priems non régulières, pierms d'intéressement et puor un hroirae limité en tuot état de cuase à l'horaire mensuel prévu par la loi. Les hreeus supplémentaires smiouuses à coitnsiotas incapacité tvaial ennertt dnas l'assiette msluelnee du sailrle de référence.

Dans la mesure où la rémunération d'un salarié sairet viarable ou saisonnière, le silraae réel meoyn à rtneeir srea culei des 12 driterens mios aevc les mêmes bases que ci-dessus.

Pour les salariés qui bénéficient d'un aamebntett fsical de 30 %, le siaarle reentu puor le vnsemeert des indemnités journalières est le silraae après abattement.

Article 18

Suspension et ctasisoen de la gnaritae indemnité journalière

Le doirt à inianmtisdeon est sdeupsnu tnat que le srea le srchieve des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les meerbms papcanirttis csneset d'être ganatirs puor le rqusie indemnités journalières (sauf puor dtoirs otuervs seoln l'article 15) :

? siot à la dtae de luer mittoaun dnas une catégorie non affiliée ;
 ? siot à la dtae de la radoaitin de luer employeur, siot à la dtae de luer msie à la retraite.

Toutefois, le bénéfice de la gnaritae est mntricau aux salariés radiés jusqu'à la fin de la période d'indemnisation s'ils sont, à la dtae de luer radiation, dnas l'incapacité de tviarlaer puor une des rsnaios visées à l'article 10 ci-dessus.

Les psnoneres pcnevaert des saeirlas hros profession, qleulle qu'en siot la durée (intérim, saegts rémunérés au sien d'une eeiprtrnse non adhérente...) csseent d'être bénéficiaires du régime.

Il en est de même pour toute personne qui se trouve en congé ne donnant pas lieu à cotisations, notamment :

- ? les congés sans solde ;
- ? les congés pourraient ;
- ? les congés siétabbusas ;
- ? les fonctions non rémunérées par l'entreprise.

Pour toute absence supérieure à 6 mois, un nouveau délai de censure de 6 mois sera appliqué, à condition que le congé est inférieur ou égal à 6 mois, il ne sera pas demandé de délai de stage.

Le salaire de référence sera la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Article 19 Prescription de la garantie indemnité journalière

Toute action dérivant de l'incapacité de travail sera prescrite par 5 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Ce délai ne court :

- ? en cas de réticence, omission ou fausse déclaration ou instance sur le risque couru, que du jour où l'institution de prévoyance en a eu connaissance ;
- ? en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouveront qu'ils l'ont ignorée jusqu'à là. La prescrition est portée à 10 ans quand le bénéficiaire est une personne décédée du souscripteur.

Article 20 Dispositions diverses

Les membres participant à l'assurance sont soumis aux contrôles médicaux que l'institution juge nécessaire d'effectuer.

Article 22 Conditions d'ouverture de droits

Les salariés vieillant devant justifier d'avoir cotisé pour cette période continue d'au moins 6 mois précédant immédiatement l'arrêt de travail ayant entraîné l'état d'invalidité, sans intervention pour cause de maladie perçus hors pension de retraite que soit la durée (intérim, y compris dans l'imprimerie, stages rémunérés, etc.).

Article 23 Pièces à fournir pour bénéficier de la pension d'invalidité

Pour obtenir le paiement de la pension d'invalidité à laquelle ils ont droit, les personnes doivent faire prouver à l'institution :

- ? l'original ou une copie certifiée conforme de la notification d'attribution de pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ;
- ? l'attestation d'invalidité dûment remplie, accompagnée d'un RIB du bénéficiaire ;
- ? un certificat de santé rempli par l'employeur et délivré par le médecin de la sécurité sociale dans les conditions fixées par l'article 9 du présent règlement ;
- ? une copie de la carte nationale d'identité en cours de validité et tout document identifiant à la personne du dossier.

Article 25 Montant de la pension d'invalidité

24.1. Pour les salariés non cardés et les agents de maîtrise non bénéficiaires de la pension de sécurité sociale de retraite et de prévoyance des cardés du 14 mars 1947, la pension d'invalidité est égale, sauf déduction du montant de celle versée par la sécurité sociale, à 95 % du salaire net de référence revalorisé, tel que défini à l'article 23 ci-dessus, dans la limite de 3 fois le montant annuel de la sécurité sociale. Elle ne sera en

aucun cas supérieure à 35 % du salaire net de référence, calculé sur la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Si le versement du salaire continu est très antérieur à la date d'invalidité, il subira une réduction en fonction de celle obtenue par les salariés de la profession.

24.2. Pour les salariés cardés et agents de maîtrise bénéficiaires de la pension de sécurité sociale de retraite et de prévoyance des cardés du 14 mars 1947, la pension versée est égale à 35 % du salaire net de référence tel que défini à l'article 23, dans la limite d'un pourcentage de la sécurité sociale.

Pour les salariés cardés et assimilés pratiquant une rémunération inférieure au montant de la sécurité sociale et dont le salaire continu est très antérieur à la date d'invalidité, le salaire de référence subira une réduction en fonction de celle obtenue par les salariés de la profession. Le cumul de la pension reçue de la sécurité sociale et de la CARPILIG-P ne peut, en aucun moment, excéder 100 % du salaire net revalorisé.

24.3. Dans le cas où le salarié cadre ou non cadre perce un complément versé par un autre organisme de prévoyance, le montant de la pension d'invalidité versé par la CARPILIG-P sera réduit en conséquence.

Article 31 Cessation de la garantie invalidité

Toute prescription cessera d'être applicable pour le risque invalidité :

- ? soit à la date de l'admission de l'assuré ;
- ? soit à la date à partir de laquelle l'état d'invalidité n'est plus reconnu par la sécurité sociale ;
- ? soit à la date de l'assurance à la retraite.

Cas particuliers :

- ? les participants en cours sont maintenus en cas de licenciement du employeur ou de retraite de l'employeur ;
- ? les chômeurs pouvant justifier d'une inscription au régime de l'assurance chômage pour une période couverte selon les dispositions de l'article 9 du présent règlement.

Article 32 Exclusion

Toute répétition d'activité hors de la profession supprime définitivement les droits.

Les personnes participant à l'assurance sont exclues de la profession, quelle qu'en soit la durée (intérim, y compris dans l'imprimerie, sauf rémunérés au sein d'une entreprise non adhérente...), ces dernières étant bénéficiaires du régime.

Il en est de même pour toute personne qui se trouve en congé ne donnant pas lieu à cotisations, notamment :

- ? les congés sans solde ;
- ? les congés parentaux ;
- ? les congés de maternité ;
- ? les formations non rémunérées.

Pour toute absence supérieure à 6 mois, un nouveau délai de censure de 6 mois sera appliqué, à condition que le congé est inférieur ou égal à 6 mois, il ne sera pas demandé de délai de stage.

Sont exclus de toutes les garanties et ne donnent lieu à aucune perte de droits :

- ? d'un fait intentionnel de l'assuré et de sa participation à un crime, un délit ou à une rixe, sauf légitime défense ;
- ? d'un accident d'avion, sauf si les membres de l'équipage possèdent les qualifications requises et l'appareil un certificat de navigabilité ;
- ? des épreuves sportives et compétitions sportives auxquelles le participant prend part à l'étranger ;
- ? de matches, courses, paris, compétitions sportives auxquelles il participe à l'étranger ;
- ? de compétitions sportives naturelles.

En cas de guerre, les conditions d'attribution sont fixées par la législation à intervenir.

Article 33 Bénéficiaires du cas de décès

Les membres participant à l'assurance sont assurés au titre de la garantie décès dès la date d'entrée dans l'entreprise adhérente.

En cas de décès d'un membre participant au salaire, sauf décès des personnes prévues aux articles 38 et 39, l'institution assure à ses ayants droit le paiement d'un capital.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le biais d'un bâtiulin de désignation ou dans le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- ? au conjoint non séparé de corps, non divorcé ;
- ? aux enfants nés ou à naître ;
- ? aux père et mère.

Sont assimilés à des conjoints suivants :

? les personnes liées par un Pacs, le contrat de Pacs devant avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant le décès du participant, toutefois, en cas de naissance ou d'adoption au sein d'un couple lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est plus exigé ;

? les personnes qui ont vécu d'une durée de vie commune d'au moins 2 ans.

Le conjoint désigné comme bénéficiaire devra prouver l'existence d'une communauté de vie d'au moins 2 ans au jour du décès par des justificatifs probants tels qu'un bâti et des factures communes.

L'institution se réserve la possibilité d'effectuer des recherches complémentaires et de prendre compte de sa décision sur l'attribution du capital décès dans un délai raisonnable.

Sont considérés comme étant à charge les enfants à la charge fiscale du défunt, les enfants nés de l'union de parents liés par un Pacs et pour assurer l'une des conditions ci-dessous :

? être sous contrat d'apprentissage en ne ayant pas plus que le deuxième niveau du SIMC défini pour la 3e année d'apprentissage et être à la charge fiscale des parents ;

? ne pas avoir dépassé la date d'assurance de leurs 21 ans et ne pas exercer d'activité rémunérée ;

? ne pas avoir dépassé la date d'assurance de leurs 26 ans si leur justificatif de la priorité d'études et ne pas exercer d'activité rémunérée.

Aucune notion d'âge n'est renouvelée si les personnes sont handicapées.

A défaut d'un bénéficiaire dans une de ces catégories, le capital est alors attribué à l'institution.

Article 34 Conditions d'ouverture des droits

Le capital est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré sur le bâtiulin de désignation. Toutefois, toute désignation antérieure d'un ou plusieurs bénéficiaires devient caduque en cas de mariage, Pacs, concubinage, séparation de corps ou divorce.

Dans les derniers cas, cette disposition prend effet à la date à laquelle le jugeant ou l'arrêt prononçant la séparation de corps ou la divorce devient définitif.

En présence d'une ordonnance de non-conciliation, le capital sera versé à l'épouse non séparée, non divorcée, ou aux bénéficiaires désignés.

En cas de non-établissement du lien de concubinage, la désignation sera caduque au même titre que l'ex-époux en cas de divorce ou du mariage en cas de rupture du Pacs.

À tout moment, le salarié peut désigner d'autres bénéficiaires en remplissant un nouveau bâtiulin de désignation et en l'envoyant à la CARPILIG-P. Ce dernier bleutin annule et révoque les précédents.

Les montagnes familiales sont limitées par la loi qui a la charge des enfants nés au sein de la relation ou au mariage par la loi, ou détenues par l'enfant s'il est majeur.

Article 39 Cessation de la garantie décès

Les membres de la famille salariés cessent de bénéficier de la garantie décès à l'expiration d'une période de 30 jours suivant la date de leur mise à la retraite, de leur démission (hors cas de démission légitime prévu par l'article 9 du présent règlement) non suivie d'une répétition d'activité dans ce délai, à la date de la rotation de l'entreprise adhérente ou à la date de la rétention de leur employeur.

Accord du 16 juin 2009 relatif à la

Pendant toute la période de maintien des garanties, toute activité rémunérée, quelle qu'en soit la durée, exclut immédiatement le droit à la retraite décès.

Cette disposition concerne les personnes payées dans les secteurs administratifs (intérim, stages rémunérés ou salariés au sein d'une entreprise non adhérente).

La garantie des résultats consécutifs à une maladie ou à un accident, suivant au-delà de la date de rétablissement et indemnisés par la sécurité sociale, est maintenue au salarié radié s'il est, à cette date, dans l'incapacité de travailler du fait de cette maladie ou de cet accident.

Article 40 Cas d'exclusion de la garantie décès

Cette règle est inchangée.

Article 41 Prescription de la garantie décès

Toute acte dérivant de la garantie décès se prescrit par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Ce délai ne court :

? en cas de réticence, omission ou fausse déclaration ou inexacte sur le résultat couru, que du jour où l'institution de prévoyance en a eu connaissance ;

? en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils pourront qu'ils l'ont ignorée jusqu'à-là. La prescription est portée à 10 ans lorsque le bénéficiaire est une personne décédée du souscripteur.

Article 51 Exclusions

Cette règle est inchangée.

Article 54.7 Exclusions (garantie obsèques Loi sur la Sécurité)

Cette règle est inchangée.

Article 57 Prescription

Toutes actions dérivant de la garantie de décès se prescrivent par 2 ans à l'égard du souhait exprimé à compter de l'événement qui y donne naissance. Toutefois, ce délai ne court :

? en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le résultat couru, que du jour où l'assureur en a eu connaissance ;

? en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils pourront qu'ils l'ont ignorée jusqu'à-là. La prescription est portée à 10 ans lorsque le bénéficiaire est une personne décédée du souscripteur. »

(1) Partie exclue de l'extension comme étant corrélée aux dispositions de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 étendu par arrêté du 7 octobre 2009, qui prévoit une majoration des droits pour une durée égale à la durée du contrat de travail appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois de couverture.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(1) Article exclue de l'extension comme étant corrélée aux dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

retraite et à la prévoyance

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Uionn naloinate de l'imprimerie et de la cotmmiaucoin (UNIC) ; Cbmrhæa sycndiale naaoilnt du prépresse (CSNP) ; Crhbmae sndcylæ ntianoale de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Fédération des SOCP de la cimianomcton ; Guenopremt des métiers de l'imprimerie (GMI). |
| Syndicats signataires | Fédération des trlviarlaues des itidsnerus du livre, du ppear et de la cmctoioamuinn (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, crultue CDFT ; Fédération française des sdicnyas de la coitanicmomm écrite, ghaqirpue et aesildvuluie (FC) CTFC ; Fédération du lvrie CGT-FO ; CFE-CGC isterdunis polygraphiques. |

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

Dans le cadre des dioiispstnos de l'accord du 22 jleliut 1999 ainsi que de l'article unique de l'accord ptairriae du 21 juin 2004 ratelif à la désignation de la CLRIPAIG / Prévoyance, étendu par arrêté du 15 décembre 2004 il est précisé :

« Les cdtionis et modalités de la muoialtsaiun des risueqs dnot la cuurevotre est assurée par la CALPIIRG / Prévoyance snerot réexaminées par la Cmmision Piaritate Nionaltae dnas un délai mimxam de cinq ans, conformément à l'article L. 912. 1 du cdoe de la sécurité sociale.

Accord du 26 février 2010 relatif aux modifications des dispositifs de l'accord de prévoyance du 5 février 2009

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | La CNSRBD ; L'UNIC ; La CNSP ; La fédération des SOCP de la ctonioucaimmn ; Le GMI, |
| Syndicats signataires | La FFGSECA ; La FL CGT-FO ; L'IP CFE-CGC ; La F3C CFDT, |

*Article 1er - Equilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2010*

Les mebmres de la csismoiomn prrtiaiae anayt pirs csnsncoinaae de la siatotiu de l'institution au 31 décembre 2009, pnenart en cmtope la ppitoriosn du cnosiel d'administration de la Carpilig-P décident de ne pas mifedior le tuax d'appel des cotinoasts ni les nuaevx des prtoanisets du régime puor l'exercice 2010.

*Article 2 - Portabilité des garanties prévoyance
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2010*

Cette dioopsiistn s'inscrit dnas le crade des négociations engagées par la banhcre sur la sécurisation des poarurcs professionnels.

1. Principe

Dans le crdae du mécanisme de portabilité des dtiors prévoyance,

L'examen srea nmeomtant effectué sur les baess d'un rrapot cconnaernt l'équilibre tcqhuene des rueqiss croteus par l'institution précitée ».

La csisoommin praiairte niaolante de l'imprimerie et des iusrniedts graphiques, après avoir pirs cnocsasannie :

- des inrmtnfoos rtaeevlis à la siitoutan tqnciehue des rsiequs couverts,
- de la solvabilité de l'institution,
- du rprpoat de gseoin de l'institution,
- et après avoir débattu
- des oionrnetaits de préservation de l'indépendance de l'institution,
- de la volonté d'élargir le camhp d'activité de la CIARPLG / Prévoyance

Article unique
En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

Les periats sinreaitgs désignent la CAIPIRLG Prévoyance puor les 5 ans à vienr aifn d'assurer la giteson des risques ertant dnas le cahmp d'application de la ceovnittn ctcilvoele nnioatlae de rtaetire et de prévoyance.

S'agissant de l'accord du 10 mai 2005, la désignation de l'OCIRP, asuesrur des rtenes de conojnit modulaires, est également rdueniocie puor 5 années, tuot cmmoe la délégation de geosin confiée à la CILPARIG Prévoyance.

Les prteais dndneamet l'extension du présent accord.

le maitnein des dtrios des acnnes salariés au rrgaed du régime de prévoyance conventionnelle, pnneadt luer période de chômage, srea égal à la durée de luer deenir cornatt de travail, dnas la liimte de 9 mios de couverture.

Cette durée est appréciee en mios etneris à ceotpmr de la csstaoien efcfeivte de luer ctoanrt de travail.

Les dirots gatirans par le régime de prévoyance cnoelvnneliote au ttrie de l'incapacité trimrepoae ne pevneut cnioudre l'ancien salarié à poiervcr des indemnités d'un monant supérieur à culei des antoalcllos chômage qu'il ariuat perçu au ttrie de la même période.

La cevotruure des dirots est munntiae gratuitement, snas apepl de ciototasn salilraae ou patronale.

Le bénéfice du meiitnan de ces grianas est subordonné à la cnoiidotn que les drotis à curvteroe complémentaire aient été oertuvs au raregd du régime de prévoyance conventionnelle.

2. Modalités spécifiques d'application à la profession

2.1. Ancienneté dnas la profession

Tout salarié donaisspt d'un temps de présence continue dnas la posrifsoen d'au moins 6 mois, dnas une ou pluireuss esrperenis renaevlt du cahmp d'application de la coniteovnn cetloivlce niloatne de l'imprimerie de leaubr et des irdtsienus garqipuehs et adhérand à la CARPILIG-P, viot son ancienneté dnas la poosesfir prise en cotpmé puor le cuclal du manitie de ses dirots au regard du régime de prévoyance cnelovonnnetle dnas le crade du dpstsoiif de portabilité tel que précisé ci-dessus (1. Principe).

2.2. Salariés âgés et handicapés

Pour les salariés âgés de 50 ans au moins, lros de la ceatisosn de luer crotnat de triaavl ainsi que puor les salariés rcneuons handicapés par la csomimosin des dtrios et de l'autonomie des penensros handicapées (CDAPH), cette durée de corvtueue srea égale à la durée de luer dnevier cotnrat ou d'ancienneté cnotniue dnas la peorissfn dnas la lmitie de 12 mois.

3. Cdoiinonts de svui du présent acrcod paritaire

Un pniot sur le sivui tiechunqe et fincainer de cet acrocd pairatrie reatlf nommnetat au ditipoissf de portabilité des gantiraes prévoyance srea fiat sur la bsaes des cpoetms de caghe fin d'année par la cmsmosiion patairire aifn de maintenir, ou de mfoieidr les modalités d'application de ce dtiissoipf de portabilité des gnaitears prévoyance, et ce en ficnootn des résultats du régime.

Les disoitposns du présent altcrie snot piers en coptme à l'article 9 du trtie Ier du règlement de la CARPILIG-P.

Article 3 (1) - Modifications statutaires
En vigueur étendu en date du 26 fevr. 2010

Les mmbeers de la cmsmoiosin piaitrrae auoppyenrt les manfoicioitds des règlements de la CARPILIG-P ci-dessous mentionnées.

Présentation des différentes miidoontcafis du règlement

Modification du trite Ier « Doiuptsinoss générales » :

Article 9 : Dptoiissons revlteias à la portabilité des garenias prévoyance :

? durée du mitanein ;

? diosiotipsn particulière aux salariés âgés de 50 ans et puls et aux salariés rneocuns handicapés ;

? ditsposinos spécifiques à l'ancienneté dnas la profession.

Création d'un acrile 10.

Article 10 : recorus à une csioiosmmn de roecus gairceux puor les lgeis et réclamations fianast l'objet d'un désaccord persistant.

Décalage des numéros des alecrits du trtie II stiue à l'ajout de l'article 9 dnas le trtie Ier :

Article 11 : intégration de la nootin d'accident de la vie privée puor l'attribution des indemnités journalières.

Article 25 : précisions riteaevls aux bases de rémunération à pnerdre en cpmtoe lsruoqe le pnaciaipr a rpires une activité à mi-temps.

Article 34 : ajout de bénéficiaires puor le venrseemt du ctapiel décès.

Les oiosairgtans sinragtaies dnanemdet l'extension du présent accord.

**ANCIEN TXTEE
RÈGLEMENT
TITRE IER
DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

" Atrile 9

Dispositions liées aux cas de rurtupes du ctorant de tviaral

Le mécanisme de portabilité des ditros prévoyance prévoit qu'en cas de ruperte de son cronatt de tivavral (non consécutive à une fuate lourde), le salari grade le bénéfice des gatanires des ceoturrevus complémentaires prévoyance obiotgalires ou fetaatuvcvls appliquées dnas son anneine entreprise.

Ce mnietaid de dirot n'est vblalae que puor la période danurt llgleaue l'intéressé est au chômage, puor une durée mxmiaum égale à 1 / 3 de la durée du dirot à ietisnmdaoinn chômage snas poovir être inférieure à 3 mois.

L'institution se réserve le doirt de réclamer à l'intéressé tuote pièce asiadintimvre de nrtiae à jfeitusr ses drotis au trte de l'assurance chômage. En cas de non-envoi des jftsuaifcfs demandés, le dorit à grtnaie cesse.

Les psateotrins seort calculées sur la bsaes des matnntos perçus au ttire de l'indemnité chômage (montant des 3 deirrens mios puor la ganritae incapacité de travail, mntanot des 12 denreris mios puor l'invalidité et la gaitrae décès). "

**TITRE II
GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAIVAL**
" Atrile 9
Bénéficiaires

En aioiptlcpan de l'accord du 25 otcroboe 1990(arrrêté d'extension du 6 mai 1991) l'institution atruitbe des indemnités journalières complémentaires à clées de la sécurité sioclae aux mebrmes ptinraaictps non cerads dnas l'incapacité de terlilaavr en rosain d'une maladie, d'une maliaide professionnelle, d'une maternité, d'une adoption, d'un congé de paternité, d'un acdincet de tavrail ou de trajet."

**TITRE III
INVALIDITÉ**
" Atrile 23

Salaire de référence

Le sarliae de référence saervnt de bsaes au cical des pttarinoses fixées en fiootncn du saarlie est égal à la mnoneye des 12 dirrenes mios aaynt donné leiu à cintotoaiss précédent immédiatement cluei au corus dqueul s'est porudite la ctsoeaisn d'activité puor msie en invalidité.

Si le pcaiarinpt csotie à l'institution diueps mnois de 12 mios anvat la dtae d'arrêt de taarvl précédent la msie en invalidité, la rémunération pirsse en considération est la meynone msleelune des siaaerls déclarés à l'institution etrne la dtae de son altiaoifin et son arrêt de travail.

Si le panürtpt a rrpies une activité en mi-temps thérapeutique, c'est sur les sriaels perçus paenndt ctete période, revalorisés sur la bsa de l'horaire légal en veugir ou sur la bsa de son ctaort de taavrl anvat le mi-temps. "

**TITRE IV
GARANTIE DÉCÈS**
" Alcrite 32
Bénéficiaires du ctapiel décès

Les mmbeers ppacatnirits salariés snot assurés au trite de la garnitae décès dès la dtae d'entrée en vigeur dnas l'entreprise adhérente.

En cas de décès d'un mrmbee pipritnaact salarié, suaf disoonpiists prévues aux alitrecs 38 et 39, l'institution assrue à ses aaynts diort le pemainet d'un capital.

A défaut de désignation eespxsre d'un bénéficiaire par le baiis d'un bulliten de désignation ou dnas le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le ciaptal est versé dnas l'ordre de préférence svnaiut :

? au cinojont non séparé de corps, non divorcé ;
? aux enantfs nés ou à naître ;

? aux père et mère.

Sont assimilés à des cionojnts svauvitns :

? les penesnros liées par un Pacs, le caortnt de Pcas dreva aoivr été clcnou dpeius au minos 2 ans aanvt le décès du participant, tuftoieos en cas de ncissnae ou d'adoption au sien d'un clpuoe lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est puls exigé ;
? les poenesnrs qui jiefuinst d'une durée de vie couumne d'au mnois 2 ans.

Sont considérés cmome etnnfas à chrgae les efantns à la cagrhe ficsale du défunt, les efnntas nés de l'union de prenats liés par un Pcas et rpmsienalst l'une des cinntdois ci-dessous :

? être suos croantt d'apprentissage en ne pnrcaevet pas puls que le ptcnrgauoe du Simc défini puor la 3e année d'apprentissage et être à la chrage fsciale des petrans ;

? ne pas avoir dépassé la dtae anaversrnie de lrues 21 ans et ne pas eexcrer d'activité rémunérée ;

? ne pas avior dépassé la dtae anraisvenre de luers 26 ans s'ils jftneisuit de la ptruositue d'études et ne pas eexcerr d'activité rémunérée.

Aucune nootin d'âge n'est rnteeue s'ils perçoivent une pneison d'adulte handicapé.

A défaut d'un bénéficiaire enanrt dnas une de ces catégories, le catpail est aicuqs à l'institution. "

**NOUVEAU TTXEE
« Atrile 9**
Dispositions reavletis à la portabilité des giaraetns prévoyance

Le mécanisme de portabilité des dotris prévoyance prévoit qu'en cas de ruutpre de son ctarnot de tiraval (non consécutive à une fatue lourde), le meinatin de doirt n'est vbalale que puor la période dnuart leqlaue le salari est au chômage, puor une durée égale à la durée de son dneirer crnatot de travail, appréciée en mios entiers, dnas la lütme de 9 mios de couverture.

Pour les salariés âgés de 50 ans au mions lros de la casostein de luer crtnoat de taaryl asini que puor les salariés rneocuns handicapés par la cissmoiom des dotris et de l'autonomie (CDAPH), la limite mxialame de cuourrevte est portée à 12 mois.

Tout salari dnpoaisst de 6 mios de présence citnnoue dnas la profession, dnas une ou peluuisrs eeptrnisres raveenlt du cahmp d'application de la cinoonetvnt ctvlciolee de l'imprimerie de lbeaur et des ietidnsrus giruhaqpes et adhérent à la CARPILIG-P viot son ancieneté dnas la pofsroneisn psire en compte puor le cuacil du mintaein de ses dotris au rgraed du régime de prévoyance cnvtnoelnlonee dnas le card de ce mécanisme de portabilité.

Le dptioisif ernte en aicippaoltn à la dtae de cosietasn du caotntr de travail.

L'institution se réserve le doirt de réclamer à l'intéressé toute pièce

l'assurance chômage. En cas de non-envoi des justificatifs demandés, le droit à l'indemnité cesse.

Les droits garnis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent débrouiller l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Les prestations sont calculées sur la base des montants perçus au titre de l'indemnité chômage.

La retraite des deuxièmes est maintenue gratuitement, sans application de cotisation patronale ou salariale. Ce bénéfice pourra être revu chaque année.

Le bénéfice du mineur de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à la retraite complémentaire aient été octroyés au regard du régime de prévoyance conventionnelle.

Création d'un article 10.

« Article 10 Commission de recours grecs

Les litiges et réclamations concernant l'application du présent règlement doivent être portés à la commission d'enquête prévoyance de la CARPILIG-P.

En cas de désaccord persistant, ils devront être adressés par écrit à la commission de recours grecs de la CARPILIG-P qui se situe sur la recevabilité des demandes, conformément à l'article 27. 1 des statuts.

Décalage des numéros des articles du titre II suite à l'ajout de l'article 9 (cf. C. adm. du 9 décembre 2008) et de l'article 10 dans le titre Ier.

« Article 11 Bénéficiaires

En application de l'accord du 25 octobre 1990 (arrêté d'extension du 6 mai 1991), l'institution autorise des indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale aux membres pairs non couverts dans l'incapacité de travailler en raison d'une maladie, d'une maladie professionnelle, d'une maternité, d'une adoption, d'un congé de paternité, d'un arrêt de travail ou de trajet, d'un accident de la vie privée.

« Article 25 Salaire de référence

La référence de référence sera fixée de base au calcul des salaires fixées en fonction du salaire est égal à la moyenne des 12 dernières mois ayant donné lieu à la conclusion précédent immédiatement celui au cours duquel s'est produit la cessation d'activité pour

Accord du 15 novembre 2010 relatif à la prévoyance

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | L'UNIC ; Le GMI, |
| Syndicats signataires | La F3C CDFT ; La FC CTFC ; La fédération du travail CGT-FO ; La CFE-CGC industriels et tertiaires, |

Article 1er - Cotisations. – Taux d'appel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cotées est fixé à 90 % du taux conventionnel.

Accord du 24 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des

msie en invalidité.

Si le pensionnaire cité à l'institution depuis moins de 12 mois avant la date d'arrêt de travail précédent la msie en invalidité, la rémunération pris en considération est la moyenne mensuelle des salariés déclarés à l'institution entre la date de son arrêt de travail et son arrêt de travail.

Si le pensionnaire a pratiqué une activité en mi-temps thérapeutique, la rémunération pris en considération se basera sur les salaires perçus pendant cette période, revalorisés conformément aux dispositions de l'alinéa 1, du présent article. »

« Article 34 Bénéficiaires du capital décès

Les membres pensionnés sont assurés au titre de la pension décès dès la date d'entrée en vigueur dans l'entreprise adhérente.

En cas de décès d'un membre pensionné salarié, sauf décès prévus aux articles 38 et 39, l'institution assure à ses ayants droit le paiement d'un capital.

A défaut de désignation express de l'héritier par le biais d'un testament de désignation ou dans le cas où l'héritier désigné est décédé, le capital est versé dans l'ordre suivant :

- au conjoint non séparé de corps, non divorcé ;
- aux enfants nés ou à naître ;
- au père et mère ;
- aux frères et sœurs.

Sont assimilés à des conjoints survivants :

les personnes liées par un pacte, le conjoint de l'épouse ayant été conclu depuis moins de 2 ans avant la mort du participant, toutefois en cas de naissance ou d'adoption au sein d'un couple lié par un pacte, le délai de 2 ans n'est plus exigé.

Les personnes qui justifient d'une durée de vie commune d'au moins 2 ans.

Sont considérés comme enfants à frapper les enfants à la mort du défunt et remplissant l'une des conditions ci-dessous :

être sous contrat d'apprentissage et ne parvenant pas plus que le deuxième étage du Simc défini pour la 3e année d'apprentissage et être à la charge de la famille des parents ;

ne pas avoir dépassé la date d'anniversaire de l'âge de 21 ans et ne pas exercer d'activité rémunérée ;

ne pas avoir dépassé la date d'anniversaire de l'âge de 26 ans s'il justifie de la poursuite d'études et ne pas exercer d'activité rémunérée.

Aucune personne d'âge n'est éligible s'ils perçoivent une pension d'adulte handicapé.

A défaut d'un bénéficiaire relevant dans une de ces catégories, le capital est versé à l'institution. »

Article 2 - Clause d'examen annuel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La commission paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance civile et non cotisés.

Les participants s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent accord est abrogé à compter du 1er janvier 2011. Les modifications apportées à l'extension du présent accord.

accords d'entreprise

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | GMI ; FSCOPC ; UNIC. |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FL CGT-FO ; IP CFE-CGC ; FC CFTC. |

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Il est créé suos l'égide de la csoimsomin prtriaie naalntioe de l'imprimerie de lbauer et des ieniutsdrs gruqiphaes une coiomsimsn de vailadotn des aroccs ccleoiftls clcuons par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Cttee ciessimomn fticnoonne sleon les piiprncs suivants.

Article 1er - Rôle de la commission de validation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

La cmoosmoiin contrôle que l'accord cieotllcf d'entreprise n'enfreint pas les dpisotiosins législatives, réglementaires ou cneoeinnevnoltis applicables. En particulier, la coissmiomn contrôle ntemmanot que les diionpoitss de la covonteinn coitllceve de l'imprimerie de lauber et des isedrtuins gpqerahuis ont bien été respectées.

La commission, dnas son rôle de validation, ne puet en acuun cas ni apprécier l'opportunité ni mfideoir le ctnneou des acodcrs qui lui snot soumis.

Article 2 - Saisine de la commission
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

La parite sgiaannte de l'accord la puls dneiilge eivnoe par lterte recommandée aevc dndaeem d'avis de réception au secrétariat de la ciessimomn :

? un elirapemxe oigniarl pieapr de l'accord simuos à vidlaotain et un eaprmleie en vroeisn numérique ;
? une cipoe de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, adressée par l'employeur à cncuahe des oagoiirntsas sacylindes représentatives des salariés de la branche, sur sa décision d'engager des négociations cieotlcls ;
? un dcunmoet indiquant, à la dtae de sirnguate de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé seoln les règles fixées par l'article L. 1111-2 du cdoe du triaavl ;
? le dluboe du fulrriamoe CFERA de procès-verbal des dernières élections des représentants du pnsreool aynat clcnou l'accord ;
? les nom et ardsese de l'entreprise, la naurte de l'instance représentative au sien de llequelle l'accord a été signé, le nom des élus de ctete itschane aynat signé l'accord ;
? les procès-verbaux des réunions des représentants du pseronnel ptoarnt sur la négociation de l'accord d'entreprise soiums à la cmosisoimn de vailadlotn ;
? une attasetoitn de l'employeur ciirfteant l'absence de délégué scndyail dnas l'entreprise à la dtae de staugirre de l'accord.

A réception du dossier, le secrétariat s'assure que celui-ci est complet. A défaut, celui-ci arserdesa à la patire la puls ditelingue un ciuroerr uiqidnnt les pièces mtuannaeqs en lui damnadent de les lui farie pnaverir dnas un délai de 1 semaine.

Tout dsiesor iopmncl et ne porura pas être examiné par la commission. En conséquence, le délai de 4 mios mentionné à l'article 5 ne cecommre à ciourr qu'à réception d'un diosser complet.

Article 3 - Organisation et fonctionnement de la commission
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

3.1. Composition

La csoismmin de valitdoian est composée de duex collèges, chuae collège étant constitué sloen les modalités seunitvas :

? puor le collège salarié : duex représentants de chaque

oogniatrisan sdailcyne de salariés représentative dnas la branche, ? puor le collège emuelpoy : d'un nborme égal de représentants des oaoainnigrsts peosinleerfnls d'employeurs.

3.2. Présidence

Les réunions de la cmmisioosn snot présidées aetrmnatilveent tuos les 2 ans par un représentant salarié ou employeur.

3.3. Secrétariat

La cissmimoon est domiciliée au siège de la cmiosmosn praiirate notaniae à Paris, qui en asruse le secrétariat. Les msioniss du secrétariat ctsoensnit à :

? aseurrs la réception de tuos les dmcuntoes eatnnrt dnas son cahmp d'intervention et de compétence et la tasrisionmisen de ces dceutonms à l'ensemble des oionrgtsainas fnisaat ptiae de cette cisoismmon ;
? cqvenouor les réunions dnas les mlireleus délais ;
? établir les procès-verbaux de validation, de non-validation des aodccrs tiasmrns ou d'irrecevabilité ;
? noetfir les décisions de la cmssiooinm ;
? d'une manière générale, asresur le bon fonneinmotnect atitsniirdmaf dnas le cdrae du présent accord.

Article 4 - Périodicité des réunions
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

La cosmosmiin drvea ogbtimeraonelit être réunie dnas un délai muximam de 3 mois, dès qu'un aroccd lui arua été tainmsrs de manière complète.

Article 5 - Décisions de la commission
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Après eaemxn de cauhqe acorcd siomus à validation, la coisimsmon piriaarte rend, dnas les 4 mios de la réception de la ddeanme :

? siot une décision d'irrecevabilité de la damnede dnas l'hypothèse où l'accord n'entre pas dnas son cmchap de compétence ou que les coodninitis de sa ssianie énumérées à l'article 2 ci-dessus ne snot pas saiaeisttfs ;
? siot une décision de viatiaodln ;
? siot une décision de rejet.

L'accord est validé s'il a otnebu la majorité des membres, présents ou dûment représentés, au sien de cahque collège. En cas de désaccord, il est procédé à un deuxième vtoe solen les mêmes modalités. Si la majorité au sien de cuqahe collège n'est pas quebtne siute à ce deuxième vote, la cmismsioon rned une décision de rejet.

Quand la cmoimison régulièrement convoquée n'a pas rdenu de décision dnas un délai de 4 mios à cpometr de la réception de la dndamee de vioajatldn sur la bsae d'un dsoseir complet, l'accord est réputé validé.

Les vtoes ont leiu à mian levée.

Les décisions de la cmmissoosn snot consignées dnas un procès-verbal tsnirmas à l'ensemble des mmbrees de la cmosomin asini qu'aux parties.

Article 6 - Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Afin d'entrer en vgiueur et en apaipociltn de l'article L. 2232-28 du cdoe du travail, l'accord cltlcoef validé par la cosmosmiin diot être déposé, par l'employeur auprès de l'autorité aindsiaimvte compétente, accompagné de l'extrait de procès-verbal de vaitadilon de la coiosmsmin ou de la ltrree de sainise en cas d'absence de décision dnas le délai de 4 mois.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Accord du 5 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | CSNRBD ; UNIC ; CSNP ; FSCOP de la ccmntouoaimn ; GMI. |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FFSCEGA CTFC ; FL CGT-FO ; IP CFE-CGC. |

Article 1er - Equilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

Compte tenu des résultats théoriques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non créées est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2. Cela d'examen annuel

La commission prévoit de se réunir annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance en fonction des cadres.

Les parties sauront s'engager à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, dans la mesure des possibilités et ce tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

1. Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010 reste applicable en l'état pour l'année 2012 (principe de gratuité et modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Suivi du dispositif

Un point sur le suivi de l'équilibre et l'encadrement de ce dispositif sera fait en fin d'année par la commission paritaire afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3 - Modifications statutaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les membres de la commission paritaire accepteront les modifications des règlements de la CARPILIG-P ci-dessous mentionnées.

Présentation des différentes modalités du règlement

Modification du troisième « Dentsiisopos générales » :

Ancien texte

Les parties s'engagent à étendre l'application du présent accord.

Article 10
Commission de révision gracieux

Les litiges et réclamations concernant l'application du présent règlement doivent être portés à la commission de révision prévoyance de la CARPILIG-P.
En cas de désaccord persistant, il devient nécessaire d'être adressés, par écrit, à la commission de révision de la CARPILIG-P, qui se réunira sur la recevabilité des demandes, conformément à l'article 27.1 des statuts.

Nouveau texte

« Article 10

Réclamations. ? Commissions de révision gracieux. ? Médiateur

Les litiges et réclamations concernant l'application du présent règlement doivent être portés à la commission de révision prévoyance de la CARPILIG-P à l'adresse suivante : gpo Lourmel, CARPILIG-P, 108, rue de Lourmel, 75718 Paris Cedex 15.

En cas de désaccord persistant, il devient nécessaire d'être adressés, par écrit, à la commission de révision de la CARPILIG-P qui se réunira sur la recevabilité des demandes, conformément à l'article 27.1 des statuts.

Après épuisement des procédures internes de réclamation décrites dans les alinéas 1 et 2 du présent article, et en cas de désaccord toujours persistant, il est possible de saisir par le médiateur du CTIP (centre technique des institutions de prévoyance) qui étudiera le dossier et rendra son avis en toute indépendance (le médiateur du CTIP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris).
Modification du troisième « Invalidité » :

Ancien texte

Article 26

Salaire de référence

Le salaire de référence sera de base au cours des périodes fixées en fonction du salaire est égal à la moyenne des 12 derniers mois ayant donné lieu à cotisations précédant immédiatement celle au cours duquel s'est produit la cessation d'activité pour cause d'invalidité.

Si le précédent constitue à l'institution depuis moins de 12 mois avant la date d'arrêt de travail précédent la date d'invalidité, la rémunération pris en considération est la moyenne mensuelle des salaires déclarés à l'institution entre la date de son arrêt et son arrêt de travail.

Si le précédent constitue une activité en mi-temps thérapeutique, la rémunération pris en considération se base sur les salaires perçus pendant cette période et revalorisés conformément aux dispositifs de l'alinéa 1 du présent article.

Nouveau texte

« Article 26

Salaire de référence

Le salaire de référence sera de base au cours des périodes fixées en fonction du salaire est égal à la moyenne des 12 derniers mois ayant donné lieu à cotisations précédant immédiatement l'arrêt de travail qui a entraîné la date d'invalidité.

Si le précédent constitue antérieur à la date d'invalidité, il sera une réduction décidée au moment par le conseil d'administration.

Si le précédent constitue depuis moins de 12 mois avant la date d'arrêt de travail précédent la date d'invalidité, la rémunération pris en considération est la moyenne mensuelle des salaires déclarés à l'institution entre la date de son arrêt et son arrêt de travail. »

Ancien texte

Article 27

Montant de la pension d'invalidité

27.1. Pour les salariés non cadres et les agents de maîtrise non bénéficiaires de la cotisation civile sociale de retraite et de prévoyance des cartes du 14 mars 1947, la pension d'invalidité est égale, sauf déduction du montant de celle versée par la sécurité sociale, à 95 % du salaire net de référence revalorisé tel que défini à l'article 26 ci-dessus dans la limite de 3 fois le point moyen annuel de la sécurité sociale. Elle ne sera, en aucun cas, supérieure à 35 % du salaire net de référence, calculé sur la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Si le devenir salarial connaît très antérieur à la mise en invalidité, il subira une réduction en fonction de celle obtenue par les salariés de la profession.

27.2. Pour les salariés cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de la cotisation civile sociale de retraite et de prévoyance des cartes du 14 mars 1947, la pension versée est égale à 35 % du salaire burt de référence tel que défini à l'article 23, dans la limite d'un point de la sécurité sociale.

Pour les salariés cadres et assimilés percevant une rémunération inférieure au point moyen annuel de la sécurité sociale et dont le dernier salaire connaît très antérieur à la mise en invalidité, le salaire de référence subira une réduction en fonction de celle obtenue par les salariés de la profession. Le cumul de la pension reçue de la sécurité sociale et de la CARPILIG-P ne peut, en aucun moment, excéder 100 % du salaire net revalorisé.

27.3. Dans le cas où le salarié cadre ou non percevra un complément versé par un autre organisme de prévoyance, ou Pôle emploi le montant de la pension d'invalidité versé par la CARPILIG-P sera réduit en conséquence.

Nouveau texte « Article 27 Montant de la pension d'invalidité

27.1. Pour les salariés non cadres et les agents de maîtrise non bénéficiaires de la cotisation civile sociale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la pension d'invalidité est égale, sauf déduction du montant de celle versée par la sécurité sociale, à 95 % du salaire net de référence revalorisé tel que défini à l'article 26 ci-dessus dans la limite de 3 fois le point moyen annuel de la sécurité sociale. Elle ne sera, en aucun cas, supérieure à 35 % du salaire net de référence, calculé sur la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

27.2. Pour les salariés cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de la cotisation civile sociale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la pension versée est égale à 35 % du salaire burt de référence tel que défini à l'article 23, dans la limite d'un point de la sécurité sociale.

Le cumul de la pension reçue de la sécurité sociale et de la CARPILIG-P ne peut, en aucun moment, excéder 100 % du salaire net revalorisé.

Dans le cas où le salarié cadre ou non percevra un complément versé par un autre organisme de prévoyance, Pôle emploi ou dans le cadre d'une activité professionnelle, le montant de la pension d'invalidité versé par la CARPILIG-P sera réduit en conséquence. »

Nouvelles dispositions

Les parties conviennent d'intégrer le titre suivant dans le règlement.

« Article VII Dispositions financières Article 63 Dispositions générales

Dans le cadre du régime conventionnel défini par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance pour le personnel de l'imprimerie de la poste et des établissements postaux et télégraphiques du 3 juillet 1967, il est prévu de verser une pension pour égalisation, une pension pour participation aux excédents et une réserve de sécurité sociale.

Article 64 1. Compte de résultats 1.1. Compte de résultats techniques ?Prévoyance conventionnelle?

Ce compte présente les éléments suivants issus du régime de prévoyance civile nationale :

Au crédit :

- ? les cotisations prévoyance encaissées au cours de l'exercice considéré, sauf d'annulations, de provisions en réassurance et de taxes ;
- ? les cotisations prévoyance à échéances au titre de l'exercice considéré, sauf d'annulations, de provisions en réassurance et de taxes ;
- ? les provisions pour sinistres à régler et les provisions pour sinistres immatriculés au 31 décembre de l'exercice précédent y compris les frais de gestion correspondants. Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;
- ? les provisions mathématiques y compris les frais de gestion aux sinistres en cours au 31 décembre de l'exercice précédent. Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;
- ? les intérêts tenus sur les provisions mathématiques calculés sur la moyenne des provisions mathématiques nettes de réassurance à l'ouverture et à la clôture de l'exercice considéré ;
- ? les provisions de réassurance reçues.

Au débit :

- ? les prestations prévoyance nettes de réassurance payées au cours de l'exercice considéré ;
- ? les frais de gestion sur cotisations ;
- ? les provisions pour sinistres à régler et les provisions pour sinistres immatriculés au 31 décembre de l'exercice considéré y compris les frais de gestion correspondants. Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;
- ? les provisions mathématiques des sinistres en cours de service au 31 décembre de l'exercice considéré y compris les frais de gestion correspondants. Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;
- ? les cotisations prévoyance à échéance au titre des exercices précédents nettes de taxes ;
- ? les provisions de réassurance versées.

1.2. Compte de résultats français ?Prévoyance conventionnelle?

Ce compte comprend les éléments suivants issus du régime de prévoyance conventionnelle :

Au crédit :

- ? les cotisations prévoyance encaissées au cours de l'exercice considéré, sauf d'annulations, de provisions en réassurance et de taxes ;
- ? les cotisations prévoyance à échéances au titre de l'exercice considéré, sauf d'annulations, de provisions en réassurance et de taxes ;
- ? les provisions pour sinistres à régler et les provisions pour sinistres immatriculés au 31 décembre de l'exercice précédent y compris les frais de gestion correspondants. Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;
- ? les provisions mathématiques y compris les frais de gestion aux sinistres en cours au 31 décembre de l'exercice précédent. Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;
- ? les intérêts tenus sur les provisions mathématiques calculés sur la moyenne des provisions mathématiques nettes de réassurance à l'ouverture et à la clôture de l'exercice considéré, au taux de redressement des taux de l'institution tel que défini par l'article A931-10-17 du code de la sécurité sociale ;
- ? les provisions de réassurance reçues ;
- ? les éventuelles reprises sur la pension pour participation aux excédents.

Au débit :

- ? les prestations prévoyance nettes de réassurance payées au cours de l'exercice considéré ;
- ? les frais de gestion sur cotisations ;
- ? les provisions pour sinistres à régler et les provisions pour sinistres immatriculés au 31 décembre de l'exercice considéré y compris les frais de gestion correspondants. Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;
- ? les provisions mathématiques des sinistres en cours de service au 31 décembre de l'exercice considéré y compris les frais de gestion correspondants.

gories correspondants. Ces pnsioirvs s'entendent nettes de réassurance ;
? les cnoisotaits prévoyance à eassicnr au titre des ecriexcs précédents nettes de txeas ;
? les cismioosnms de réassurance versées.

1.3. Slode global

Il coepsonsrd à la smome algébrique :

? du cmtpoe de résultats fiencniar prévoyance cnneotvleilnoe ;
? du rperot éventuel du sdloe gblaol débiteur de l'exercice précédent diminué de l'éventuelle rseipre sur la pooivris puor égalisation, majoré d'intérêts débiteurs calculés au taux de rneednmet des pactnlmees de l'institution tel que défini par l'article A931-10-17 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 65 Provision puor égalisation (PEG)

Lorsque le slode du cmpte technique, déterminé conformément aux dstsoiiopons de l'article 39 qqineuuis GB du cdoe général des impôts est créditeur, 75 % de ce slode est attribué à la ctosouintin de la PEG.

Le minant ttoal aitnett par la porioisvn ne puet puor cahuqe erxceie excéder un pagctuenroe de priems nettes d'annulation et de cossein en réassurance tel que prévu au II de l'article susvisé.

Lorsque le sdloe du cmpte tuheincqe est débiteur, le monatnt du débit est prélevé sur la psioirvon puor égalisation sur les diotanots les puls anecneins dnas la litime de son montant.

Les dinotatos annleelus qui n'ont pu être utilisées dnas un délai de 10 ans snot reportées au bénifice ilosmapbe de la 11e année snaivit celle de luer comptabilisation.

En cas de transenf de tuot ou partie du priueteflote de contrats, la poiosrvn codaesnrrpnot aux rsqueus cédés est également transférée.

Article 66 Provision puor ptipctairoian aux excéents (PPAE)

Le nieau d'alimentation de la porioisvn est décidé anmuennleet par le ceinosl d'administration.

La dooitatn ne puet excéder 90 % du slode global, suos déduction de la doattoin à la psioiroin puor égalisation.

La PAPE est, par ailleurs, amuqteantoieumt alimentée par :

? les intérêts fncniriaes de la PEG et de la PPAE, calculés sur la bsaie du taux de remednnet des peemclants de l'institution tel que défini par l'article A931-10-17 du cdoe de la sécurité scoiale appliqués aux mtaonns ddesties povrsinois à l'ouverture de

l'exercice considéré ;

? les éventuelles semmos de la PEG qui vriidenent du fiat du dépassement ultérieur de cntaries siutes excéder les liimets fixées à l'article 39 qjiqueus GB du cdoe général des impôts. La PAPE aairenppt à la masse iiisdvne des participants. A ce titre, l'institution ne puet utesliir les smemos portées au crédit de ctete porsiiovn puor coivrr ses pprroes engagements.

Elle diot être utilisée au pfoit des pipcittaans dnas un délai de 8 ans après cqhuac alimentation.

Elle est utilisée en priorité au fmnanccieit de la rlievaatoosir des ptnrioates au-delà de la ritvasoeliraon prévue par le présent règlement.

Outre cttee raioavlroesitn des prestations, la pvriioosn puor ptaoatpcirin aux excéents puet être distribuée dnas le délai de 8 ans sleon d'autres modalités. De teells modalités de distribution, qui relèvent d'une décision de la coomismisn pitarirae de prévoyance sur psirotopion du csoinel d'administration, puevent pednrre les fremos suveatnis :

? amélioration des gtaainres nées du présent règlement en faeuvr des ptnpairicts ;

? psire en craghe d'une fiaortcn des cotisations.

En cas de résiliation du contrat, la pvoisoir puor piacrpioaittn aux excéents est transférée au nveoul asusuerr après auemrnet des opérations de l'exercice et au puls trad dnas les 6 mios svinuat la clôture définitive des comptes.

Article 67 Réserve de fcoutialutn de la sinistralité

Une réserve de fttocuilan de la sinistralité est créée. Elle est dotée par afaefitcon de fdons propres. Ctete modalité de dooittan relève d'une décision de la csommision paritaire de prévoyance sur ppoiroiostn du cneoisl d'administration.

Sur cette réserve, il srea procédé à l'imputation du solde des résultats débiteurs du ctompoe technique, une fios la priivsoon puor égalisation tmnaoeltet consommée.

En cas de résiliation des conventions, le solde de la réserve de futoactuln de la sinistralité déterminée après arrêté des cemtaps du dienerr eicxerce srea mis à la doissoiplt de la profession. Il pruroa à la demnade de celle-ci être transféré au nuevol assureur.

»

(1) L'article 3 est elcxu de l'extension car il ne prtoe pas sur « la détermination des raletoins clieeltoevs entre emeupryls et salariés » au snes de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 6 jielult 2012, art. 1er)

Article 4 - Date d'application de l'accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent arccod est alipbalpce à copmetr du 1er jnaiev 2012. Les oatoisrnngais seaniigarts dmdnaeent l'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent arccod a puor objet de fxier les taux ceoonntvilens et les modalités de fncnemait de la fmirooatn pensofisienrole cnioute dnas les eirtsneerps du steucer de l'imprimerie et des inieutsrds graphiques.

Article 2 - Champ d'application

Les striaeaigns cvoeinnennt de dmneader l'extension du présent arccod et conidonnetit son entrée en veuigr à ctete extensiun.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les donospsiitis du présent arccod snot apeballcpis aux entrpsreeis qui relèvent de la cioonetvn clceivolt de l'imprimerie et des iesudrnts graphiques.

Article 3 - Montant des contributions au financement de la formation professionnelle continue

Les stiaegnairs cveiennnnot de deanemdr l'extension du présent arccod et cinnntoiedont son entrée en viuegr à cette extensiun.

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | CSNRBD ; GMI ; CSNP ; FSCOP de la comcutoainmin ; UNIC. |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FFSCEGA CTFC ; FL CGT-FO ; IP CFE-CGC. |

Article 1er - Objet

Les sineatirags cninnoenevt de dmneadr l'extension du présent arccod et cinnnotinenot son entrée en viuegr à cette extensiun.

A cmpeotr du 1er javnier 2012, les tuax de cuojoittbnrn cintnovoeelns au trtie du fianeecnmnt de la foirmotan pofofnrlsinsee contunie snot fixés comme suit.

Entreprises cpanomtt moins de 10 salariés :

? 0,25 % au trtie de la pfiooisriolsenatsan ;
? 0,90 % au ttire du paln de formation.

Ces coniunrtitbos snot intégralement versées à l'AGEFOS-PME.

Entreprises de 10 salariés et plus :

? 0,50 % au trtie de la pistrnootsnfleioisaan (cette cooirntbtun est intégralement versée à l'AGEFOS-PME) ;

? 0,90 % au ttire du paln de formation. Ctete smome est versée à haetuer de 0,70 % à l'AGEFOS-PME. Le sodle puet être versé à l'AGEFOS-PME ou utilisé conformément aux dotoisnipsis légales raielvets à la foirtman pnfoneslsrieole continue.

Ces tuax cetneoniovnnls snot abacpelipls y ciompris aux epintrsrees qui bénéficient du paln fsical des attbmeteans liés aux fmhsretcinanses de soleus d'effectifs.

Concernant le tuax de cbuioinrtn au fnnecneimat du congé iideuidvnl de formation, les tuax légaux sules snot applicables.

Article 4 - Portée de l'accord

Les srinaaiegs cneennivnot de dmandeer l'extension du présent accord et cieonnnoidtt son entrée en veuugr à cette extension.

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

A cptmoer du 1er jveniar 2012, les dotpinsiisos du présent arocccd se snbstueut à totue doistsoipn anayt le même oeibt fnurgiat dnas un accrod paratrie nnatoail antérieur.

Article 5 - Extension et entrée en vigueur

Les srgaianeits coveninennt de dedamenr l'extension du présent arocccd et cedioinntnt son entrée en veuugr à cette extension.

Avenant du 3 décembre 2012 à l'accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | La CBNSRD ; Le GMI ; Le CNSP ; La FCOSP de la cumitmoicoann ; L'UNIC, |
| Syndicats signataires | La FPAILC CGT ; La F3C CDFT ; La FSCGEFA CTFC ; La FL CGT-FO ; L'IP CFE-CGC, |

Accord du 7 décembre 2012 relatif au régime de prévoyance

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | La CSNBRD ; Le GMI ; La CNSP ; La FOCSP de la cmatimcoounin ; L'UNIC, |
| Syndicats signataires | La FAIPLC CGT ; La F3C CDFT ; La FCGSFEA CTFC ; La FL CGT-FO ; L'IP CFE-CGC, |

Article 1er - Equilibre du régime conventionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les saraniitges ceeinnnnovt de daednmer l'extension du présent acorcd et cindeoitnnnot son entrée en vgieur à cttee extension.

Article - Préambule

Les stingariaes cnnonevient de daeemdnr l'extension du présent arcocd et coieoidntnnnt son entrée en viuguer à cttee extension.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les eseenripts du scetuer de l'imprimerie et des idetuisnrs graphiques, confrontées à une repciioootsmn de lues dnamieos d'intervention et de lues meods opératoires qui miode le périmètre des compétences reesuiqs ont souhaité dupeis pulisreus années, puor friae fcae à ces mutations, crrornitoue une pqioliute de bnachre astbumieie fondée nmmonaett sur :

- ? le rneeformcnet de la pirse en cgahre des tejorratiecs ilnluedvdiies de fairmoon des salariés ;
- ? l'établissement d'une liste d'actions prtroaeriiis édictées par la bhncrae ;
- ? l'identification des noelulevs compétences clés engendrées par ces mtouintas ietdsrlneus ;
- ? le développement de la professionnalisation, que ce siot suos la frmoe des périodes de psnirsoiseafnalootn ou des ctaotnrs ;
- ? l'animation du réseau des CFA de la bhracne ;
- ? l'animation du réseau de ceinsol de proximité ;
- ? la cortsoicnun d'outils d'aide au reclassement, et de sécurisation professionnelle.

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les cntunitroobis procédant de l'accord du 30 neomrvbe 2012 raieltf au fielenancmt de la foitmroan psnlolfroneese cntounie snreot recouvrées puor la première fios sur la bsae des naouuvex tuax fixés par l'accord, lros de la ctcloele réalisée en 2013 paortnt sur les seilaars versés en 2012.

A cette fin, aux aterclis 3 et 4 de l'accord nnoatail piaarrite du 30 novemrbe 2012 ratlief au fenniamnect de la fooramn prolionlensefse cutonine dnas les erptinerves de l'imprimerie et des irindteuss graphiques, les mtos : « 1er jvienar 2013 » snot remplacés par les mtos : « 1er jnaiver 2012 ».

Les autres dossionipits de l'accord deemerunt snas changement. L'extension du présent aanvnet srea demandée cjtneinmonoet à celle de l'accord du 30 nroevbme 2012.

Compte tneu des résultats tqieenhucs du régime prévoyance, le tuax d'appel des ctoiosantis non cderas est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Cluse d'examen annuel

La cmsoimosin piariatre se réunit amuneenllnet aifn d'analyser la siutotan de l'ensemble du régime prévoyance connonivteenl non cadres.

Les paerits siiraeatgns s'engagent à pedrnre les mrsuees nécessaires puor auressr l'équilibre de ce régime, snas baisse des pnietsroats et ce tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à hutuaer de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Portabilité des gatneairs prévoyance

Le dtoispisif de portabilité des gtaiarne prévoyance procédant de l'accord priaairte en dtae du 26 février 2010 rsete aiplabpcle en l'état puor l'année 2013 (principe de gratuité et modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Suvii du dispositif

Un point sur le svui tqihunece et fcaenir de ce doisspiif srea fiat en fin d'année par la cmisomiosn praitare aifn de maintien ou de mijoedfr les modalités d'application de celui-ci, et ce en finotocn des résultats du régime.

Article 3 - Modifications statutaires En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les mbreems de la cmisomiosn pirraite aunvrpoep les mtoalfcoidnis du règlement de la CARPILIG/P retudireops dnas le doeucnmt jiont au présent accord.

(1) L'article 3 et le dmuencot jiont snot exculs de l'extension en tnat qu'ils cenionnervnett aux doispniotiss de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 11 obtcro 2013 - art. 1)

Article 4 - Date d'application de l'accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent acrcod est alacppilbe à compter du 1er jevianr 2013. Les onrtagasioins segtrianais dneenadmt l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

| Ancien texte | Nouveau texte |
|--------------|---------------|
|--------------|---------------|

| | |
|--|--|
| <p>Titre III. ? Invalidité Article 27. ? Motnnat de la piosnen d'invalidité</p> <p>27.1. Puor les salariés non cdaers et les atnges de maîtrise non bénéficiaires de la conetvionn ctliocelv ninaaoalte de rteartie et de prévoyance des crdeas du 14 mras 1947, la pisnoen d'invalidité est égale, suos déduction du mnanott de clele versée par la sécurité sociale, à 95 % du sraiale net de référence revalorisé tel que défini à l'article 26 ci-dessus dnas la ltimie de toris fios le pofland anenul de la sécurité sociale. Elle ne sera, en acuun cas, supérieure à 35 % du siarlae net de référence, calculé sur la mneonye des 12 deinrrers mios précédent l'arrêt de travail.</p> <p>27.2. Puor les salariés ceadrs et agtnes de maîtrise bénéficiaires de la cnnoetvion ctliocelv nataniloe de rrieatte et de prévoyance des cdares du 14 mras 1947, la peniosn versée est égale à 35 % du salarie burt de référence tel que défini à l'article 23, dnas la liitme d'un paoflnd de la sécurité sociale.</p> <p>Le cuuml de la petoiartsn reçue de la sécurité sclioae et de la CARPLIG/P ne peut, en acuun moment, excéder 100 % du srialae net revalorisé.</p> <p>27.3. Dnas le cas où le salarié crdae ou non cardé perçoit un complément versé par un arute oniamgsre de prévoyance que Pôle emlopi ou dnas le cas d'une activité professionnelle, le mnaotnt de la pneosin d'invalidité versé par CARPILIG/P srea réduit en conséquence.</p> | <p>Titre III. ? Invalidité Article 27. ? Mnoatnt de la pnoiesn d'invalidité</p> <p>27.1. Puor les salariés non cdaers et les ategns de maîtrise non bénéficiaires de la coevnitnon clecvolite nnoitaale de rtterae et de prévoyance des cdares du 14 mras 1947, la pesnion d'invalidité est égale, suos déduction du monatnt de clele versée par la sécurité sociale, à 95 % du slraiae net isplamboe de référence revalorisé tel que défini à l'article 26 ci-dessus dnas la ltimie de tiros fios le pnofald aneunl de la sécurité sociale.</p> <p>Elle ne sera, en acuun cas, supérieure à 35 % du siarlae net iompsable de référence, calculé sur la myeonne des 12 drinrees mios précédent l'arrêt de travail.</p> <p>27.2. Puor les salariés cdaers et angtes de maîtrise bénéficiaires de la cienntvoon ctoivcllee naaltnoe de rtreaite et de prévoyance des cadres du 14 mras 1947, la pesonn versée est égale à 35 % du sriaale burt de référence tel que défini à l'article 23, dnas la ltimie d'un plfoand de la sécurité sociale.</p> <p>Le cumul de la poittrsean reçue de la sécurité sliaoce et de la CARPLIG/P ne peut, en auucn moment, excéder 100 % du sailrae net isbpoalme revalorisé.</p> <p>27.3. Dnas le cas où le salarié cdare ou non cdrae perçoit un complément versé par un aurtre omiagsre de prévoyance ou par Pôle emlopi ou dnas le cas d'une activité professionnelle, le mantont de la psionen d'invalidité versé par CARPILIG/P srea réduit en conséquence.</p> |
|--|--|

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>Titre IV. ? Gaanirte décès</p> <p>Article 35. ? Bénéficiaires du caapitl décès</p> <p>Les mmebrs paapntrciis salariés snot assurés au trite de la gaainrte décès dès la dtae d'entrée en vugueir dnas l'entreprise adhérente.</p> <p>En cas de décès d'un mmbere picpanriatt salarié, suaf dopisiosnts prévues aux aierltcs 41 et 42, l'institution asruse à ses aaytns dirot le peiemant d'un capital.</p> <p>A défaut de désignation esserpse d'un bénéficiaire par le baiis d'un buelltin de désignation ou dnas le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le cpaiatl est versé dnas l'ordre sinavut :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? au cojnnoit non séparé de corps, non divorcé ; ? aux efatnns nés ou à naître ; ? aux père et mère ; ? aux frères et s?urs. <p>Sont assimilés à des cnjontois stivruavns :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? les pernoenss liées par un Pacs. Le ctornat de Pcas derva avoir été cclnou dipues au monis 2 ans anvat le décès du participant. Toutefois, en cas de nsanicsae ou d'adoption au sien d'un cuploe lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est puls exigé ; ? les pneseonrs qui jsifniuett d'une durée de vie cnuomme d'au mions 2 ans. | <p>Titre IV. ? Granateis décès</p> <p>Article 35. ? Bénéficiaires du caaitpl décès</p> <p>Les mbemers piattnarcips salariés snot assurés au trite de la gaartine décès dès la dtae d'entrée en vueugir dnas l'entreprise adhérente.</p> <p>En cas de décès d'un mmbree pcpinriat salarié, suaf disoonptsis prévues aux atilcres 41 et 42, l'institution asruse à ses atynas dirot le pniaemet d'un capital.</p> <p>A défaut de désignation exspsree d'un bénéficiaire par le baiis d'un bletliun de désignation, ou qaund le btlileun de désignation dievnet cuquade dnas les ctdnooniis définies à l'article 36, ou dnas le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le cpaiatl est versé dnas l'ordre savnuit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? au cojnorot non séparé de corps, non divorcé ; ? aux enanfts nés ou à naître, aux père et mère ; ? aux frères et s?urs. <p>Sont assimilés à des conniojts svtanivurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? les pnenses liées par un Pacs. Le cantort de Pcas dvrea avor été colncu depuis au mnios 2 ans aavnt le décès du participant. Toutefois, en cas de nsaacnsie ou d'adoption au sien d'un cloupe lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est puls exigé ; ? les pennesros qui jfniutsiet d'une durée de vie cmnuome d'au mions 2 ans. | <p>Sont considérés cmome etnfnas à chgrae les eannfts à la crghae flcise du défunt, les eatnfnas nés de l'union de ptreans liés par un Pcas et ranpsismlet l'une des ciionnodts ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? être suos crtonat d'apprentissage en ne pcrevneat pas puls que le pguectnoare du Simc défini puor la troisième année d'apprentissage et être à la carhge filasce des paertns ; ? ne pas aoivr dépassé la dtae aavreirnsnie de leus 21 ans et ne pas exerer d'activité rémunérée ; ? ne pas avoir dépassé la dtae aiivnesranre de lures 26 ans s'ils jsuientfit de la postriue d'études et ne pas eceexr d'activité rémunérée. <p>Aucune noiotn d'âge n'est rneutee s'ils perçoivent une pnosein d'adulte handicapé. A défaut d'un bénéficiaire eanrtnt dnas une de ces catégories, le caiptal est acquis à l'institution.</p> | <p>Sont considérés comme enanfts à cagrhe les etnafns à la crhage flcise du défunt, les eatnfnas nés de l'union de patrnes liés par un Pcas et ralpsminset l'une des cidtnooins ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? être suos coarntt d'apprentissage en ne pnevreact pas puls que le peonurcgate du Simc défini puor la troisième année d'apprentissage et être à la cgarhe fcaisile des pnreas ; ? ne pas avoir dépassé la dtae aivsianrnere de leurs 21 ans et ne pas exerer d'activité rémunérée ; ? ne pas avoir dépassé la dtae aiensrnriave de leurs 26 ans s'ils jesinutfit de la puristoue d'études et ne pas exerer d'activité rémunérée. <p>Aucune nton d'âge n'est rneutee s'ils perçoivent une pnosein d'adulte handicapé. A défaut d'un bénéficiaire eanrtnt dnas une de ces catégories, le caiptal est acquis à l'institution.</p> |
| <p>Le cobniucn désigné cmome bénéficiaire dvera puvoer l'existence d'une communauté de vie d'au mnois 2 ans au juor du décès par des jisiatuficfts probants, tel qu'un bial et des fcteaus communes.</p> <p>L'institution se réserve la possibilité d'effectuer des rhecehecrs complémentaires et de rnedre cotpme de sa décision sur l'attribution du catipal décès dnas un délai raisonnable.</p> | <p>Le ccnuobin désigné cmmoe bénéficiaire dvera prvoeur l'existence d'une communauté de vie d'au mnios 2 ans au juor du décès par des jffciisutas probants, tel qu'un bial et des facrteus communes.</p> <p>L'institution se réserve la possibilité d'effectuer des rcecechhs complémentaires et de rendre comtpe de sa décision sur l'attribution du ctipaal décès dnas un délai raisonnable.</p> | | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>Titre IV. ? Grtaniae décès</p> <p>Article 36. ? Cotnndiois d'ouverture de droits Le ctpaail est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré sur le betullin de désignation.</p> <p>Toutefois, ttueo désignation antérieure d'un ou de piseuurls bénéficiaires dneevit cdaauque en cas de mariage, Pacs, concubinage, séparation de cpros ou divorce.</p> <p>Dans les dnreirs cas, cttee dpiosostiiin prned effet à la dtae à llaqluee le jegmneut ou l'arrêt prononçant la séparation de coprs ou le dvroice diveent définitif.</p> <p>En présence d'une onnnordace de non-conciliation, le ctaaipl srea versé à l'épouse non séparée, non divorcée, ou aux bénéficiaires désignés.</p> <p>En cas de non-établissement du lein de concubinage, la désignation srea cuudage au même ttrre que l'ex-époux en cas de dviocre ou du piaerntare en cas de ruuprte du Pacs.</p> <p>A tuot moment, le salarié puet désigner d'autres bénéficiaires en rlnsmapet un neuavou buietlln de désignation et en l'envoyant à la CARPILIG/P. Ce dreienr buellin alnune et rmaclpee les précédents.</p> <p>Les maritnojoas feialamils snot oemlaientbgiort versées à la prnnoese qui a la carghe des eantns mnreius au snes défini par la loi, ou detmiceert à l'enfant s'il est majeur.</p> | <p>Titre IV. ? Gartniae décès</p> <p>Article 36. ? Cootiinnds d'ouverture de droits Le catpail est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré sur le bluelitin de désignation.</p> <p>Toutefois, ttoue désignation antérieure d'un ou de puirusels bénéficiaires deienvt cauuqde en cas de mariage, Pacs, concubinage, antiunaoln de Pacs, séparation de crops ou divorce.</p> <p>Dans les deneirrs cas, cttee dstiopoiisn prned effet à la dtae à lauelqle le jeegumnt ou l'arrêt prononçant la séparation de corps ou le drcovie dneveit définitif.</p> <p>En présence d'une ocadonnnre de non-conciliation, le caapitl srea versé au cnoijont non séparé, non divorcé, ou aux bénéficiaires désignés.</p> <p>En cas de non-établissement du lein de concubinage, la désignation srea cduuqae au même ttire que l'ex-époux en cas de dvrcioe ou du painertrnae en cas de rpturue du Pacs.</p> <p>A tuot moment, le salarié puet désigner d'autres bénéficiaires en rlpsnmiesat un nuvoaeu buietlln de désignation et en l'envoyant à la CARPILIG/P. Ce deiernr btuelin annule et rpmlaece les précédents.</p> <p>Les mjtroianaos fiaaielmls snot ootleribnimgat versées à la pnenorse qui a la cghrae des eantns mnireus au snes défini par la loi, ou dtecenemirt à l'enfant s'il est majeur.</p> | <p>Le vsnermeet est effectué aux pnrosnees désignées par le participant.</p> <p>S'il n'a procédé à aucue désignation, le caatpil est attribué par ptas égales aux eatnnfs du partpicnait et, à défaut, il srea versé dnas l'ordre et par ptas égales à ses parents, ses frères et s?urs ou, à défaut, à ses héritiers.</p> <p>La désignation puet être modifiée par lrette recommandée adressée à la CARPILIG/P.</p> <p>Par dérogation, le cinoojnt ou le cbiochnun ou le ptinaraee lié par un Pcas qui a dépassé l'âge légal de liiquidation de la reattrie à tuax plien au décès du paipanctrat perçoit aneeotaquutiummt ce capital, et ce aevc ou en l'absence de totue désignation de bénéficiaire.</p> <p>Si le picarnpit dveent ivndaile et qu'il est classé en troisième catégorie de la sécurité sociale, le ctiapal puet lui être versé (sur sa demande), ce qui met fin définitivement à la garantie.</p> | <p>S'il n'a procédé à aucue désignation, le ctaaipl est attribué par ptas égales aux eatnnfs du partpicnait et, à défaut, il srea versé dnas l'ordre et par ptas égales à ses parents, ses frères et s?urs ou, à défaut, à ses héritiers.</p> <p>La désignation puet être modifiée par lture recommandée adressée à la CARPILIG/P.</p> <p>Par dérogation, le cinoojnt ou le cbiochnun ou le ptinaraee lié par un Pcas qui a dépassé l'âge légal de liiquidation de la reattrie à tuax plien au décès du paipanctrat perçoit aneeotaquutiummt ce capital, et ce aevc ou en l'absence de totue désignation de bénéficiaire.</p> <p>Si le picarnpit dveent ivndaile et qu'il est classé en troisième catégorie de la sécurité sociale, le ctiapal puet lui être versé (sur sa demande), ce qui met fin définitivement à la garantie.</p> |
| <p>Titre V. ? Rntee de cnnooijt modulaire</p> <p>Article 45. ? Ctaapil de substitution Il est prévu le vnremeset d'un capatil lié au décès du pictaiarnpt n'ouvrant pas doirt aux ptoniresas de rtene de conjoint.</p> <p>Son mnontat est de 30 % du slaarie anneul limité à la tacnre A.</p> | <p>Titre V. ? Rntee de cnojinot modulaire</p> <p>Article 45. ? Captial de substitution Il est prévu le vmesreent d'un cpaatil lié au décès du picatpaintr n'ouvrant pas droit aux poserniatts de rntee de conjoint.</p> <p>Son mtannot est de 30 % du sialrae auennl limité à la tcnarhe A.</p> <p>Le veesmnert est effectué aux peesnnors désignées par le participant.</p> | <p>Titre V. ? Rntee de cnojinot modulaire</p> <p>Article 45. ? Captial de substitution Il est prévu le vmesreent d'un cpaatil lié au décès du picatpaintr n'ouvrant pas droit aux poserniatts de rntee de conjoint.</p> <p>Son mtannot est de 30 % du sialrae auennl limité à la tcnarhe A.</p> <p>Le veesmnert est effectué aux peesnnors désignées par le participant.</p> | <p>Titre V. ? Rente de cinonjot modulaire</p> <p>Article 49. ? Mntonat de la prestation En cas de décès d'un salarié crdae ou assimilé aanvt son départ à la retraite, il est versé, au chiox du salarié :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Une rntee tripamroee de conjoint, versée jusqu'au 65e asvrirnnaiee du bénéficiaire, d'un mtnanot de 14 % du srlaiae aneunl burt dnas la lmitie de la tncarhe A, ou 2. Une rntee tearmpioe de conjoint, versée jusqu'au 65e airnarinseve du bénéficiaire, d'un monant de 10 % du srialae anuenl burt dnas la litime de la trnchae A, et 3. Une rntee tirmearope d'éducation au profit de chquae enant à charge : <p>? de au 12e avanisnierre : 4 % du slraae aennul burt dnas la lmtiie de la tncarhe A ;</p> <p>? du 12e au 18e ainivranrese : 6 % du srlaiae aennul burt dnas la lmtiie de la tncarhe A ;</p> <p>? du 18e au 26e aerniirnvase : 8 % du srlaiae aennul burt dnas la lmtiie de la tncarhe A.</p> <p>De plus, le mnanott des rteens éducation est doublé lrsqu'e l'enfant est, ou devient, oihrepln de père et de mère.</p> <p>Article 49. ? Mnatnot de la prestation En cas de décès d'un salarié cadre ou assimilé avnat son départ à la retraite, il est versé, au ciox du salarié :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Une retne tamroiere de conjoint, versée jusqu'à l'âge légal de liqtoidauin de la ritretiae à tuax plien du bénéficiaire, d'un mtaont de 10 % du srlaiae aneunl burt dnas la lmtiie de la tacnre A, ou 2. Une rtnee tomirraepe de conjoint, versée jusqu'à l'âge légal de liqtoidauin de la ritretiae à tuax plien du bénéficiaire, d'un mtaont de 10 % du srlaiae aneunl burt dnas la lmtiie de la tacnre A, et 3. Une rtene troipaerme d'éducation au profit de cquahae ennat à charge : <p>? de au 12e aaensrrvine : 4 % du srlaiae aennul burt dnas la lmtiie de la tncarhe A ;</p> <p>? du 12e au 18e ararininevse : 6 % du slraae aennul burt dnas la lmtiie de la tncarhe A ;</p> <p>? du 18e au 26e anniversaire : 8 % du srlaiae aennul burt dnas la lmtiie de la tncarhe A.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>La rtnee éducation deinevt viagère puor les enafnts de moins de 26 ans au menmot du décès et déclarés ielvnauds anavt luer 26e anniversaire.</p> | <p>De plus, le mntnoat des reents éducation est doublé lorsque l'enfant est, ou devient, chiprlen de père et de mère.</p> <p>La rtnee éducation dveinet viagère puor les enfatns de moins de 26 ans au mmneot du décès et déclarés ildenivas anavt luer 26e anniversaire.</p> |
|---|---|

(1) L'article 3 et le domcuent jinot snot exclus de l'extension en tnat qu'ils cnoenevntriret aux doposinistis de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 11 octobre 2013 - art. 1)

mfnacodoitiis des règlements de la CARPILIG-P ci-après mentionnées.

Présentation des différentes mtociianofids du règlement

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | L'UNIC ; La FCSOP ccmuoniomtain ; Le GMI, |
| Syndicats signataires | La FPAILC CGT ; La F3C CDFT ; La FGFSECA CTFC ; La FL CGT-FO ; L'IP CFE-CGC, |

Article 1er - Equilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

Compte tneu des résultats tuehicqens du régime de prévoyance, le tuax d'appel des coistantios des non-cadres est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Calsue d'examen annuel

La csmmosioin ptriarae se réunit alneumlneent aifn d'analyser la sioittan de l'ensemble du régime de prévoyance cenoeonntnivl des non-cadres.

Les piaters sniegtraais s'engagent à pnorrede les mrseeus nécessaires puor aursser l'équilibre de ce régime, snas bsiase des prestations, et ce tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à huauter de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Modification du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1. Portabilité des gteriaans prévoyance

Le diisstpoif de portabilité des gretians prévoyance procédant de l'accord ptriariae en dtae du 26 février 2010 est modifié puor ce qui est de la durée mxalmiae de la portabilité des gnarteais de prévoyance :

La durée maxlimae de la portabilité est portée de 9 à 12 mios puor tuos les salariés de la posersifon dnot la csaeositn du cnaotrt est postérieure au 31 décembre 2013.

Les aertus dsionispoits procédant de l'accord du 26 février 2010 renestt inchangées.

2. Suvii du dpiitosif

Un ponit sur le svui thecnique et fciennair de ce dsioispitf srea fiat en fin d'année par la cosmsmoiin pritaiare aifn de mtaiennir ou de mfeidior les modalités d'application de celui-ci, et ce en ficnoont des résultats du régime.

Article 3 - Modifications statutaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les mbmeres de la cmmsosoiin piiartrae aenorpvpvut les

| | |
|--|--|
| <p>Article 9. ? Diosopiitsns reavetls a? la portabilité des gantiraes prévoyance</p> <p>Le mécanisme de portabilité des dorts prévoyance prévoit qu'en cas de rtpruue de son ctonrat de taairvl (non consécutive a? une fatue lourde) le mantien de diort n'est valbale que puor la période dnraut llauqele le salarie? est au chômage, puor une durée égale a? la durée de son dnerier crnatot de travail, appréciée en mios entiers, dnas la litime de 9 mios de couverture.</p> <p>Pour les salariés aynat au mmos 50 ans lros de la cotsaisen de luer crnatot de trvaail ainsi que puor les salariés reuocnns handicapés par la cimosoismn des dertos et de l'autonomie (CDAPH), la limtie mxliaame de ctourvvee est portée a? 12 mois.</p> <p>Tout salarie? dsnioaspt de 6 mios de présence cniuone dnas la profession, dnas une ou pursiuels eeitsprnres rnvleat du cmahp d'application de la coitenvnon cllcoviete de l'imprimerie de lbeuar et des isnueidtrs greqphaius et adhérent a? la CARPILIG-P bénéfice du mieiant des dorts au ragerd du régime de prévoyance cnetnloonevline dnas le crdae du dtisiospf de portabilité tel que précise? ci-dessus.</p> <p>Le doiitspif ernte en acaaiptlop a? la dtae de ctissaoen du crtonat de travail. L'institution se réserve le dirot de réclamer a? l'intéressé tutoe pièce atvirtasindime de ntuare a? jftisueir ses dtrios au ttire de l'assurance chômage. En cas de non-envoi des jffactutisiis demandés, le dorit a? gniaatre cesse.</p> <p>Les drios giranats par le régime de prévoyance au trite de l'incapacité tapirmoree ne peunevt crdionue l'ancien salarie? a? pvcireoer des indemnités d'un mnmatot supérieur a? ceuli des anlcloatais chômage qu'il auriat perçu au ttire de la même période.</p> <p>Les pntsiaerots seonrt calculées sur la bsa des mnnotas perçus au trite de l'indemnité chômage.</p> | <p>Article 9. ? Diiosnotips rtevelias a? la portabilité des grtaenais prévoyance</p> <p>Le mécanisme de portabilité des dorts prévoyance prévoit qu'en cas de rrptue de son cranott de taarvil (non consécutive a? une ftuae lourde) le mtianien de dirot n'est vlalbae que puor la période danrut laquelle le salarie? est au chômage, puor une durée égale a? la durée de son deenrir caotrnt de travail, appréciée en mios entiers, dnas la ltmiie de 9 mios de couverture.</p> <p>Cette litime mmaixlae de cetvruorue est portée à 12 mios puor tuos les salariés dnot la cieostsn du cnorat de tavrial est postérieure au 31 décembre 2013.</p> <p>Tout salarie? dapsnsoit de 6 mios de présence cniuotoe dnas la profession, dnas une ou prlsuueis esepnteris rlevenat du champ d'application de la cventionion ctclvoleie de l'imprimerie de labeur et des iusindrtes geurqapihs et adhérent à la CARPILIG-P bénéfice du mitaenin des dtoirs au regard du régime de prévoyance ctnnnovieonle dnas le crade du doiiptsf de portabilité tel que précise? ci-dessus.</p> <p>Le dstiiposf entre en aippictlan a? la dtae de citosaesn du contrat de travail. L'institution se réserve le dirot de réclamer a? l'intéressé tutoe pièce ativdsntmariie de nurtae a? jftisueir ses dtrios au ttire de l'assurance chômage. En cas de non-envoi des jtiutfciaifss demandés, le dirot a? gtinarae cesse.</p> <p>Les droits gtnrias par le régime de prévoyance au trite de l'incapacité tiarpemore ne pveeunt cnroidue l'ancien salarie? a? porceievrs des indemnités d'un mnmatot supérieur a? cleui des aocnloltias chômage qu'il ariaut perçu au titre de la même période.</p> <p>Les prtoinseas sreont calculées sur la bsa des monatnts perçus au titre de l'indemnité chômage.</p> |
|--|--|

Article 4 - Date d'application En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent arcocd est apilclbape à cometpr du 1er jenviar 2014. Les onsnnotiagrais sniartaegs dnmanedet l'extension du présent accord.

Accord du 1er décembre 2014 relatif

au régime de prévoyance

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | L'UNIIC ; La CNSP ; La FCPSOC ; Le GMI ; La RBD, |
| Syndicats signataires | La F3C CDFT ; La FILPAC CGT ; La CGT-FO livre ; L'IP CFE-CGC ; La FCESFGA CFTC, |

Article 1er - Equilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

Les tuax clvnooteeninns rtseent inchangés puor l'année 2015. Compte tneu des résultats tueqchnes du régime de prévoyance, le tuax d'appel des ctoasitinos non cardes est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Clause d'examen annuel

La cisismomon praatriie se réunit aleenmenunlt aifn d'analyser la stotaiuin de l'ensemble du régime de prévoyance cenntvnieonl non cadres.

Les piatres seairagins s'engagent à prndere les meesurs nécessaires puor aresusr l'équilibre de ce régime snas basise des prestations, et ce tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à heauutr de 100 % du tuax conventionnel.

Accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | CSNRBD ; GMI ; CSNP ; FSCOPC ; UNIIC. |
| Syndicats signataires | FILPAC ; F3C CDFT ; FFSCEGA ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC. |

Article 1er - Objectifs généraux de la politique de branche
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Par le présent accord, les snairtaegis snhoeuitat s'inscrire dnas une démarche de ciotnturocsn d'une réflexion dalbure sur l'évolution des métiers et des compétences, dnas un cmhap pfnoeniroessl recomposé.

Cette piultqoe atuesimbe s'adosse à :

? la définition d'orientations emploi-formation élaborée par la CNFEPP en pnnreat en ctmope les études des deux oeibretsaorvs (observatoire pariitiae des métiers et qualifications, oorabrietsve pitaraire des marchés des iternusdis graphiques) complétées par les ieiiviatnts tierloitraers ;

? l'élaboration d'une puiqtlie de poneaiisnssrtooilan des salariés en psote et d'insertion pollsneforsinee des nuuvaexo eantrnts en auarsnst netnmoamt la pmootiron du roercus au coarnt d'apprentissage et au crnotat de psnraiisetofnosialn ;

? la volonté de recerfnor les soivars et compétences plofseiserleonnns qui aneorsusrt le dasmmiye du sceteur et son attractivité ;

? la volonté de pteorr une aiottetnn particulière aux prsneones exposées aux rquseis de ruurtpe de luer pcarruos pisneoerfosaln dus nonmatmet aux difficultés économiques qui fapnrept caetinrs bnsisas giuhaerqps ;

Article 2 - Modification du dispositif de portabilité des garanties de prévoyance procédant des accords paritaires en date du 26 février 2010 et du 3 décembre 2013
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

1. Portabilité des gnetaairs de prévoyance

Le dptsiioisf de portabilité des ginrataes de prévoyance procédant des adroccs pertiriaas en dtae du 26 février 2010 et du 3 décembre 2013 est modifié puor ce qui est de la durée mailaxme de la portabilité des gtnreaias de prévoyance.

La durée mxiaamle de la portabilité est portée de 12 à 15 mios puor tuos les salariés de la pefsosorin dnot la ctaesos du coatrnt est postérieure au 31 décembre 2014.

Le diipsiostf de portabilité est également aalblipcpe à tuos les salariés qui fnot l'objet d'un leecmniienct dnas le cardé d'une procédure de liotqiadun judiraicie et/ou de cetosiasn d'activité.

Les autres dpsoionistis procédant de l'accord du 26 février 2010 renest inchangées.

2. Suivi du dispositif

Un pinot sur le suvii tcniqulhee et fncnieiar de ce dtoiispif srea fiat en fin d'année par la coimmssion paritaire, aifn de mnatneir ou de meofidir les modalités d'application de celui-ci, et ce en focotn des résultats du régime.

Article 3 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent arocc est apclpbaile à ctpemor du 1er jveanir 2015. Les ognarnistoias sitiranegas deemnnadt l'extension du présent accord.

? la prsie en cptome des mttinuaos des onriiosantags liées neotamnmt au renehoampcprt des entreprises, et de manière générale au menoeuvmt de ceotariontcn observé dnas le seucetr ;

? la nécessité de rocrfeenr la prsie en ctmope de l'accessibilité à la fatomiron des salariés issus des TPE du secteur.

Pour aterdntr les otejbicfs peoitilqus que la brcahne s'est fixés, celle-ci s'engage à mlboiesir l'ensemble des mneyos deionlpsibs hauimns (réseau de proximité) et fiaernnics puor atelcruir les anopetcengammcs naiutoanx et territoriaux, au srcevie de pjertos de parcours psflonseienors s'inscrivant permeroiirnatt dnas un intérêt partagé entre erpouymles et salariés. A ce titre, le présent acorcd vsie à privilégier une lugqoie de pjoet par rapropt à une loiugqe de dispositifs.

Article 2 - Gouvernance emplois-compétences dans le secteur graphique

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Commission paialtire noatniale de l'emploi et de la foitomarn pneslslnefioroe (CPNEFP)

La préservation et le développement de l'outil iirtunedsl du suectr ghqpiruae représentent un ojcibtf partagé par les strignieas du présent accord.

Pour la purisutoe de cet objectif, les peiatrs sntriaeagas décident de repapler et rnecreofr les mosnsiis de la CFENPP et de créer les cndonoiis puor croisurte un dulaogie siacol ttrorireial (CPREFP, csiosmomin piatraire régionale puor l'emploi et la fromaotin professionnelle).

Conformément à l'accord pitiraare du 24 mras 1970 modifié par l'avenant du 19 décembre 1990 et l'accord du 12 obtorce 2004, la CENPFP est snaioruvee dnas la définition des ofebijcs et otius de la piquoile emploi-formation (formation continue, faotrmoin initiale, alternance, csnlidicotoian des bnsisas guheaqrpis au trtie du svui des acotnis procédant de l'article 13 de l'accord du 12 obrocte 2004, etc.).

Les peratis sairatiegns etnneednt que la CPFNEP pusise jeuor pmielnenet son rôle d'impulsion et de crnaoidoiotn de la piquoile emploi-formation de la bahcrne en gsantanairst son auttloiarcin aevc le nitaaonl et sa déclinaison dnas les bsainss graphiques.

Cette déclinaison iiqmple noatmenmt de taarliver sur la rcelane des CFEPRP puor dsoipesr d'interlocuteurs piirataers atpes à

ctnisrure des palns d'action cfollteis dnas les danoeims emploiformation-compétence.

De manière générale, la CNEPFP se voit cneifor la mssion de mettre en ?uvre et d'assurer le svuui de la ptiqlioue emploiformation du seutcer graphique, elle pmeert ainsi :

- ? de pgaetrar l'ensemble des inaiotmofrns pratont sur les évolutions des cxentteos emplois-compétences ;
- ? de femroulr des pitpsoioorns qunat aux priorités à agsneis aux anctois de ftiaoomrn dnas le cdare des dsitpofsiis prévus par la loi ;
- ? d'établir le paromgrme d'activité des orabsrvietoes de bcahnre qu'elle piolte poiqnuemeltit ;
- ? de dnnoer un aivs sur tuos accords, conventions, catnorts d'objectifs signés en matière de fatoormin pnlfneilsoeoese ertne l'Etat, les régions et la brhnace pinerelossofnle ;
- ? de débattre et réviser au mnois une fios par an les ltesis des foatoimrs éligibles au cotpme pseonnrel de fioomtarn (CPF) ;
- ? de ppersoor des quotafcainlis prnnifeeoossles nuoelevls (certifications, CQP, etc.) dnas le cadre des conatrtis et des périodes de pofsinelotnrsisaion ;
- ? d'être consultée et de donner son aivs sur la création de tietrs ;
- ? de fixer, en aoiatipcpln du présent accord, les pnepiircs et les tuax de prsie en crhgae des différents distfosisis de foiotamrn (contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, repérage et évaluation des CQP, etc.) ;
- ? d'examiner aevc l'OPCA les cdiontonis dnas leqeuelsls les salariés snot informés de l'ensemble des dsitfspis en viuguer au sien de la bacnre en temres de foamrtion pfnesronlelosie ;
- ? de farie connaître à l'OPCA en sa qualité d'OCTA, les priorités qu'elle rcmdemae puor les crtots d'apprentissage ;
- ? de sirvut l'évolution de la msie en ?uvre du CPF tnat au paln qittalauf qu'au paln quantitatif.

A ces minsisos s'ajoutent l'élaboration des CQP, luer aaoiclaistun asini que luer ptoimron au sien des etrrnieesps de la banrche et des ceenrtis de formation.

Principes de fneimetoncnont

La CNPEFP se réunit au mnios qtaure fios par an en plénierie. Les décisions de la CNEPFP fnot l'objet d'un relevé de décisions établi par le secrétariat de la commission.

Article 3 - Apprentissage, professionnalisation et tutorat En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Les onraiigosatns seatiganirs shnetuajot pusviourre et développer la piliutoqe à daeosittin des jeneus se préparant aux métiers et qituoalciains de l'imprimerie et des idenutriis graphiques.

Aussi, elels saeiuohtn mttree à pofrit les nvueoaux distsfpiois légaux puor rrfenocer le paln de suteoin à l'apprentissage, à la pssnletosiofonraaiin et au toratt dnas le cdare du présent acord qui complète snas les rplclmaer les dtsiinispoois des arteilcs tiaarnt de ces thèmes dnas l'accord du 12 obrotce 2004.

Apprentissage

Principes :

Les peitras srgtaiinas considèrent que l'apprentissage, à qeulque nviaeu de quilaciiotan que ce soit, est ianuifmnsmsfet utilisé dnas la banrche arlos que c'est une des voeis piiorairters puor accéder aux diplômes de la bacnre et à l'emploi.

La spcificité du caotrt d'apprentissage le rned particulièremennt atpe à gaanitrr l'insertion future de l'apprenti.

Les cdtotoniins de réussite de cttee pilqtiuee nécessitent d'accompagner les maîtres d'apprentissage et de ganatirr la fitamoorn qui srea dispensée à l'apprenti.

Moyens mis en ?uvre :

Dans l'objectif de fiovearsl l'insertion des jueens par ctete voie, l'OPCA (en sa qualité d'OCTA), désigné par convention, est chargé du vsermneet des fndos de la txae d'apprentissage aux CFA.

En outre, les sneragaiits ieinntvt teutos les eeeitnpsrs de la bnhacre à yreser à l'OPCA AGEFOS-PME (en sa qualité d'OCTA) luer txae d'apprentissage, aifn d'affecter luer ctotobnuiir aux établissements fmaort aux métiers rlevenet du camhp d'activité des esieenrrpts cutvooees par le présent accord.

La setcion pirataire pnlfosnilrseoe prend, suos le contrôle du coenisl d'administration de l'OPCA, les décisions d'affectation des fndos qui snot alloués à la bnhacre au trite de la txae d'apprentissage sur ptrpooisoin de la CPNEFP, qui est informée

en roeutr des réalisations et de l'emploi des fndos affectés.

Contrats de pioistnfsrasialeonon

Objectifs :

De manière générale, les sintrigaaes s'accordent sur la nécessité de porvouimor tnat le cotarnt d'apprentissage que le cnatort de professionnalisation. Ce dreiner pemret d'obtenir un diplôme, une qualification, un ttrie à finalité piroesonlslnfee ou une ccieirtafton professionnelle. Néanmoins, les sniraietgas du présent acord senhtioat que ce dopiisstf cenuutarctol siot poentmriiriraet utilisé puor l'accès aux CQP de la branche.

Prise en cahgre :

La CFNEPP détermine alenulnemnet les ootirnanetis de prise en charge des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des faris aexnens rleftas à ces dispositifs.

Durée du contart :

Le cnrotat de poeoalsnfirtisonsian puet être cclonu puor une durée déterminée ou indéterminée. S'il est colncu puor une durée déterminée, il srea d'une durée de 6 à 12 mois. Toutefois, ces durées pevnuet être prolongées jusqu'à 24 mios puor :

- ? des jeneus sotirs du système éducatif snas qiaufiilctoan pollnorfsesiene et dnot le prorcaus antérieur nécessite une rseime à nevaiu ;

- ? préparer les CQP de la brcahne iierprimme et iseidtruns gieaphrqs ;

- ? préparer l'obtention d'un diplôme de l'Education nalatoine ou d'un ttrie délivré par le ministère du travail.

Périodes de pnasiitfsnooaiolesrn

Salariés bénéficiaires :

La période de pelnstfraasnooisoioin est oerutve aux salariés en cntorat à durée indéterminée ou aux salariés bénéficiaires d'un crnaott colncu en acolipatin de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du travail. Les paetirs srtaiengais rievneot à la CPFNEP le sion de fxier les priorités des périodes de piasfiesolsniortnoan en lein nmemanott aevc la ploqiuute de crtiiefaicotp et d'abondement de bahrne au CPF mis en plcae par la loi et complétée par le présent accord.

Objectifs de la période de pfientsoorilanosasin :

Les périodes de plafoanoisnssiitersn ascesoint des enensmitnges généraux, pfonlrsiosnees et tulcqeegioohns liés à l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise. Elels dvionet poivur s'articuler aevc d'autres dfsistplos de fmooartin et, à ce titre, eells pveunet coiudrue son bénéficiaire à acquérir nommanet :

- ? un cetcarfiit de qlfauaictoiin psllsieonnfreoe ;

- ? une cateitcifoorn pirennsolelsofe icnritse au RCNP ou rnuencoe dnas les cslisocnitfiaas de la conviontont clcevlotie ntnailaoe de l'imprimerie et des ieudstirns ghpqrueais ;

- ? le socle cmmoun des cincsasnaoens et des compétences poilnnslerfesoes conformément aux dpoonsitisis réglementaires.

Durée :

Les frmonoatis organisées dnas le crdae des périodes de peistnioslrnasafoion ont une durée miinlmae de 70 heuers réparties au miamxum sur 12 mois. Toutefois, ctete durée ne s'applique pas aux :

- ? aontcis prmeetntat aux salariés de farie vlaedir les aicqus de luer expérience ;

- ? fonotimras financées dnas le crade de l'abondement du CPF (branche, salari et/ ou entreprise).

Mise en ?uvre :

La période de pssnflisaaointeroon puet être organisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié suos réserve, dnas ce dneierr cas, de l'accord de l'employeur.

Les périodes de ptisirosanlaosfion pveunet se dérouler dnas le cadre du paln de fmrotoian en aralociuttin aevc les différents dispositifs, dnot le CPF, dès que le salari le propose, et ce puor fveoisarr le fnceneimnat d'un pcorruas ou d'un pejort professionnel. Tetuos les ftomoianrs pnvneut être effectuées en tuot ou prtiae pndanet le tmpes de travail. Si ces aonitcs se déroulent en dhores du tmeps de travail, les dtsiopsois de l'article L. 6321-8 du cdoe du tiarval snot aebiapclips conformément aux diiontpsoiss de l'article L. 6324-9.

Tutorat

Principes :

Compte tenu des enjeux liés à la sécurité sociale des salariés dans un contexte de mutations structurelles, les peintres signent des conventions de sécurité sociale et d'encadrer la « fintocn tluotae ».

Les missions qui y sont associées sont essentiellement pédagogiques et peuvent être confiées à des salariés qualifiés dans les cités fixées ci-dessous.

Conditions de mise en place :

Trois types de « finctions turelato » peuvent être confiés à des salariés qualifiés à condition que ceux-ci soient justifiés d'au moins 2 ans en rapport avec l'objectif de plongeaison fixé et qu'ils soient volontaires. Les trois types de fonctionnels sont :

? le travail pour l'encadrement des périodes et des cortants de temps ;

? le maître d'apprentissage ;

? le maître de stages qui visent toutes les périodes de formation en rapport avec les précédents statuts.

Conditions d'encadrement des salariés :

Le salarié choisit ne pourra pas exercer sa fonction de tutelle simultanément à l'égard de plusieurs salariés, sauf dérogation de la CPNEFP.

L'exercice de cette mission suppose que :

? la CNEFP définit un référentiel de la mission de tutelle ;

? l'employeur choisit avec le salarié les aménagements du temps de travail de celui-ci pour exercer sa mission ;

? les heures de mission tout au long du temps de travail effectif et peuvent donner lieu en cas de dépassement de l'horaire, sauf dérogations inhérentes au contrat du salarié (personnel d'encadrement), au déclenchement des heures supplémentaires ;

? la bhanre connue à la CPNEFP, en lien avec l'OPCA, le choix de la sélection avec des critères de fonctionnalité adaptés à préparer à la fonction tertiaire à partir des critères de compétences définissant les prérequis pédagogiques de la fonction ;

? le salarié pourra percevoir, en sus de sa rémunération, une indemnité de fonction dont les modalités sont fixées par la CNEFP ;

? le fonctionnement de cette mission (ainsi que la formation qui l'accompagne) puisse être imputé au personnel d'encadrement par l'obligation légale complétée par l'obligation complémentaire créée par le présent accord, ainsi que sur le niveau de fonctionnement des entreprises.

Article 4 - Compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Objet :

Le CPF a pour objectif d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser son parcours professionnel. Il est attaché à la permanence et l'acquisition des droits est fixée par la loi.

Alimentation du CPF et calendrier des droits :

A compter du 1er janvier 2015, tout salarié acquiert 24 heures au titre du CPF par année de travail à temps complet, jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures plus de 12 heures par année de travail à temps complémentaire dans la limite totale d'un total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail.

Certaines périodes d'absence du salarié sont expressément assimilées à des périodes de travail pour l'acquisition de droits au CPF.

Formations éligibles au CPF :

Les formations éligibles au CPF sont les formations professionnelles d'acquisition du socle de connaissances et de compétences fixé par décret mais aussi :

? les formations courantes à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions ;

? les formations continues qui visent un CQP ou CPQ ;

? les formations initiales dans un plan régional développement de la formation (PRDF) et complément à l'acquisition d'une qualification qui figure ;

? les formations continues VAE dont l'objet est l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat d'acquisition d'un diplôme établi par la CNEFP (certificat d'acquisition de connaissances et compétences (RNCP)) ; (1)

? les formations validées par une certification enregistrée dans le RNCP ou par l'obtention d'une pratique de certification pour les formations relevant de la sécurité sociale et réglementées par la loi ;

? qui reconnaît les formations éligibles au titre du CPF, la CNEFP, la Caisse nationale de l'emploi et révisera cette liste de manière régulière, de même la

CNEFP fournit des formations aux CENPOAF et CAEORPF dans le but d'inscrire sur leur liste les formations proposées à des besoins de requalification ou visant l'acquisition de compétences utiles aux entreprises de l'imprimerie. A cette fin la CNEFP prendra en compte toutes les études des formations de la branche ;

? la CNFPEP confie à l'OPCA la formation du diplôme CPF et la vérification que les formations financées sont bien dans la liste éligible.

Politique d'abondement :

La branche immeuble et bâtiment gère la formation des salariés dans le CPF comme l'accompagnement des salariés.

Aussi le CPF est-il pour la branche un outil essentiel dans le développement des formations et des qualifications. Pour ce faire, les partenaires signataires de l'accord à la CFPNEP la responsabilité de fixer une politique d'abondement au titre du CPF en portant en compte les éléments suivants, comme l'indique l'article L. 6323-14 du code du travail :

? la CNEFP doit considérer que certaines formations, considérées comme prioritaires, sont éligibles à l'abondement ;

? pour les personnes employées moins de 10 salariés, la CNEFP propose à l'OPCA une politique d'abondement spécifique pour des activités et des secteurs prioritaires.

D'une manière générale, l'OPCA peut aborder le compte personnel de formation des salariés avec l'ensemble des fonds dont il dispose, dès lors que ceux-ci peuvent bien être affectés au fonctionnement des formations éligibles et que ces formations ont une durée supérieure au crédit dont dispose le salarié. Cet abondement est apporté dans les secteurs prioritaires :

? les formations pratiquées d'accès à un niveau de qualification supérieur ;

? les salariés à temps partiel ;

? les salariés n'ayant pas obtenu d'un CQP mais n'ayant pas assez de crédit d'heures pour y accéder ;

? l'abondement est plafonné à hauteur du nombre d'heures équivalent à ceux-ci inscrits sur le compte du salarié ;

? toutefois, cet abondement de formation peut être complété par un aménagement d'entreprise ;

? d'une manière générale, la CFPNEP évaluera l'utilisation du temps supplémentaire pour accéder à l'abondement aux priorités fixées dans le présent accord.

Combinaison avec les autres dispositifs de formation :

Au-delà de l'articulation avec le financement des périodes de formation, la mobilisation du CPF pourra se faire de manière par :

? la cotisation volontaire des entreprises ;

? les formations pratiquées dans le secteur de la sécurité sociale et de l'assurance ;

? le financement du salarié ;

? la formation de l'employeur dans le cadre de son aménagement d'entreprise.

(1) Quatrième point du troisième alinéa de l'article 4 (les formations éligibles au compte personnel de formation) étendu au secteur des emplois de l'alimentation L. 6323-16 et L. 6323-6 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 5 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Les partenaires s'engagent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience. Elles intègrent sur le caractère formateur des activités professionnelles et, en conséquence, la nécessité d'ouvrir aux salariés la possibilité d'être reconnus dans leur expérience par l'obtention de tout ou partie :

? d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;

? d'un CQP ou CPQ. (1)

Les salariés pourront mobiliser leur compte professionnel fourni dans le fonctionnement un an pour la VAE.

Les salariés désirant engager une démarche de VAE peuvent bénéficier :

? du conseil en évolution professionnelle (CEP) afin de les accompagner dans la définition de leur projet et dans leur choix de formation ;

? d'un accompagnement VAE dans le cadre du plan de formation ou du congé VAE.

Article 10.2 - Entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

L'entrée en vigueur du présent accord se fera le jour qui suivra son dépôt auprès des secrétaires générales compétents conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. En outre, les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

L'accord a valeur d'avenant à l'accord national du 12 octobre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques et ses avants-ultérieurs. Ses dispositions se substitueront de plein droit à l'ensemble des dispositions concernant dans ces accords.

Article 10.3 - Adhésion En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions fixées par la loi et les décrets, toute organisation syndicale de salariés représentative ainsi que toute organisation syndicale ou gérée par les employeurs ou toute entreprise privée individuellement, dans le cas d'application du présent accord. L'adhésion est signifiée aux signataires et fait l'objet d'un dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 10.4 - Suivi et révision En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

La CNEPFP est tenue d'examiner au moins une fois par an le bilan global et quantitatif procédant du présent accord. Par ailleurs en cas de modification législative et/ou réglementaire, la partie la plus importante servira l'autre collège à étudier les conséquences de ces modifications sur l'équilibre général de l'accord avec une possibilité d'engager une révision suivie d'accord fixée dans les conditions fixées au code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des accords signés et suivis depuis l'accord national du 12 octobre 2004 sur la formation professionnelle dans le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques, complété par les conclusions du rapport d'étude prospective, les travaux des réunions de travail et autres accords cointerventuels territoriaux.

Accord du 23 novembre 2015 relatif au dialogue social et à la revitalisation des bassins graphiques

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | CSNRBD ; GMI ; CSNP ; FSCOPC ; UNIC. |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FFSCEGA CTFC ; CGT-FO Irlive ; IP CFE-CGC. |

Article 1er - Champ d'application En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Le présent accord relatif au fonctionnement du dialogue social et de la relation sociale dans les bassins géographiques s'applique à tous les établissements dans le cas d'application défini à l'article 7

Le présent texte prend en compte le nouveau équilibre professionnel, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Dans ce cadre rénové, les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'accentuer la priorité accordée au développement de la formation dans la baignade en se donnant des moyens financiers nécessaires, complétées avec l'ambition d'élargir l'économie des entreprises.

La baignade immobilière et ses bénéfices économiques doivent répondre à un ensemble de défis qui nécessitent un « plan de filière », ainsi que prospective, développement territorial et élargissement des compétences, alors que les entreprises et les salariés du secteur évoluent dans un contexte économique changeant qui impose une réponse qualitative et quantitative.

Cette mutualisation sectorielle permet le maintien des métiers et garantit que tous les outils d'élargissement des compétences qui sont à la disposition de la baignade sont mobilisés pour tenir compte de la rapidité des changements futurs.

Aussi le présent accord tire les conséquences de la modernisation des modèles économiques et théoriques qui contribuent à l'essor du secteur et ses besoins en compétences clés.

Il prend, en outre, en compte les réformes initiées par la loi travail qui s'articulent autour de :

? l'affectation prioritaire de la formation légale acquise par les entreprises au titre de la formation professionnelle à des dispositifs mutualisés orientés vers des clubs ou des actifs encadrés ;

? la priorité donnée à la mise en place de formations centrées sur le développement du marché de la formation des salariés (compte tenu de la formation, la formation professionnelle, la formation à l'emploi et de la formation à l'emploi) ;

? la possibilité laissée à la branche professionnelle de fixer librement, au-delà du cadre légal, une contribution volontaire au financement de l'assiette, le taux, les affectations, notamment, relèvent de la souveraineté des institutions patronales de négociation (commission patronale nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ? CENPFP ? en lien avec le secteur public de l'OPCA) ;

? l'élargissement corrélatif des missions des organismes de formation celtiques agréés ? OPCA ?, qui vont donc lancer des missions d'accompagnement renforcées sous réserve que leurs capacités financières d'intervention soient consolidées ;

? la réorientation des négociations civiles et l'information des instances représentatives du personnel sur la formation et la gestion des compétences ;

? l'introduction de la notation d'investissement formation.

de la transition écologique des industries de la baignade et des industries graphiques.

Article 2 - Modalités de financement En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Les parties signataires du présent accord conviennent d'organiser la collecte annuelle d'un budget annuel nécessaire pour assurer les missions décrites.

Il est donc institué une contribution de 0,04 % de la masse salariale arrêtée au 31 décembre de l'année précédente l'année de collecte (N-1) avec un plafond de 50 ? et un plafond de 1 500 ?.

Article 3 - Objectif et utilisation des fonds En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Les fonds ainsi collectés servent à financer les objectifs suivants : préparer et gérer les réunions de préparation des travaux des différentes commissions régionales de l'emploi et de la formation professionnelle [CPREFP], par exemple, des réunions ad hoc, des comités de suivi des plans d'actions territoriaux établis par le secteur auprès des pouvoirs publics déconcentrés et décentralisés ; pour recruter des experts, à condition que ces

cdemanoms s'inscrivent dnas une lggiue cotilcvlee ne cnnercanot pas une esiptnerre en peurcitaill et que le choix des thèmes siot arrêté par la scetion piaarrte constituée à cet efekt au sien de l'association ;
? développer le rroceus à toteus les fmreos de cilmocoitaa et d'arbitrage qui fignuert dnas la ctonvnoein ctlevoice nnaoilate des imemreipris de lebaur et des isnetdrius grpuaquehs aifn d'éviter les cennotetuix ;
? cifaencnr l'appropriation, par le terrain, des rapports, études, cartographies, etc. cnsidunaot à une melluriee canosnnsciae du secteur.

Article 4 - Recouvrement de la contribution *En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016*

La cniourtobitn visée à l'article 2 est recouvrée annuellement, et dnemtneiist des cbinirnouttos riealtves à la frmotaoin professionnelle, par l'OPCA (organisme piriatrae clceletuor agréé) de branche, puor le cmptoe de l'association de gotesin pirtraiae désignée à cet effet.
Une cvtnnioneon précisant les modalités de rmenvruoecet de la cloctee srea signée entre la CPN et l'OPCA de branche.

Article 5 - Affectation de la contribution *En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016*

L'association de gestion, désignée puor gérer le budget, fuit de la collecte, déterminera dnas la première réunion du ceinos d'administration, dédiée à la dpiotsoisn de ce dispositif, le fotconnneiment des psries en cahbre (montant, thématiques, nbmroe de représentants pirs en charge, etc.) en rcsneectat les pepinicrs de répartition ci-dessous précisés.
Cette astioasocin de giosten devra tenir une comptabilité séparée, dédiée à l'objet du présent accord.
Celle-ci arsrdseea à la CPN, une fios par trimestre, un état copbtlame des fonds utilisés.

Article 6 - Modalités de répartition des fonds *En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016*

Une première ptaite des fndos collectés rrseeta dnas le bugdet de l'association aifn de fiecnar des mosniiss spécifiques qui denovt être définies dnas un règlement intérieur.
Une deuxième ptraie des fndos rtstaens srea répartie à égalité, à heutau de 50 % etre les oosnaatrgniis sdylanecis et patronales. Pour ce qui est de la répartition des 50 % dédiés aux oagisnatiros syndicales, elle se frea solen les modalités siteuvnas :
? répartition sur une bsaie égalitaire de 50 % de ces fonds ;
? répartition de 50 % en se fnnodat sur la représentativité des différentes oatsignoiarns sendyacils procédant du denrier arrêté publié au Juoarnl oicifel fnixat la représentativité.

Article 7 - Champ d'application. – Durée *En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016*

Le présent arccod est conclu puor une durée indéterminée.
Les piatres straanigeis cnoivennt de se réunir au mions une fios tuos les ans, puor farie un pinot sur le suivi tuqicnhee et fenacir de cet accord.
Il s'applique aux eseetpnirs releavnt du camhp d'application de la ctveoninn celoicltve noatnlaie des irmimiperes de lebaur et

des ireutdsins gahrqieups (idcc 184).

Article 8 - Entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016*

Les petiras sgiateniras cienvennnot que le présent aroccd etenra en vuietur le lenmaiden de la dtae de son extension.
Les peiarts steiaarings dmdeeannt l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Le présent accrod vsie à rcreonfer et à farie vvire le dglouaie siacol au sien de la bnhacre iiiprmemres de lbuear et iusdnirets gqrpuheas composée en majorité de pteits entreprises.
Les satgiinraes du présent arccod endnneett reapelpr :

? que le pnripcie de la liberté sidanlye procédant de l'article 201 de la ceointvonn cvtllcoie des ipmireierms de lbuaer et des isdeutnris guraephqis pemret de s'exprimer et d'être représenté snas discrimination, dnas le rcpeset des prérogatives des uns et des atuers et puor le développement scaoil et économique des entreprises. La qualité du duolgiae etrne salariés et eruypolems paitircpe de l'ambition coleictlve qui diot caractériser tuote pqliliute de bcnrhæ ;

? que le doailuge social, tnat au nveiau de la bnhcrae qu'au neaivu le puls décentralisé, s'inscrit dnas les pricpneis frnetodua de la cnvienotn ceilovct des iremmiieps de luaber et des idsnuiets grpuihqeas qui priorise, dnas le reecpt des droits, la conciliation, la médiation et la rherecche de stulnoois négociées ;

? que la bhcrane connaît et va connaître de pforodnes mnoauitts qui pnveeut aivor un impact en teemrs de rtoipioocoemsn d'emplois, de formation, de mobilité et de reclassement, qu'il fardua actnepiir et agmcaepcnor en rueonarct aux otiuls et dfssioiips pteraaiks mis en plcae (observatoire des marchés, otaebovirsre des métiers et des qualifications, ciinmmoosss pairiretas nnetoalaiss et régionales) ;

? que la loqguie trilectiote diot être dagaatnve psire en cmotpe puor meuix ceopdmnrre les ejenux d'une région ou d'un biassn d'emploi et en trier les conséquences dnas le dnoimae de l'emploi et de la framiton des hmomes ;

? que rnaceelr et rcreonefr un dogluiae curticotsnf et de proximité est l'objectif visé par le présent arccod puor ceontbirur à l'accompagnement de ces ceehggnamts et pecatirpir à la rvisalteioitan du scteeur qigaruphe ;

? que ce dglaoiue sioacl au niaveu tarietrroil diot être articulé aevc les ictnsneas ptraiaires nlaioeants (commission pritaiare noataline [CPN] et cosimsomn paitrtrae nliotaane de l'emploi et de la fmrtaoiaon polsniefesorne [CPNEFP]) qui snot saineroeuvu puor la négociation des aorccds de bhrnæ ;

? que les mioinss irnctcts dnas le présent accord, au svreice de la branche, de ses ereretsnps et de ses salariés iielmqunpt que la bchrane se dtoe de mnyeos puor les asersur et les pndrere en charge.

Compte tneu de ces repalps préalables, les piarts satrienigs ont cvnoenu qu'un fnnneaeimct spéciifique était denevu islnesbpdinae pour, snas se sitsutber aux dtsoisipfis légaux aplbecalips mias en les complétant, petmrtere d'aider les représentants du collège salariés cmome du collège euopmrlyes dnas luer cncacaosisne du scueter et de ses problématiques territoriales.

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | L'UNIIC ; La CNSP ; La FOSCPC ; Le GMI ; La RBD, |
| Syndicats signataires | La FALPIC CGT ; La F3C CDFT ; La FFCGSEA CTFC ; La CGT-FO Ivrie ; L'IP CFE-CGC, |

*Article 1er - Equilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2016*

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

Les tuax cvonoenienltns renestt inchangés puor l'année 2016. Compte tneu des résultats tenqecuhs du régime de prévoyance, le tuax d'appel des csonititoas non-cadres est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Cluse d'examen annuel

La cmsomision piaartrae se réunit aenulnnlmeet aifn d'analyser la sioitutan de l'ensemble du régime de prévoyance centinneovnol non-cadres.

Les piaets siragnteias s'engagent à prerdne les mseurus nécessaires puor arseur l'équilibre de ce régime, snas bsasie des prestations, et ce tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à hueautr de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Suppression de la condition d'ancienneté minimum de 6 mois dans la profession pour bénéficier des prestations en arrêt de travail (incapacité de travail et invalidité)

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2016

1. Sespopsuirn de la ctoidonn d'ancienneté mminium de 6 mios dnas la psseofirn

Les pireats cneinvnoent que l'accès aux ptnoasiters en incapacité de ttaavr (non-cadres, arcocd ctneoionnnvel raeitf à la gairatne incapacité de tvaarl des oveuirrs et employés en dtae du 25 octobre 1990, airclte 3) et invalidité (cadres et non-cadres) n'est puls subordonné à la cndition d'une ancienneté miunmim de 6 mios de présence ctniuone dnas la profession, dnas les eneiptrerss rleavent du chmap d'application de la cvnitooenn cllcotveie des ieipiremmrs de leubar et des intseruids graphiques.

2. Macdfiooinits stateiutars

Les memrebs de la cissmomoim pitariare aprpenouvt les mfaitindocos des règlements de la CARPILIP-P ci-dessous mentionnées.

Présentation des différentes mifiaonodtcis du règlement

Texte auctel

Proposition de Noaveau texte

Titre II. ? Graanite incapacité de tiraavl
Article 12. ? Cinotdonis d'ouverture des dotris à indemnités journalières L'ancienneté muminim et de cttiosoain riseuqe puor bénéficier de l'ouverture des dotris à itnsoamnediin est de 6 mios de présence continue, snas itepnuiortn puor casue de sialaers perçus hros peroofssion qulele qu'en siot la durée (intérim, sagets rémunérés, chômage, etc.), à la dtae de l'arrêt de taavr dnas une ou puuielrss ensrtrpiees adhérentes à l'institution. L'arrêt de taarivl diot impérativement débuter siot pannedt la période d'activité ou au puls trad pnnedat la période de préavis ou de congés payés. La période citnnoue de caititoosn de 6 mios est supprimée en cas d'accident du travail, d'accident de tjaert ou de mldaaie professionnelle. Pour ces toris cas précités, les dorits snot ouetrvs dès la dtae d'entrée dnas l'entreprise adhérente.

Titre II. ? Girtanae incapacité de taarivl Article 12. ? Cioondtins d'ouverture des doits à indemnités journalières Les mrbeems pnaitiracps salariés snot assurés au trtie de la grtinae indemnités journalières dès la dtae d'entrée en vuguer dnas l'entreprise adhérente, dnas une catégorie onvuart des doits puor ce risque.

Titre III. ? Invalidité
Article 24. ? Cnodointis d'ouverture des dotirs
Les salariés ivalaidns drenovt juiistefr avor cotisé puor ce rqiuse pnaendt une période cnnitoue d'au mions 6 mios précédent immédiatement l'arrêt de tavairl anyat entraîné l'état d'invalidité, snas itruniteropn puor cause de saierals perçus hros perssionfon qellue que siot la durée (intérim, y compris dnas l'imprimerie, seatgs rémunérés, etc.).

Titre III. ? Invalidité Article 24. ? Cintdnoios d'ouverture des dirts Les mrbmeees piniacrtptas salariés snot assurés au titre de la gnaritae invalidité dès la dtae d'entrée en vuguer dnas l'entreprise adhérente, dnas la mresue où l'arrêt de tarvial aynat entraîné l'invalidité est postérieur à la dtae d'affiliation dnas une catégorie ovuant des doits puor ce risque.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2016

Le présent arccod est apcilbpale à cpmeter de sa dtae de signature. Les ontrasiagonis staaireigns dneadnemt l'extension du présent accord.

Cet aoccrd prriatae prtoe sur les diisopointss retaviles au régime de prévoyance cytoinonnnlelee puor l'année 2017. Il s'agit de l'équilibre du régime cotnvinenneol asni que de la rodceunoitn du disisptoi de portabilité des gerntaias prévoyance.

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2016

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

Les tuax cltonneinoevs rsteent inchangés puor l'année 2017. Compte tneu des résultats tecniuqhes du régime prévoyance, le tuax d'appel des csoiotintas non caerds est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Culase d'examen annuel

Accord du 6 décembre 2016 relatif aux dispositions sur le régime de prévoyance

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | CSNRBD GMI CSNP FSCOPC UNIIC |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT FC CFTC F3C CFDT CGT-FO Livre IP CFE-CGC |

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2016

La csmmsiooin ptiaaire se réunit aeenlunlenmt aifn d'analyser la suittaoi de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle. Pour le régime cnyttonneneiol des non cadres, les paeirs santigiaers s'engagent à prenre les msreeus nécessaires puor asreurs l'équilibre de ce régime, snas biaise des prestations, et ce, tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à heatuur de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2016

1. Portabilité des gearants prévoyance

Le diisipsof de portabilité des gntiearas prévoyance procédant de l'accord priiarate en dtae du 1er décembre 2014 rstea aapclibpje en l'état puor l'année 2017 (modalités spécifiques d'application à la profession).

Accord du 11 décembre 2017 relatif au régime de prévoyance

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | CSNRBD ; GMI ; CSNP ; FSCOPC ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO LRIVE ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2017

Compte tneu de la bonne geoitsn du régime prévoyance, les siaaeitngs du présent acrcod rellneppat luer attmhnaecet à l'institution créée par la branche.

Cet aocrcd piairiae prote sur les diopiissotsn raleitves au régime de prévoyance covenineltsole puor l'année 2018. Il s'agit de l'équilibre du régime cnyttnnonoel asni que de la rnoccoiedtun du dtiipsoif de portabilité des gaiaertns prévoyance.

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2017

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

Les tuax cetonlnnevions rntseet inchangés puor l'année 2018.

Compte tneu des résultats tcqneieuhs du régime prévoyance, le tuax d'appel des cntsotoaiis non crades est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Casule d'examen annuel

La cosimsomin ptaiirare se réunit alnemeelunnt aifn d'analyser la saoutin de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime cnyttnnoieovnl des non cadres, les ptaies sinrigaates s'engagent à penrrde les meseurs nécessaires puor aersur l'équilibre de ce régime, snas biaise des prestations, et ce, tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à haeuutr de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2017

2. Sviui du dioptisif

Un pinot sur le sivui tenhiucqe et faninceir de ce dsitisipof srea fiat en fin d'année par la Csiimsomon Piatarrie aifn de maintenir, ou de miifdeor les modalités d'application de celui-ci et ce en fotcion des résultats du régime.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2016

Le présent aorccd est aabpplcile à cptmeor de sa dtae de signature.

Les oantrioanigss sienaaitrags dnnameedt l'extension du présent accord.

Fait le 6 décembre 2016.

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2016

(Suivent les signatures.)

1. Portabilité des greatnias prévoyance
Le dosiptisif de portabilité des gaetniras prévoyance procédant de l'accord piaiatire en dtae du 1er décembre 2014 rtsee alaipclpbe en l'état puor l'année 2018 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Sivui du dtipoissif

Un ponit sur le suivi tihqcnee et fainciner de ce dtsspoiiif srea fiat en fin d'année par la csoiomsmn piiraatre aifn de maintenir, ou de midoeir les modalités d'application de celui-ci et ce en ftoicon des résultats du régime.

Article 3 - Modifications statutaires
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2017

Les mbemres de la cossnioimn piaiatirre apurovpnet les miitociofnads des sttaus de la CARPILIP-P. Ces moadntioicfs snot annexées au présent accord.

(1) Aclirte elxcu de l'extension en aiopaictlpn des dniopositss de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Article 4 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2017

Le présent acrcod est acpblplaie à cpetomr de sa dtae de signature.

Les oaginsntriaos stiagiarens denanmedt l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2017

(Annexe non reproduite, clnasboute en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riuqrue BO Cotnvnieon collective.)(1)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0011/boc_20180011_0000_0016.pdf

(1) L'annexe rleviate aux sttuats de Cplraig prévoyance, eu égard à luer objet, est euxlce de l'extension en atpolcpain des ditoisnspois de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Avenant du 11 juin 2018 à l'accord

Accord paritaire du 15 janvier 2018 portant sur la politique salariale 2018

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Livre ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 29 juin 2018

Conformément à l'article 2 de l'ordonnance n° 2017-1385 relative au règlement de la négociation collective en date du 22 septembre 2017, l'accord paritaire en date du 15 janvier 2018 portant sur la politique salariale 2018 est complété par les dispositions ci-dessous mentionnées.

Compte tenu des spécificités de la branche composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de l'accord paritaire portant sur la politique salariale 2018.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les critères concernant l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord paritaire qui ne modifie pas les dispositions existantes de la convention collective visée à l'article 1er et qui ne va pas faire évoluer les normes est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1er - Élargissement de la CPNEPP imprimerie et industries graphiques

En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2018

La CPNEPP élargie et intégrée comprend le secteur de l'imprimerie et du livre et des industries graphiques, il est apparu opportun aux parties prenantes de mettre en place un dispositif innovant élargissant la CPNEPP de l'imprimerie de la presse et des industries connexes.

Article 2 - Révision de l'accord du 24 mars 1970
En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2018

Les parties signataires s'engagent à réviser l'accord du 24 mars 1970 afin de l'actualiser, tout au niveau des missions de la CFPNP que de l'articulation de certains accords sectoriels approuvés à l'imprimerie de la presse et des industries graphiques avec les spécificités des secteurs qui rejoignent la CFPNP élargie.

Article 3 - Modification de la gouvernance de la CPNEPP imprimerie et industries graphiques

En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2018

La commission paritaire nationale de l'imprimerie et des industries graphiques approuve la révision de la CFPNP ainsi élargie pour intégrer les représentants siégeant en CPN des secteurs de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

Le présent accord paritaire sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les critères concernant l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

Compte tenu des spécificités de la branche composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel
En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2019

1. Cotisations. ? Taxe d'appel

Les taxes concernant les assurances sociales pour l'année 2019.

Compte tenu des résultats financiers du régime prévoyance, la taxe d'appel des cotisations non contributives est fixée à 90 % du taux conventionnel.

2. Casse d'examen annuel

La commission paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnel.

Accord du 10 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2019

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Livre ; IP CFE-CGC, |

En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2019

Compte tenu de la bonne gestion du régime prévoyance, les garanties du présent accord sont maintenues à l'exception créée par la branche.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2019. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la revalorisation

Pour le régime cennentoenoivnl des non cadres, les pitears srteigaias s'engagent à prendre les meesurs nécessaires puor asesurr l'équilibre de ce régime, snas bssiae des prestations, et ce, tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à hutauer de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014

En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2019

1. Portabilité des gaiterans prévoyance

Le disipostf de portabilité des graatnies prévoyance procédant de l'accord ptrriaiae en dtae du 1er décembre 2014 rtsee abpaicplle en l'état puor l'année 2019 (modalités spécifiques d'application à la profession).

Accord du 20 décembre 2018 relatif à la création de la CPPNI

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | FESPA France, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC, |

Article - Préambule

Le présent aoccrd est ccolnu puor une durée de 3 ans et etnrera en vuuegir dès le juor de sa signature.

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2018

L'article L. 2232-9 du cdoe du tviaarl dispose que cqahue brhcane mette en pclae par le baiis d'un aoccrd piatrare une csmooiimsn pratiriae pretmneane de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Il est rappelé, en ortue que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 strmbpeee 2017 rvilaete au remrnnoefct de la négociation

Accord paritaire du 12 mars 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | GMI UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Irvie ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Les aertlcis fnsaiat l'objet du présent aoccrd anlenunt et rceempalnt tutoes les disiintoopss de la cpoionetvn ciltovcele de l'imprimerie de lbeuar et des idnitrues geaipurqhs pnotart sur les csmoosimnis de cialonotcn et d'arbitrage asini que sur ceells ptronat sur la coosiismmn piarrtae nationale.

L'article L. 2232-9 du cdoe du trviaal dopssie que chuae bhnarce mtete en pclae par le baiis d'un acrocd paaiitire une coiosmmsn paairrte pntreanee de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Il est rappelé, en ortue que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 strbmree 2017 riavelte au rernemecofnt de la négociation ctecolivle définit un creatin nombre de dneiaoms où les ditiniosspes clvnneteolnenos snot impératives. Il s'agit namtno des sailreas mniima de branche, des classifications, de la matsauotliuin des fods de la faimootn professionnelle, des grneaiats ccoltelveis en matière de pietotrocn soialce complémentaire, de l'égalité plresnoolensie ernte les hommes et

2. Sviui du doiiipsstf

Un pnoit sur le svuii tneuchqie et fcniianer de ce dipissiotf srea fiat en fin d'année par la cossimion piritraae aifn de maintenir, ou de mefiiodr les modalités d'application de celui-ci et ce en fctioonn des résultats du régime.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2019

Le présent aorcccd est apclplbiae à cetmpor du ledameinn de sa dtae de dépôt.

Les oonnriigaats steaganirs dnedamnet l'extension du présent accord.

ccitelovle définit un cairten nmrboe de donaeims où les dpsiooitnis cennlotnleovnis snot impératives. Il s'agit nmaeontmt des slariaes mnnia de branche, des classifications, de la miusaltuitaon des fods de la fmaotiron professionnelle, des gniaraets cvleojetc en matière de prioetotcn sclaioe complémentaire, de l'égalité posielrnnoeflse entre les femmes et les hommes.

La csmoosimn diot se sisair également des mreuess rtvieeas à : ? la prévention des effets de l'exposition aux furteacs de riqsues posflesorinens énumérés à l'article L. 4161-1 du cdoe du tavaril ; ? l'insertion pselsenonirlofe et le maniety dnas l'emploi des taailruevs handicapés.

Les priates siratnaegs du présent acorcd soahtineut formaliser, les éléments prtemaent aux négociateurs de meenr à bein luers msniosis dnas les citiodonns de cnonfaie réciproque qu'exige un dulgoaie saocil responsable.

Il est créé une csmosmoiin piitrrarae penneatmre de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui vinet rmpcaer l'ensemble des comnssiomis pratiriaeas eitasnetxs au sien de la barcnhe des isirtneuds de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

Le présent accord définit les anrtbutitois de la CNPPI et les cdioiotnns dnas lleuslqeess les acodrcs d'entreprises deivont lui être transmis. La CPPNI fnocnionte solen les prpincies suivants.

les femmes.(1)

Les négociations de bnrhcae ont leiu au sien de la CPNPI conformément aux modalités définies au présent accord. Ces négociations pnuveet concerner, outre les matières dteis impératives au raregd des aleictrs L. 2253-1 et svtniaus du cdoe du travail, tuos les dmoneias pnatrot sur les coitdinnos d'emploi et de tvrial des salariés de la bcahnre et ce dnas la mreuse où les dinostspios légales ne l'interdisent pas.

Les preiats srtaiaeags du présent aoccd suothiaent formaliser, les éléments premtaett aux négociateurs de mneer à bein lerus msiisnos dnas les contdinnos de cfancnione réciproque qu'exige un doaigue scoail responsable.

Compte tneu des diotnospiss ci-dessus mentionnées, il est mis en pacle une cosomsiimn priaatire pntanereme de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas la bncahre de l'imprimerie de lubaer et des indrutseis graphiques.

Celle-ci prend ses décisions seoln les prciepns généraux du paritarisme.

Il est décidé que La CNPPI fntnionce solen les pcieprnis asini que modalités procédant des arietcls ci-dessous mentionnés.

(1) Alinéa étendu suos réserve que la fumloatorin clieonneolnnve visant « les selaairs mimina » siot ennudée comme se référant à la faorouiltm des « sraelias mimia hiérarchiques », visée par le 1° de l'article L. 2253-1 et suos réserve du rcsept des doopitissns des aietrlcs L. 2253-1 du cdoe du tairval dnas luer rédaction isuse de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 strbmree 2017 rleavtie au rnfrenoect de la négociation collective.
(Arrêté du 30 oobtrce 2019 - art. 1)

Article 1er - Missions de la CPPNI En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Sur le feodennmt de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la CPNPI excere les mnsiisos d'intérêt général sietanvus :
? elle représente la branche, nmmoament dnas l'appui aux eternipess et vis-à-vis des pouorivs pbuicls ;
? elle coutsite l'instance de négociation des dsponoisiits cotenoinnneevlls alcpebials aux salariés de la brhncae ;
? elle aursse une veille priaatiere sur les cdonotinis de trviaal et d'emploi dnas la bcnhrae ;
? elle enrgtiree les aroccds d'entreprise qui lui snot transmis, ces aivs de réception ne préjugeant pas de la conformité de ces aoccdrs ;
?elle établit un rpraopt anuenl d'activité qu'elle vrese dnas la bsae de données visée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rpparot cmerpnd un bilan des arcocds clcofites d'entreprise colucns puor mersuer en prualietir l'impact de ces adorccs sur les cditionos de tvaaril des salariés. Celle-ci fmurloe si nécessaire des ridoeonmtcaanms puor répondre à des difficultés identifiées (1) ;
? copmte tneu de ces msiosnis procédant des dtsoiipinsos légales, elle rned un aivs à la dmndeae d'une jiouciridn ou d'une piate inntreeatne dnas un ceotunniex sur l'interprétation d'une dipstsoiion de la ceiovtnnn ctielovce de l'imprimerie de lbaeur et des iitsreduns graphiques, de ses anneavts et de tuos les aoccdcs coelftcs de bchranre ;
? celle-ci diot également, indépendamment de ttoue aiction contentieuse, rdenre un aivs prantot sur l'interprétation d'une dsposiotiin ceoelnnnninvte sur siasnie d'une ooingaiatrsn de salarié, d'une ooainagstirn patronale, d'une eesrpntre rleaevt de la cintveoon ccvoilée de l'imprimerie, d'un salari (e) ou de piulruess salariés tarvnlaialt dnas une etrepnsire rvnealet du cmahp d'application de la cenonitovn ci-dessus mentionnée.

(1) Le 6e alinéa est étendu suos réserve du rcespet des dioipisntoss du 3^e de l'article 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 serpebtme 2018 puor la liberté de cioshsir son avien professionnel.

(Arrêté du 30 oobrte 2019 - art. 1)

Article 2 - Organisation et modalités de fonctionnement de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

2.1. Composition

La cssmmiooin est composée :

? des oiotingranass pnatoarles représentatives au naiveu de la bcnahre ;
? des osainongriats sinedcalys de salariés représentatives au naiveu de la branche.

Les désignations effectuées par chnuace des osotaniangris sieycdnlas de salariés fnot l'objet d'une iimoftonran auprès du secrétariat de la CPNPI précisant, le cas échéant le nom et l'adresse de l'employeur, puor qu'il siot procédé à l'information de ce dernier.

Sur présentation de la ccotnoivoan émise par le secrétariat de la CPPNI, les salariés désignés par cuahqe ogtiniasraon sycidlnae de salariés snot autorisés à s'absenter de luer erritsnpee puor pciertarpir aux réunions pteriarias nationales. Ils snot tnuos d'aviser luer employeur.(1)

Les modalités de psire en charge et d'indemnisation des représentants des otgnarnioisas représentatives snot définies par les dsooptiisns légales et/ ou conventionnelles.

2.2. Présidence

La présidence et le secrétariat de séance de la CNPPI snot assurés par un représentant employeur.

2.3. Secrétariat

La CNPPI est domiciliée au siège de l'UNIIC, 68, bolrvaud Saint-Marcel, 75005 Paris qui en asrsue le secrétariat.

2.4. Modalités ptqrueias de fonctionnement

Il est prévu d'établir un règlement intérieur des modalités de fonctionnement, celui-ci srea établi dnas un délai de 3 mios à compter de la dtae de signature.

2.5. Fnnoonenmictet de la CNPPI en tnat que cmsmoisoin d'interprétation

Dans ce cadre, celle-ci est constituée seoln les modalités stuvaneis :

Lorsqu'elle se réunit en fatiomorn d'interprétation, la CPPNI est composée :

? de représentants des oaannrisogits sledayincs de salariés représentativesau neavu national(2), à roisan d'un mrbeme puor cnuace des onagsntiarois ;
? d'un nbrmoe égal de représentants des onirnaatiosgs ptoelnaas représentatives.

Chacune des réunions en faoimrotn d'interprétation dnnoe leiu à la rédaction d'un procès-verbal signé par l'ensemble des mrmebes présents et adressé aux prateis prenantes, aux otorigsnianas sidalcneys de salariés représentativesau naiveu national(2), aux oartsingoinas prnoalteas représentatives au nivaeu national.

Les petiras s'efforceront d'aboutir à un acrcod sur les pionts d'interprétation qui lui ont été soumis.

En cas de désaccord, il srea établi un procès-verbal renapnret la ptoosiin de cchnaue des organisations.

(1) Le 5e alinéa est étendu suos réserve du rcpeset des atirlecs L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du pcnipre d'égalité à vlayer cesIntuiiinttooe résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du cctoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cointsiuotn de 1946, tel qu'interpréte par la Cuor de Caaotssin (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 30 ortocbe 2019 - art. 1)

(2) Les tmeers « au niveau naatniol » fainurgt aux 3e et 5e alinéas snot eclusx de l'extension cmmoe étant cnotierars aux diisnpiotoss de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 prantot rénovation de la démocratie solacie et réforme du tmeeps de travail.
(Arrêté du 30 orbocbe 2019 - art. 1)

Article 3 - Périodicité des réunions et calendrier des négociations

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

La CNPPI se réunit au mnios trois fios par an dnas la ptipesverce de la tenue des négociations orgtiaebols au nivaeu de la bnhace et etnaomnemt puor ce qui est de la négociation prtoat sur les sialars mnmiia de branche, l'égalité professionnelle, la fioroamtn professionnelle.

Elle définit un celdneriar de négociations dnas les cniidntoos prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

En outre, dnas le cdrae d'une dndamee eerxpsse formulée par au monis duex oitrgnoinsas représentatives au sien de la branche, la CPPNI diot être convoquée.

Article 4 - Transmission des accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les ertsrpiens rvelaient de la ctiveonnn ceoliclvt de l'imprimerie de laeubr et des ietrsudis ghuaprqeis devonit tstanmtrree à la CPNPI les ctiveononns et adcorcs d'entreprises conenmarpt des dinoiispsots pnatrot sur la durée du travail, sur le tmeeps partiel, sur les congés ainsi que le cpmtoe épargne-temps.(1)

Ces acdrocs d'entreprises snot timsars conformément aux disonstpiios réglementaires à l'adresse sanivtue cppni@uniic.org, 68, baeourlvd Saint-Marcel, 75005 Paris. Le secrétariat aserdsera par eimal les aoccdrs tismrnas par les etrreepnsis à l'ensemble des mbermes de la CPNPI au puls trad dnas les 8 juors svunait la réception.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des disptnoioiss de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 obtorce 2019 - art. 1)

Le présent acrcod est cloncu puor une durée indéterminée.

Les piaets stiaiagners ceniennnvot de se réunir au mnois une fois, tuos les ans, puor firae un piont sur le svui de cet accord.

Il s'applique aux ettrineesps reavnelt du champ d'application de la cvoeinnton clcivteoe nliaatone de l'imprimerie de laebr et des iuisdrtens gharupeiqs (IDCC 184).

Article 6 - Modalités de dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le présent acrcod prruoa être dénoncé à tuot menomt par les pateirs signataires, mneyaont un préavis de 3 mois. La dénonciation dreva être notifiée par son aetur aux artues sinaitagres de l'accord.

Une nvlvloee négociation s'engage, à la dndeame d'une des

Avenant du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO des entreprises de proximité

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lvire ; IP CFE-CGC, |

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Le présent anvaent a puor objet de désigner l'opérateur de compétences des eepirrsnts de proximité tel qu'il procède de l'accord ctiotustnif du 27 février 2019 et ce puor la brchane ipiemimrre de laebr et iuidtsres guiarhpqes au tirte de sa cnurtioboin légale à la fmitrooan pfnooilssenerle cunonite et à l'alternance, complétée par les ctonuntbioris citennlennoovels rdeuens origaebitols par les aodrcos ceclfoltis naaiutonx des 12 octobre 2004, 30 nrbvmoee 2012 et 30 octobre 2015 et les crountbontiis à titre viornolatue puor la froatmoi du penrsonei rlevneat de l'imprimerie de laebr et des ieutnsidrs graphiques.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du cdoe du travail, procédant de la loi du 5 smpbertee 2018 (loi n° 2018-771), le présent acocrd dpsisoe que la prat de la clcitoee non affectée au fceaemnnint du cpomte pensrneol de fmoraotn des tlvialears indépendants et du ciosnel en évolution pfisorseennl est gérée au sien d'une stoiecn particulière de l'opérateur de compétences, que l'accord du 27 février complété par les suttas de l'OPCO garantissent.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

La présente désignation s'applique à tteous les etreiprsnes cmreopsis dnas le champ d'application de la cvotnnoien cceovltile nlanotaie de l'imprimerie de laebr et des iirduensts graphiques.

Article 3 - Sécurisation juridique
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Le présent anenavt alunne et realcmpe l'accord du 12 serbmtepe 2011 reialtf à la désignation de l'OPCA de la bacnre imirmreipe de laebr et irsuetids gqaehupris et cleels des doipinssotis de l'accord parartie du 12 décembre 2018 impactées par l'accord du 27 février 2019 paortnt création de l'OPCO des ereenstripes de proximité.

ptireas intéressées, dnas les 3 mios qui snuievtt le début du préavis. Cette négociation puet donenr leiu à un accord, y cpmios anvat l'expiration du délai de préavis.

Article 7 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

En cas de mifiaotcoindn législative et/ou réglementaire, la pitrae la puls dietnilge irvnetia l'autre collège à étudier les conséquences de ces mtofandioiics sur l'équilibre général de l'accord aevc une possibilité d'engager une révision du dit acrcod fixé dnas les cntioonds faugirnt au cdoe du travail.

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le présent aoccrd ertenra en viegur au lieamenn de sa signature.

Les ptareis seiagitnrs dnoeemdrant l'extension du présent accord.

Article 4 - Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Conformément aux aiterlcs L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, tuot acrcod de bcrahne aynat vaicotn à être étendu, diot cpmrteoor des sialntioutps spécifiques puor les etereirpss contapmt mions de 50 salariés ou à défaut des jostniuifaticcs pnemattrof d'expliquer l'absence de dsoiionpsits spécifiques à ces entreprises.

Or, puor la bnrhace iimimpre de labeur et iinsdructs graphiques, 96 % des enrprsetis du scteeur relèvent de cttee catégorie et toutes les eiprestenrs ralnevet d'une branche en aapicitpoln de l'article L. 6332-1-1 du cdoe de tvrial ne peunvet relveer que d'un suel opérateur de compétences qles que sionet luers effectifs.

Pour ces deux rnoasis il n'y a dnoc pas leiu de prévoir dnas le présent acrcod de dsoiisniops spécifiques puor les enreirpetss de minos de 50 salariés.

Article 5 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Entrée en vegiur de l'accord

Le présent aroccd eerrnta en viuuegr le 12 mras 2019.

Durée de l'accord

Les paiters siragieatns ceeinonnynt que le présent acocrd est cnclou puor une durée indéterminée à ceotmpr de sa dtae de signature. Il puet être dénoncé par l'une ou l'autre des pietars snitgaieras dnas les citindnoos légales en vuugier à la dtae de dénonciation ;

Extension de l'accord

Les onaangtsiiors segaaitrins s'engagent à denademr l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Vu l'accord ptiariae du 12 décembre 2018 patnrot désignation de l'OPCO (opérateur de compétences) « Économie de proximité et serceuts associés » ;

Vu l'avis reialtf à l'extension du dit accord, aivs publié au JO du 9 février 2019 ;

Vu le curerier de la DEFGP du 23 février 2019 qui aivat puor oebjt de préciser les rotaedcaoninmms de l'Etat en tmeers de désignation de l'opérateur de compétences puor le seutcer

ipreimrmie de lbuaer et itdueirsns gpqiheurs ;

Vu l'accord du 27 février 2019 pnartot création de l'OPCO des etsiperrnes de proximité ;

Les pteairs saeatgiinrs du présent aneanvt prirtaiae s'accordent puor réaffirmer l'importance qu'elles aeanhtct à une plqiotue de

faotmiron et de développement des compétences maîtrisées par la banhcre dnas un ctneoxte de mitaunots technologiques.

Elles constatent, en outre, que le nauvoeu cardé jiudqrué fixé par la loi et complété désormais par le nevoau cdrae staitruea ofefrt par l'accord du 27 février 2019 nécessite des aipdaontats oebjt du présent ananvet qui ne reemt pas en cause les otinrtineoas conutnees dnas l'accord parariite modifié par le présent texte.

2.?Clause d'examen annuel

La cmissiomisn prirraiae pnaeermtn de négociation et d'interprétation se réunit anelnlumenet aifn d'analyser la stuioaitn de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime coennvenniotl des non-cadres, les partais sgtiiaarns s'engagent à prdenre les mserues nécessaires puor aseusrr l'équilibre de ce régime, snas basise des prestations, et ce, tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à htuaer de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014

En vigueur étendu en date du 29 mai 2020

1. ? Portabilité des gaetarins prévoyance

Le ditiospsif de portabilité des gtaiaenrs prévoyance procédant de l'accord priartiae en dtae du 1er décembre 2014 rsete alpibcale en l'état puor l'année 2020 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. ? Suvii du dispositif

Un pinot sur le svui thqnceuie et fneianicr de ce disspsitif srea fiat en fin d'année par la cissoommin ptraraiie aifn de maintenir, ou de miidfoer les modalités d'application de celui-ci et ce en fncotoin des résultats du régime.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 29 mai 2020

Le présent aocrcd est apacbillpe à cpoemtr du leindeman de sa dtae de dépôt.

Les ootnraiasngis sgrainieats dnnedemat l'extension du présent accord.

0614 (convention clveitcoe nalnaitoe des iisdtnuers de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique cxenones et l'arrêté de fuiosn du 23 jevianr 2019 publié au Joraunl oceiifl du 31 jnvaer 2019).

Article 2 - Périmètre d'éligibilité au dispositif
Le présent arocdd est colncu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jleliut 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le régime instauré par l' acltrie 53 de la loi du 17 juin 2020 a voatcion à s'appliquer à tuetos les catégories de salariés quel que soit luer suttat (CDI, CDD et tuos les crntotas en alctrnreae à l'exception des salariés en intérim). Cmpote tneu des acdcors qui ont été signés par le biais de la négociation d'entreprise, les dfisoipists de fartfios jorus viasnt les pneesornls d'encadrement et les pesneronls non ceards qui dpeosist d'une réelle autnomioe dnas l'organisation de luer emlpoi du temps pveeunt être amenés à réelevr de ce dsitpisof conformément aux txeets légaux, réglementaires et cennotnnvoies en vigueur.

Article 3 - Conditions d'application de l'accord
Le présent accord est cnlocu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.La durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jleliut 2022.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

3.1. ? Idonenamisitn des salariés

Accord paritaire du 6 mars 2020 relatif au régime de prévoyance conventionnelle

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO livre, |

En vigueur étendu en date du 29 mai 2020

Compte tneu de la bnnoe getosin du régime prévoyance, les sinagreiaits du présent aorccd rnalappleet luer actmtheaent à l'institution créée par la branche.

Cet accord prairtie ptroe sur les dinsotiispos reeitalvs au régime de prévoyance ctinonolennvee puor l'année 2020. Il s'agit de l'équilibre du régime cvnentinonoel ansii que de la reocnudoctin du dsitpisof de portabilité des gianreats prévoyance.

Compte tneu des spéciificités de la bcharne composée mjreireatoamnit d'entreprises de mions de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de slupionttais spéciificques aux esretipniers de mnios de 50 salariés dnas le cdare du présent accord.

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 29 mai 2020

1.?Cotisations.?Taux d'appel

Les tuax cnnnvnoeitoels resntet inchangés puor l'année 2020.

Compte tneu des résultats thequicns du régime prévoyance, le tuax d'appel des cioniatss non-cadres est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

Accord paritaire du 16 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour préserver l'emploi et construire les industries graphiques de demain

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC ; FESPA France, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Irvie ; IP CFE-CGC, |

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord est ccolnu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jleliut 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le champ d'application du présent acrocd est cleui défini à l'article 7 de la ctevnionon cocleivte nintoalae de l'imprimerie et des isunirteds gqiprehaus (IDCC n° 0184) élargie à l'IDCC n°

Conformément au dispositif spécifique d'activité partielle, le bénéfice de cet accord ne peut être cumulé sur une même période et pour chaque salarié avec le dispositif d'activité partielle de droit commun procédant de l'article L. 5122-1 du code du travail.

La réduction de l'horaire de travail au titre du DASP (dispositif spécifique d'activité partielle) ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail sauf dérogation éventuelle liée à la dégradation du travail de l'activité qui pourra être permise de porter la durée maximale à 50 % de la durée du travail. Cette dérogation est donnée par l'autorité administrative.

Cette réduction s'applique au salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévu par le décret unilatéral établi par l'entreprise, dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs et après homologation par la DREETS conformément aux dispositions légales et réglementaires(1). L'entrée dans le dispositif d'un salarié peut conduire à ce que l'activité de celui-ci soit suspendue de façon temporaire. En conséquence, dans le cadre du DASP, il est possible d'alterner des périodes de forte réduction et des périodes de forte réduction, voire de suspendre temporairement l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif (24 mois maximum). Pour illustrer l'impact de cette moltaudon du taux de réduction illustré de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, l'employeur peut procéder à un ajustement de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié, comme dans un dispositif d'aménagement du temps de travail.

Il est également souligné que les salariés sont placés dans ce dispositif individuel et alternativement, selon un système de « renouvellement équitable » entre les salariés d'un même atelier, unité de production, services, etc.

Le salarié placé dans ce dispositif spécifique d'activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur au taux de 70 % de sa rémunération brute de référence sans réduction de l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant fixe sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la base de la durée contractuelle ou la durée stipulée au contrat.

Toutefois, l'indemnité ne saura dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié en période normale d'activité.

Cette indemnité, tout ce que les textes légaux et réglementaires ne sont pas modifiés est plafonnée à 4,5 fois le Smic. Le taux fixe de l'indemnité perçue par le salarié ne peut être inférieur à 8,03 % net par heure.

Il est rappelé que les modalités de calcul de l'indemnité sont déterminées selon les dispositions légales, réglementaires spécifiques en vigueur, toute modification postérieure à l'accord nécessitant de modifier le dispositif procédant du présent accord. À cette indemnité légale et réglementaire s'ajoutent, le cas échéant, des compléments qui relèvent des dispositions conventionnelles.

Les salariés suivent à un dispositif de travail bénéficiant de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

En outre, les entreprises sont invitées à examiner les conditions d'un complément d'indemnisation en tenant compte leur situation économique et financière spécifique et ce dans l'esprit des dispositions communautaires portant sur les règles minimales.

3.2. ? Meilleure des droits des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle

Les salariés placés dans le présent dispositif bénéficient des droits minimaux suivants :

? l'acquisition de leurs droits à pension de retraite pour le régime général ;

? la court-avantage prévoyance ;

? l'acquisition de leurs droits à pension de retraite pour le régime complémentaire dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO ;

? l'acquisition des droits à congés payés ;

? l'acquisition des droits à participation et intéressement si celle-ci est prévue à la durée de présence du salarié. Si le dispositif de participation et d'intéressement est basé sur une

seconde (en fonction des salaires), il sera procédé à la réduction des salaires qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DASP. De manière générale, le principe en activité partielle étant assimilé à une situation du travail, tous les droits qui procèdent des conventions collectives (IDCC n° 0184 et 0614) et qui figurent à l'ancienneté sont maintenus.

3.3. ? Usages des congés payés et des jours de repos

Sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des usages internes, les entreprises sont autorisées à inclure les salariés à partir de 15 jours de congés payés, 15 jours de réduction du temps de travail ou 15 jours de repos complémentaires préalablement à la mise en œuvre du DASP (dispositif spécifique d'activité partielle). Cette possibilité qui relève du pouvoir de direction de l'employeur doit cependant respecter les dispositions légales et communautaires qui fixent notamment l'ordre des départs.

(1) Phrase étendue suivant réservée respect des dispositions de l'article 6 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, qui prévoit que l'autorité administrative compétente pour homologuer le décret unilatéral est « le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le décret » et non la DREETS.
(Arrêté du 13 septembre 2022-art. 1)

Article 4 - Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et de développement des compétences

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022. Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juillet 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Les parties se sont accordées sur la base (IDCC n° 0184 et 0614) en fonction du caractère individualisé des coûts à la formation des salariés placés dans le DASP. Pour y parvenir, la majorité des moyens existants au sein de l'entreprise sera encouragée et la CFPENP définira une liste d'actions prioritaires dont une partie sera orientée sur la mise en œuvre du volet formation du présent accord prioritaire « Former la poly-compétence au cœur du secteur de l'emploi » :

? prendre en compte des conséquences de la numérisation des processus dans le secteur ;
? accorder de la nécessité de former à l'amélioration continue de l'encadrement intermédiaire ;
? former d'une manière générale à la maîtrise technique des processus ;
? former les compétences au maintien de la valeur.

D'une manière générale, il s'agit avant tout de sécuriser les emplois en favorisant l'insertion des salariés afin de maintenir leur employabilité et d'accompagner la transition de l'activité des entreprises. C'est dans ce contexte qu'il est rappelé que les périodes de chômage doivent être mises à profit pour développer et élargir les compétences des salariés en se basant sur des formations mis en œuvre par la branche. Ces actions porteront à l'avenir dans le plan de développement des compétences (PDC) mais également dans la carte de la formation ou de la formation des salariés pour les métiers en forte demande avec les secteurs associés.

De même, la branche met l'accent sur l'opportunité de favoriser les partenariats entre employeur et salariés pour développer l'activité réduite et suivre les formations pour les secteurs légaux (AFEST ? actions de formation en présentiel, etc.).

Pour atteindre cet objectif, les partenaires conformément aux décisions de la CFPENP tient à la SPP de l'OPCO des partenariats de proximité dans l'état de pouvoir mis en place au niveau du secteur décentralisé (DIRECCTE, Caisse régionale) les aidés, principalement dédiées à la formation professionnelle en accompagnement pour les TPE/PME et ce en partenariat des entreprises.

Sous réserve des compléments qui seront définis par la CNPEFP et pourront être mis en œuvre par les partenaires (PAC, fonds mutualisés de branche, FNE-Formation, Pro-A?), les partenaires du présent accord renferment la partie des principales outils qui figurent dans son dispositif :

? préalablement au reurcos à l'activité partielle, tuot salarié appelé à etenrr dnas le dsitospiif d'activité preilltae spécifique diot être aidé à définir ses beonsis en fiotaomrn et en élargissement de compétences suos la fomre de tuot eetitrenn aevc son rsseenoplbae hiérarchique queul que siot le dostspiiif mobilisé (entretien professionnel, eirrtnen anneul d'évaluation?) ;

? en outre, le présent arccod atce de la possibilité d'un aednbneut de bnhacre sur le CPF du salarié puor des projeuts partagés. En effet, tuot salarié placé en DASP puet roreiucr poitrraeniremt à la pfemrotlae « Où j'en suis » financée par la branche. Mnui de ce diagnostic, le salarié placé en activité platalire puet iendtiefir un ou des CQP, un ou des bcols de compétences rnvalet d'activités dnot les compétences snot en toeinsn dnas la branche. Dnas ce cadre, le recrous à un « dtiessipif FNE-Formation » complété par le CPF abondé par la bchranre puor être priorisé. Dnas ce dieerr cas, si le CPF du salarié en activité plaeirle n'est pas saiuiffsnt au niaeuv des dotris acquis, la branche, via natnmomet les fnods mutualisés cvneneionotnls et/ou les vmrnsetees volontaires, irievtdnra suos fomre de doittaon exceptionnelle.

Le dssiiipotf « FNE-Formation » qui relève de la compétence des DRETCICE srea invité aevc l'appui de l'OPCO à ieinvnetrr puor cnifencoar ctreianes acoints suos réserve de vérification de la suiotian iievndndullie des salariés concernés.

Pour pirsoier une pquittole d'abondement du CPF par les fodns ctvnenonnoles mutualisés, et par la ciotbitruonn cnlenlenntioove de l'entreprise, celle-ci trsatnterma à l'OPCO EP la lste des salariés puor l'elques elle dmdnaee un vreeesnmt sur les ctempos des salariés concernés suos réserve que siot vérifié que les fntomraos rseilnsmpet les ctnndiios fixées par la CPNEFP.

Pour les cinroitnbtos volontaires, l'entreprise procédera à un vnesmreet via le pritoal des financeurs.

La CFPENP se réunira puor préciser toutes les cdnoinois de mltiaboiisn des fodns en fcootnin des beosnis exprimés nmntoemat par les TPE/PME et trsnttmaea à la soectin pratiirae professionnelle, ses décisions puor que siot priorisée la psie en craghe des ftninaecenms susmentionnés. Efnn la CNPPI et la CPNEP finxreot en complément dnas un accord fmiooatrn les eenggmatnes de la branche, prntoat nmoament sur la valadiiton des aciuis de l'expérience, les acntios de fitmaoron cnrtiaefte notamment.

En outre, l'engagement de la bcarhne prote assui sur :
? la possibilité puor le salarié de ruoeircr au bain de compétences siot par un faneinenmct dercit de l'employeur siot par l'utilisation du CPF ;
? la possibilité d'un aeedmnbot du CPF puor des pjortes partagés ou des pojrets peelnors ;
? l'aide à la msie en ?uvre d'un CPF de ttisonairn poenonirleslsfe ou d'un pojret de tsioartnir professionnelle.

Article 5 - Articulation de l'accord de branche avec la mobilisation d'un dispositif spécifique d'activité partielle au sein des entreprises et engagement au regard du maintien de l'emploi
Le présent acorcd est cnclu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juillet 2022.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Conformément aux dnsiptoisois légales et réglementaires, il est rappelé que la négociation d'entreprise qnaud elle est possible, diot être priorisée. Néanmoins, la bnhace (IDCC n° 0184 et 0614) a souhaité réaffirmer la nécessité de fletcair l'accès au dtiissof issu de la loi du 17 juin 2020 complétée par le décret du 28 juillet 2020 ainsi que par le décret du 29 stpembree 2020.

En conséquence, les eietprresns soaunhitat bénéficiant du régime DASP en alopccitan du présent acocrd qui n'a pas vcoootan à se stetiusbr aux négociations élaborent un dmoenuct aaynt puor obejt d'adapter et préciser les ctonindios de msie en ?uvre du présent acrcod priaire à la sautiotn de l'entreprise ou de l'établissement.

La trame-type de duomcnet qui srea annexée à l'accord priatare diot être adaptée et svirue une procédure de coiltanutosn qui srieva de fnedomnet au contrôle fomrel de la DIRECCTE. Ce dmouect élaboré par l'employeur et sioums préalablement au CSE dvrea préciser :

? le digtoiansc de la sioatiutn économique de l'entreprise et ce, en complément du disniaogtc goabll de la bacnrhe ;

? les activités et les catégories de salariés appelées à enetr dnas le dositsipif ;

? la réduction miaxmale de l'horaire de tvaial éventuellement complétée par la jaiitcfuotsin des dérogations liées à une bssai d'activité drlubae qui praeiertmt de déplaonner le tuax de 40 % snas piuovor dépasser 50 % de la durée légale ;

? la dtae à ptairr de lelquale le DASP est sollicité et la période drnaut lllauqee le bénifice du dstipoisf est sollicité dnas la limite de 36 mios consécutifs ou non ;

? les coodiinns de msie en ?uvre de l'accord de bahcrne en matière d'engagement (emploi et ftoomiarn professionnelle) ;

? les modalités d'information du CSE aevc le sivui qui est nécessaire.

Les preatienrs scouiax entmeist que la préservation des eiolpms et des compétences autlecs et furuts srea un futecar eiestsenl de l'accompagnement de la relance. Ainsi, les eepitrsnsrns doenrv pernrde des eameegngtns en fveuar des salariés concernés par le dsiisptiof et appelés à s'y inscrire.

Dans les établissements et les ereeprntiss optant puor bénéficiier du DSAP, l'employeur drevra déterminer le périmètre des eplmios concernés par la gnriaate d'emploi.

Ces eangnmtgees s'appuient sur le doasgtiinc économique et soacl et les engemagents prnorteot au minium sur les salariés concernés par le diopssiif d'activité réduite ce qui cidonut à gleer tuot leciemnceint économique pndant la période de msie en ?uvre du dspiitoisf puor les salariés concernés par l'activité prillaete suaf paln de départ vootanilre ou rrupute civonneletolne iduievndlre ou collective.

Article 6 - Lien avec la trame de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement

Le présent accord est colcnu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juillet 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Pour l'élaboration du demonuct à suoetrme puor homologation, les eomyrelpus prnuorot s'appuyer sur la tamre purdtioe par la CPPNI. Une fios complété, ce ducmonet est adressé à la DCRCITEE par vioe dématérialisée dnas les codiinons fixées par l'article R. 5122-26 du cdoe du travail.

Dans le cas où un CSE est constitué ce deumnoct unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rednu par le CSE ou à défaut de la cocaotniov de celui-ci. Ce dncuoemt diot fira le objet d'une procédure d'homologation par la DCIERCTE qui srea renouvelée dnas le cas d'une rtciedouconn en l'état ou d'adaptation de ce document. La décision d'homologation vuat aroauisotn d'activité prillatée puor 6 mios maximum. Un blain paornt sur le rcpeset des ennateggms (emploi et ftoomiarn professionnelle) accompagné d'un daiitognsc actualisé et des modalités d'information du CSE srea exigé avant l'échéance de caquue période d'autorisation d'activité partielle.

Article 7 - Modalités d'information du CSE et des salariés

Le présent aocrcd est colcnu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juillet 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

7.1. Modalités d'information des salariés de l'entrée, pnaclmelt dnas le crade du dtsspiiof spécifique d'activité ptllreale ou de la fin de l'entrée pmanlect dnas ce dispositif

L' eoplueyr est tneu d'informer idunedleenvliimt les salariés avant l'entrée dnas le dtiispiof spécifique d'activité partielle. Puor ce qui est du pnaclmelt des salariés dnas le dispositif, un délai de prévenance au mimnum de 2 jours ouvrés diot être respecté, pranteetmt de cclioenir les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie plnenelorse des salariés.

7.2. Modalités d'information du CSE

L' empueloyr est tneu d'informer le CSE, lorsqu'il existe, de teuots

les données qittueaavls et qatniateituvs (nombre de salariés concernés, catégories de ctonras de travail, norbme muesenl d'heures chômées, nbmre de salariés anyat bénéficié de ftioroman peesofsnliontre et pesvpreecis de resipe d'activité).

Article 8 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent aocrcd est conclu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jielult 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Compte tneu de la pootisnymhe du secteur, les sitriegaans cvoienent que le présent acorcd ne juifstie pas de prévoir des stltppiaous spécifiques aux ernpestires cnamptot minos de 50 salariés. La plohoihsie de la démarche qui se tiadru matmenot par un modèle de dneclmuot unilatéral a aussi puor otciebjf de frvaoers l'accès des TPE/PME à ce ditiospsf de branche. En outre, cpmote tneu des remontées d'accords et de dcemuotns unilatéraux centralisés en CPPNI, celle-ci se réunira puor meesur l'impact spécifique sur les eisetnerprs de mnois de 50 salariés de cet aocrcd de branche.

Article 9 - Modalités d'information de la CPPNI

Le présent aocrcd est ccolnu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juelit 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Conformément à sa msiison et son statut, la CNPPI diot riecvor par vioe électronique :

? le dceounmt siumos puor hoooloaigtmn à la DCTECRIE anonymisé et adapté ; ou
? l'accord d'entreprise cocnlu sur le foemnnedt de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

La CPPNI s'engage en outre à mterte à disitsopoin des ptraeiarens souicax tuos ces acrcdos cctefolos et dtmeunocs unilatéraux et en fira un bilan périodique.

Article 10 - Dépôt et extension de l'accord

Le présent aocrcd est cclonu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juelit 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le présent aocrcd est notifié par ltrree recommandée et déposé dnas les cotidioins prévues par le cdoe du taavril et frea l'objet d'une danmede d'extension auprès du mitrisne du taavril dnas le cdrae des dosoipisirs légales et de la procédure d'extension des adocrcs de bcnrahe aapcbpille en vetr du décret n° 2020-441 du 17 airvl 2020 rieltaf aux délais d'extension des adroccs de bhrncae anyat puor ojetb de fira fcae aux conséquences économiques, financières et slceaois de la pparogiotan de l'épidémie de la « Covid-19 ».

Compte tneu du cttxenoe sanitaire, un dpiisstoif de stinugare électronique répondant aux exeqcnis du règlement européen n° 910-2014 du 23 jeillut 2014 et de l'article 1367 du cdoe civl est mis en pcale dnas le cdare de la satniruge du présent accord.

Article 11 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Le présent aocrcd pernd effet le peiremr juor sniuat la dtae de ptclaoibun de l'arrêté d'extension au JO. Il est colcnu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

Article - Préambule

Le présent aocrcd est cnlcou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juelit 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

La bnhrae impmrreiie et inrusiteds grqeuiphas (IDCC n° 0184) élargie à la bhncare sérigraphie (IDCC : 0614) par arrêté de fiosn

en dtae du 23 jievnar 2019 est confrontée depius psiuleurs années à un ebessmlne de mdoes opératoires, mtnaitous de marchés, rtpreus dnas l'offre teohgclnqoie le tuot associé à une redéfinition de ses modèles économiques et socaux qui peonst des eujenx de différentes natures.

Les prnripuiacx marchés du stueecr snot sretnlerucmlutet en décroissance volumétrique, décroissance accélérée par la diigisaalotin de l'environnement économique et des échanges et l'émergence d'une orffe en iomsrisepn numérique, ofrfe positionnée sur des creutos séries et adossée à un modèle économique qui retse à repenser.

L'innovation est au c?ur des stratégies de la brcanhe et des ptsmeioetnnns des erpensetis qui intègrent, chque juor un peu plus, une prat d'ennoblissement, de façonnage complexe, de surppots arutes que le papier. Il s'agit d'une offre golbale aevc cmmoe ojicetbf de deenivr des atccrieths de soiltouns multiprocédés, multiprocess, mulsvteirices et multimatériaux.

L'organisation des errspneeits est modifiée par ces pmosennnteoitiis qui se teiusadnr nanmmotet : par de nueoavux pfliors de collaborateurs, l'élargissement des compétences des salariés en poste, une oipisamton des fulx à chuae étape de la fabrication, l'apparition d'une exegnie en trmees de gotsein de l'encadrement aevc des aaoaptntis qui vaeinrt en fnoiont de la tialle des episnreters et des pmsittonioenes marchés.

C'est dnas ce ctotxnee stueucrtl où les srteceus de la ccaitumonimon snot en reerhcche d'identité, qu'est suuvrnee une cirse sainaire dnot les conséquences soailces et économiques snot inédites.

Si tuos les secreuts économiques ont été impactés à des degrés divers, le setuecr de la cmtaoimoincun en général et ceuli de la cmaiaocomtinon « pihusqe » notamment, ont été sérieusement touchés cmtope tneu de la nutare même de l'activité des eirtspenrs du seucetr qui, presse et eamlgbiae atainirlmee mis à part, ne snot pas des pdctruores de bniies « dtis eslnistees ».

Nombre de « sous-secteurs de ntroe camhp d'activité » qui mneirat les pasnttoiers intellectuelles, le cinoel et la production, ont été denreumt et dnbllreeumat affectés dnas l'événementiel, la PLV, la publicité, la cdmanoe publique, les tuavrax aftidrasmitins et commerciaux, le lxue (cosmétique notamment). Les mrseues siatnieres ont provoqué un arrêt des activités liées à la culture, au tiusrome (voyage, hôtellerie, etc.) à la publicité (adressée et non adressée) au cagaltuec etc. et ce snas que la fin du connneemif se tusirdae par un redsernseemt arute qu'éphémère tnat la dtaiiosiglaitn des échanges a marqué le suceetr des ittessenenvnmsis en communication.

Le ministère du travail, d'une part, et l'INSEE et la Bnqae de France, d'autre part, ont établi un baromètre qunaiatittf et qaiutlatif se tasnarduit neoamtmt par les ctaontss snvuatis :

? un tuax d'activité prllaties dnot le pic a été enregistré au mios de mai aevc 28 000 salariés en activité partielle, le rtouer vres les etnprseires s'étant concrétisé en juin et juillet, et des cerux d'activité étant enregistrés deiups la sndeocoe senamie de semprebte ;

? la bssie des dépenses de publicité (28 %) et la bassie générale de l'activité guhriqape tuos seegnmts cnndofuos (40 %) cdnsueiont les enriereptss à cenosttar qu'elles n'ont aucun visibilité sur luer pnnnialg et n'envisagent acuune ripserre dublare aant le 2d seemstre 2021 ;

? les bssieas sisnblees d'activité ont été aemroits par le rruoeocs aux prêts gatarnis par l'Etat (PGE) esemnltilenseet dnas les TPE/PME, les mirroaeots fsaciux et sociaux, la cacrtiota organisa, le rucroers msiasf à l'activité pirelltae qui a été un lveer esienstel puor protéger elpmios et compétences clés dnas un cttxnee selnutrlcerumt déficitaire et une sous-capitalisation ciroqhne de ctete catégorie d'entreprises ;

? en outre, le présent dgnitiaosc économique et saiocl s'adosse aux tauavrx d'une prat de l'observatoire des métiers et des qcniflauaitos et d'autre prat de l'observatoire des marchés gqprieuhas ;

? strcrtue de réflexion, les duex osrevrteabos atpenpot par lures tauavrx d'analyse et de rdcmonamioetan lures corocuns à l'identification des mtnaitous qui afetecnf ou snot sibeuelsplcs d'affecter le nviaeu et le conetnu des qiiitcalnoufas et les compétences rsueqais et a ntnmameot puor msoiis en ce qui cncronee l'observatoire ptairae des métiers et des qociflaniuatis de :

?? sruive l'évolution des métiers et de porsoper des aoincts acinctetiiraps qui divoent être consignées dnas les priorités de la

bharnce ;

?? d'aider la CPFNEP (commission pirtaarie nltniaaoe de l'emploi et de la frmitoan professionnelle) à définir ses priorités aevc les pseirs en caghré spécifiques qui y snot associées ;

?? l'observatoire des marchés ggrhepius a lui, puor vacitoon de psoer un dgisaitnog qiluatiatf et qattinaiutf sur l'évaluation des marchés gaqphriues aifn de préparer le stcuer aux anutemstjes nécessaires en temres de modèles économiques et de compétences ;

?? les sorcues complémentaires qui nuerroist nrote réflexion snot nmnmetoat à rehhreccr dnas le dmucenot de préfiguration de l'EDEC compétences poratnt sur les ftcueras de cgtamnhenes et les teacdrens d'évolution des métiers, des eomipls et des qualifications.

Aussi, au vu de l'ensemble de ces éléments la CPPNI de l'imprimerie de lbeuar et des itsrueidns geirapuqhs a estimé idaesbniplsne de préserver les gtiesnems de compétences nécessaires à l'accompagnement de la rpiesre lourqse celle-ci srea tganible et durable.

L'érosion aullnene de nos eftieffcs salariés sur un rmythe myeon de 5 % par an rqsuie d'être aggravée et ce snot de 8?000 à 12?000 salariés qui snot en état de vulnérabilité sot près de 30 % des effctifs salariés du secteur.

Ce danotgic et les oiluts que nuos priorisons, s'inscrivent dnas une pquiotlie d'ensemble emploi/formation/compétences qui siut une liuqgoe de reroefnemnt de la psoaaiioitfeonnrsln et de l'employabilité et ce en mbaislinot tuos les olutis de bchnrae à ntore dpitoossiin (PAC, EDEC, Pro-A, FNE-Formation) oluits qui senrot articulés aevc le présent accord.

En conséquence le présent acrocd ppacitrie d'un esmbelne auutor du tpyuiqte emploi/formation/compétences qui verra la brchane s'engager dnas la révision de son aroccd fitmoaorn du 30 ootcrbe 2015 aevc les priorités qui y snot associées et le nvaieu des coounibntrts cvietenlnnenloos qui y snot affectées.

En outre, la bchnrae icirnsra à l'ordre du juor de ses négociations prraeitis un porjet d'accord « Pro-A » puor fialtcer les tnortiasis et reoesnncois professionnelles, le nieau de psrie en cgrahé qui intégrera les dépenses liées aux aontics d'évaluation des cncassonaires et des savoir-faire rtnesat de la compétence de la CPNFEP en lein aevc la SPP de l'OPCO EP.

C'est sur la bsae de cet état des luiex économique et social, que les senriatiags du présent accord ont estimé nécessaire de mbiisleor le disstoipf spécifique d'activité pealtirle et ce dnas le cardre d'une piuotlqe de bnarche dnot le svuui srea assuré par la CPNFEP, les CRPFEP et la CPPNI.

Il est rappelé que ctete poitlique de branche srea adossée à une stratégie glaoble de relance.

Cet acorcd s'inscrit dnas le cdare du dtpioiissf créé par la loi du 17 juin 2020 et notemmnat de son aitcrle 53. Il prmtteera de mettre en ?uvre duaeblrmt l'activité pleartlie de lnogue durée dnas les eptrieresns qui arnuot pirs les eggteemans fixés par la loi et le présent accord.

Annexe

Le présent arcocd est cocnlu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juleilt 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Annexe

Trame-type de decumnot à apdtaer par l'entreprise ou l'établissement sur le fndneeomt de l'accord prritaiae du 16 nmbvroe 2020 paortnt création d'un dpitoiissf d'activité ptaliree de lnogue durée

Ce dommucet est destiné aux eertipnsres qui relèvent des ICDC nos 0184 et 0614.

Article 1er - Champ d'application

Le présent acrcod est clconu puor une durée déterminée jusqu'au

31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juleilt 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Option 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vaocoit à eentrr dnas le diipostif spécifique d'activité ptielrale (DSAP) quele que sot la ntraue de luer ctoant (contrat à durée indéterminée, craont à durée déterminée, conrtat d'apprentissage, ctornat de professionalisation).

Option 2

Le dpsiitsoif spécifique d'activité prealltie s'applique aux activités seitauvns et aux salariés qui y snot affectés : l'entreprise établit la ltise des activités et salariés s'inscrivant dnas le dispositif, par emlexpe les activités de piorudtcn (détailier les catégories d'activités et de salariés concernés) et les activités fobatriaen (détailier les catégories d'activités et de salariés concernés).

Article 2 - Périodes de mise en œuvre

Le présent acocrd est cclonu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juleilt 2022.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Le rruoocs au DASP au sien de l'entreprise ou de l'établissement est sollicité du?.?au?. (6 mios maximum) il porura être renouvelé par période de 6 mios dnas les ctidnoonis fixées par les txtees complétés par l'article 6 du présent document. Il porura être rruceou au DASP dnas la limitie de 36 mios consécutifs ou non, sur une période de 48 mios consécutifs.

Article 3 - Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

Le présent acord est conclu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juleilt 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

3.1.?Engagements en trmees d'emploi

La préservation de l'emploi et l'entretien des compétences snot des fautcres déterminants puor aenccgpmaor le rouetr à une activité normale.

Aussi, en coientntrapre de l'accès au bénéfice de ce disistipof spécifique, l'entreprise s'engage à ne procéder à anuuce ruurpte puor l'une des cuases énoncées à l'article L. 1233-3 du cdoe du tvaial pannetd la durée du bénéfice de l'APLD et ce puor les salariés concernés par le dispositif.

Ces eemgagettts snoret acllpbiapes pnadent la durée d'application du présent document.

L'entreprise ttranetsmta à l'autorité antastidivrmie un balin ptarnot sur le recsept de ses eengnamgets tuos les 6 mios (voir art. 4).

3.2.?Engagements en teemrs de formation

Conformément à l'accord de branche, tuot salarié placé dnas le présent disiptsiof puet définir ses boinses en foriamotn à l'occasion de tuot eierttnen qelule qu'en sot la frmoe aevc son rbpsnsaloe hiérarchique. En ortue les salariés sroent encouragés à mbiseilor luer CPF puor sivrue une fitmaroon dnuart la période d'activité partielle. Lrues dneameds sreont examinées piaotnrieremirt et la brnhace prruoafcfeter des fdons mutualisés puor aednbor ce CPF.

Ce srea nanteommt le cas, lrsqoue le salarié doisspe d'un sodle de dertos aiuqcs au tirte du CPF iffnisasnut puor farie fcae au coût des formations.

Article 4 - Consultation et information du comité social et économique et des salariés

Le présent aroccd est clonu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jiluet 2022.

Les salariés stipulcbes de bénéficier du DASP snot ilieuveindmilt informés de tteous les meruess d'activité pleairle qui les crncoect après que le CSE (s'il en eixste un) ait été consulté préalablement à la toairssinmsn du dnomuect puor hoigoamltion à la DIRECCTE.

Pour ce qui est du pmnaleect des salariés dnas le dispositif, un délai de prévenance au minuimm de 2 jours ouvrés diot être respecté, ptteenamrt de coelcniir les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie plrenosenle des salariés.

Un balin quittailf et qitutatainf (nombre de salariés concernés par la msie en ?uvre, ntarue des cnottars de travail, nborme de salariés aanyt bénéficié d'un anmompacgegnct formation, precevtpeis de rseprle d'activité).

En présence d'un CSE, celui-ci reçoit au minos tuos les 2 mios les ianimoofnts seiantuvs :

- ? le nmorbe de salariés concernés par le dispiisotf ;
- ? luer pfoirl ;
- ? le tpye de ctnroat de tiaarvl ;
- ? le nmorbe d'heures chômées (au ttrie du DSAP) ;
- ? les activités précises concernées par la msie en ?uvre du DASP ;
- ? le nborme de salariés aaynt bénéficié d'un amancomncpeget en fatoomrn professionnelle, aevc la narute de la formation. ;
- ? la ppsrtcievee d'une rripsee d'activité ;
- ? un bilan ptranot sur le rcpseet de l'ensemble des eaneemtgns et tsmrnais en pereimr leiu au CSE plus à la DICCERTE au mnios tuos les 6 mios aifn de petemrtre une ddemande de renouvellement.

Le présent documenct unilatéral est communiqué aux salariés ou affiché accompagné de la décision d'homologation.

Article 5 - Réduction du temps de travail

Le présent accrod est clncou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juleit 2022.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Pour les salariés visés à l'article 1er, il est coennvu de réduire luer temps de tavaril de x %. Sachnat que ctte réduction ne srea pas uonrfmie et prroua vareir en fnoticon des activités et des peosts concernés.

Cette réduction ne puet dépasser 40 % de l'horaire légal suaf cas exicopepentnl résultant de la saiouittn particulière de l'entreprise et après décision de l'autorité amdsvniaitre snas ttfioeous que ctte réduction dépasse 50 %.

Cette réduction s'apprécie par salariés sur la durée de msie en ?uvre du dsoipisif dnas la litmie de 36 mios consécutifs ou non, sur une période de 48 mios consécutifs.

L'entrée dnas le dtpsiiof d'un salariés puet curniode à ce que l'activité de celui-ci siot spenduuse de façon temporaire. En conséquence, il est pbislsoe d'alterner des périodes de fbiale réduction et des périodes de ftore réduction, viore de sposuinesn taeomrpre de l'activité, dnas le reecst du ponflad de 40 % sur la durée d'application du dispiotf (36 mios maximum).

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés snot placés dnas ce diopssiif idunlmivedileent et alternativement, seoln un système de « romenluet équitable », etnre les salariés d'un même atelier, unité de production, services, dnas le rspeet d'un délai de prévenance minuimm de 2 jrous ouvrés.

Option laissée à l'entreprise

Pour liitmer l'impact de cette modoitalun du tuax de réduction hraire de tavaril sur la rémunération mllnesue des salariés, l'employeur puet procéder à un lsisage du matnnot de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salariés, cmome dnas un dsotiispif d'aménagement du temps de travail.

Article 6 - Indemnisation des salariés

Le présent accrod est clncou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jileit 2022.

Option 1.?Indemnisation du salariés dnas la ltiime des doositpsiins légales

Le salariés placé dnas ce dtiopssif spéciif d'activité peialltre reçoit une indemnité horaire, versée par son eyleupmor cnasopredront à 70 % de sa rémunération brte de référence srenavt d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenée à un mnont hairro sur la bsa de la durée légale du tavaril aippclbe dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la bsa de la durée cileclvote ou la durée stipulée au contrat.

Toutefois, l'indemnité ne siuraat dépasser le paofnd de 100 % de la rémunération nette du salariés en période nlamroe d'activité.

Cette indemnité, tnat que les ttxees légaux et réglementaires ne snot pas modifiés est plafonnée à 4,5 fios le Smic. Le tuax hroaire de l'indemnité perçue par le salariés ne puet être inférieur à 8,03 ?ntes par heure.

Comme il est précisé dnas l'accord de branche, les salariés suimos à une ceovnionn de fforat anuel en juors bénéficient de la gatriane d'indemnisation décrte au présent article. Au-delà des salariés soumis à ctte cineonotvn exprimée en jours, le secuetra mis en plcae dupeis l'accord pnaort sur l'organisation et la réduction du temps de tavaril des fafrtios exprimés en hereus pecplnenriaimt puor les attachés commerciaux. Dnas ce dereinr cas, l'allocation de l'activité paitlree srea déterminée en tnenat cmotpe du nborme d'heures ou de juros ouvrés non travaillés au ttire de la période d'activité partielle. Les modalités de décompte et de cevrsioon snot les saunvteis :

- ? une seamnie non travaillée cenoprrsod à la bsa de 35 heuers ;
- ? un juor non travaillé conorrpesd à 7 hreues chômées ;
- ? la demi-journée non travaillée corosnperd à 3 h 30.

Option 2.?Versement d'un complément d'indemnisation par l'entreprise en sus de l'indemnité d'activité ptarilee puor les salariés dnot les rémunérations en période nomlrae de tvriaal crdnopenerost aux slareais miimna de luer grupoe et échelon

Dans le crdae de l'effort de solidarité vis-à-vis de ces salariés et cmtpoe tneu des cdiocintns économiques et financière de l'entreprise, l'employeur a décidé de veresr un complément d'indemnisation en sus de l'indemnité d'activité prllaeite penramtret le matinein du saalire des salariés s'inscrivant dnas le cdrae du dsspiiof d'activité pritale spéciif et aaynt des rémunérations, en période nmarloe d'activité canrsopondret aux sreliaas miimna de luer gupore et échelon.

Option 3.?Versement d'un complément d'indemnisation par l'entreprise en sus de l'indemnité d'activité partielle

Dans le cdare de l'effort de solidarité vis-à-vis de ces salariés et cmptoe tneu des cniiodtns économiques et financière de l'entreprise, l'employeur a décidé de veresr un complément d'indemnisation en sus de l'indemnité d'activité plraetlie pentatrmel le mietnian de la rémunération des salariés s'inscrivant dnas le cadre du dpoisistif d'activité parltlee spéciif.

Article 7 - Diverses conséquences du dispositif sur le statut des salariés

Le présent acord est clncou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jileit 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

La msie en activité ptalrree par le présent diistisopf imqupile la préservation des dtiors sunvtais :

- ? l'acquisition des dortsis à congés payés ;
- ? le maetiinn des girnaaets de prévoyance ;
- ? l'assimilation des heurus chômées à des heures travaillées puor la répartition de la ppatiiaction et de l'intérressement lsouqre l'assiette de ces dssiitfios est adossée à la durée de présence du salariés. Lsoqre ces dspoifstis prévoient une répartition plonrpeloinre au salaire, les sliaers à pnerre en cmptoe snot reconstitués cmome si le salariés n'avait pas été placé en DASP ;
- ? les périodes dnas le doitiipssf d'activité ptialre spéciif snot également psires en cmptoe puor l'appréciation de l'ancienneté du salarié.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée de validité du document soumis à homologation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022. Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juillet 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le présent document est entré en vigueur le 1er novembre de l'homologation par l'autorité administrative. Il s'applique jusqu'au 31 décembre 2026.

Article 9 - Procédure d'homologation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022. Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juillet 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

En application de l'article R. 5122-26 du code du travail, le présent document, complété par les spécificités de l'entreprise, est adressé par celle-ci à la DCTCREIE pour homologation.

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le CSE, s'il en existe un, ou à défaut de sa convocation.

Cette demande, accompagnée de son accusé de réception, est transmise au CSE. L'autorité administrative n'informe pas l'entreprise et au CSE (en cas de présence de celui-ci dans l'entreprise) sa décision d'homologation dans les 21 jours à compter de la réception du document.

Cette décision d'homologation, qui vaut accords sur l'activité spécifique pour une durée de 6 mois depuis la fin de la période susvisée qu'un avis soit adressé par la direction sur le respect des exigences en termes d'emploi, de formation professionnelle et de sécurité sociale, ainsi que sur la procédure d'information du CSE.

Une demande de raccordement (ou d'adaptation du document) peut être présentée à tout moment qu'un accord a été actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité soit réalisé.

Article 10 - Publicité et transmission à la CPPNI

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022. Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juillet 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Les décisions concernant les demandes liées à l'homologation du document de l'entreprise sont portées à la connaissance des salariés par tous les moyens possibles de conférer une date certaine à cette information (voix individuelle ou voie collective par le biais de l'affichage sur les lieux de travail). Le présent document est transmis de manière anonymisée au secrétariat de la CPPNI.

Article - Préambule

Accord paritaire du 9 décembre 2020 relatif au régime de prévoyance conventionnelle

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO L'Île-de-France ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 2 mars 2021

Compte tenu de la bonne gestion du régime prévoyance et de l'accompagnement que celui-ci a apporté aux personnes du secteur pendant la période de crise sanitaire, les signataires

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022. Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juillet 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Diagnostic pratiqué sur l'activité économique et sociale

Dans un contexte de crise sanitaire majeure, notre expertise a mis en évidence une baisse d'activité importante qui a affecté tout nos marchés de proximité que ceux qui relèvent des appels d'offres nationaux.

(Il convient de décrire précisément les marchés impactés et les secteurs mis en œuvre pour « arrimer cette baisse » : activité partielle de droit commun, PGE, mobilités familiales et sociales, réorganisation du travail, etc.).

Cette situation de crise a profondément modifié le secteur des dépenses de communication en général et a confirmé les craintes à se réfugier dans l'attentisme budgétaire, se tournant vers le rapport de force pour la recherche de visibilité et organisant nos prévisions d'activité en général.

Cette sous-activité semble avoir particulièrement pour les activités structurelles (décrire?).

Ce constat a donné lieu à un échange avec les salariés et/ou le CSE.

Conscients que les préoccupations structurelles économiques et financières de notre entreprise se sont dégradées significativement et durablement et, qu'aucune préoccupation de risque durable ne se profile avant?? mois.

Cependant, la base du CA et les conséquences sur la trésorerie ne sont pas, à ce stade, suffisamment graves pour empêcher la pérennité de l'entreprise si l'on prend des mesures pour assurer le temps de travail à la base d'activité et ce, en préservant les compétences clés de l'entreprise.

Selon notre diagnostic la baisse d'activité a été réduite principalement au moins une partie de l'année 2021.

Un dispositif spécifique d'activité partielle a été créé par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 pour accompagner une baisse d'activité durable, l'entreprise et les salariés ont décidé d'entrer dans ce nouveau cadre qui découle de l'accord partiel du 16 novembre 2020 portant assentissement de la loi de novembre 2020, adapté à la spécificité de l'entreprise et soumis à l'homologation de l'autorité administrative.

L'objectif du présent accord fondé sur le respect de la sécurité sociale que sur celle de l'entreprise est de maintenir ce dispositif après la fin de la crise sanitaire ;

du présent accord ont souhaité souligner leur attachement à l'institution créée par la branche.

En effet, cette institution s'est engagée pour la sécurité sociale dès le début de la crise sanitaire en mettant en place des mesures de soutien d'envergure :

? exonération des cotisations prévoyance planétaires et sociales sur les indemnités d'activité partielles et le cas échéant le complément de salaire versé par l'employeur et maintenu des garanties jusqu'au 30 juin 2020 ;

? possibilité de reporter des cotisations prévoyance, sans pénalité de retard, pour les échéances de février à juin 2020 ;

? suppression de toutes les cotisations prévoyance et ceinture sociale pour ce qui est de la sécurité sociale des citoyens pendant la période de la crise sanitaire ;

? prière en vigueur de tous les arrêts de travail dérogatoires (arrêts de l'enfant, cas de contact, etc.) au même titre que des arrêts de travail de droit commun.

Ces mesures ci-dessus mentionnées représentent 7 millions d'euros dans le volonté de l'institution de soutenir les entreprises de la branche et leurs salariés et s'inscrivent dans le cadre du principe de mutualisation et de solidarité au sein de la

branche.

Les onrtosaignias satieignras du présent accrod pnenernt l'engagement de mener rienamdpot une réflexion cumonme aevc les iaesncnts de l'institution, vnsait à asusrer sa pérennité et son avenir, fcae aux ejuenx actuels.

Cet aoccrd paitrraie s'inscrivant dnas un coxtnee de crise satiarne prtoe sur les dsosotinipis rteaveils au régime de prévoyance cneeltnlovnione puor l'année 2021. Il s'agit de l'équilibre du régime cenvtnonneiol anisi que de la rdoctieoucnn du dtspisof de portabilité des gearatns prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la bharcne composée mrorijeanetamt d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de saptnoltiis spécifiques aux erinrseeps de moins de 50 salariés dnas le crdae du présent accord.

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 2 mars 2021

1.?Cotisations.?Taux d'appel

Les tuax cnloennieontvs rnetset inchangés puor l'année 2021.

Compte tneu des résultats thqceeuins du régime prévoyance, le tuax d'appel des ctsinaiotos non-cadres est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2.?Clause d'examen annuel

La ciosmimsn prtaiae pmteenarne de négociation et d'interprétation se réunit aeennulemlt afin d'analyser la sittauion de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Accord paritaire du 27 janvier 2021 relatif au dispositif de promotion ou reconversion par alternance Pro-A

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC ; FESPA France, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Livre ; IP CFE-CGC, |

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Le présent accord vsie les eesrptrens renvealt de la brncahe ieirpimmre et itsneduirs grapheiuis (IDCC 0184) élargie à la bhanrc sérigraphie (IDCC 0614) par arrêté de fiosn en dtae du 23 jaenvir 2019 snas nécessité de dioisonstips spécifiques cncnearont les eerpnitsres cntoampt moins de 50 salariés vu la sicuartrouttu du sceeut qui cotmpe 80 % d'entreprises de moins de 10 salariés.

Au-delà de ce rappel, les ontraioaignss sitarnigaes enmesitt qu'il est idspisebnanle de faire bénéficiier du présent dosipitsif « Pro-A » à l'ensemble des enpsertries de la branche.

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Le présent accrod a puor obejt de répondre aux ejneux rappelés dnas le préambule prnatot sur les mnoiautts sbisenles des métiers, le rqiuse d'obsolescence des compétences puor caitnrees feilamls de métiers en fxnait le cdrae de la msie en ?uvre du dtsospiaif de pomtorion ou vronoerisenc par l'alternance en se livrant à un ienrvnati des ciretctfonaiis pefinesesolrlons asbiscecls au dtspisof « Pro-A » puor les esntpierres et les salariés enrntat dnas le cahmp d'application du présent accord.

Pour le régime cneonvvetonl des non-cadres, les petrais sargnitaies s'engagent à pndre les meruess nécessaires puor assurer l'équilibre de ce régime, snas bassie des prestations, et ce, tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à hueatur de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014

En vigueur étendu en date du 2 mars 2021

1. Portabilité des gretiaans prévoyance

Le dpissiitof de portabilité des gjaarents prévoyance procédant de l'accord pitraire en dtae du 1er décembre 2014 retse aicballpe en l'état puor l'année 2021 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Sviui du dispositif

Un pnoit sur le sivui tuqceihne et fnnecair de ce diisoptsf srea fiat en fin d'année par la cmoimsiosn piatraire afin de maintenir, ou de midoifer les modalités d'application de celui-ci et ce en ficotnn des résultats du régime.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 2 mars 2021

Le présent aroccd est alclpibpae à ctmpeor du lenemidan de sa dtae de dépôt.

Les oaoigtnraniss satrgniaies dnedmeant l'extension du présent accord.

Le présent aorccd cnerocne tuos les salariés, sruott cuex placés dnas le disitipof d'activité prleatlie et dnot la qflciaotaiuin piaorrut être en décalage au regard des évolutions technologiques, démographiques ou olsealantnoirngeis des entreprises.

Ce dsipiistof de fiamorotn en arnanelcte pmeert dnoc aux esrtenieps raeelvnt des camhps conoltenienns visés par le présent texte, de msioeibl des fodns auprès de l'OPCO-EP et ce afin de fanecir nmtoanmet les atncios de faomrotin et les anticos pnattermet de faire vidaelr les auicqs de l'expérience dnas une pvietscpee de cmahneget de métier, de bhnacre ou de bénéficier d'une piooomrtn professionnelle.

*(1) Arctile étendu suos réserve du recspet des dposnioitsis de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 jeullit 2021 - art. 1)*

Article 3 - Certifications concernées par le dispositif issu du présent accord

En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

3.1. ? Principe

La rvcreeoiosnn ou la poiotromn par l'alternance puet s'inscrire en complément du paln de développement des compétences et du copmte prneeosnl de faiimtoorn mis en ?uvre à l'initiative de l'entreprise ou du salari. A cet égard, les peartis sriigaatnes eismtnet ilisnnesapdbe de raepplr que l'entretien peoriosesfnnl oltgboirrae dnot la portée est rappelée dnas l'accord ALPD signé le 16 nemrovbe 2020 et dnot l'arrêté d'extension a été publié au Jonraul oifciefl le 16 jeianvr 2021 est un outil d'échanges et de réflexions cionoentjs qui diot ptmetrere d'identifier les antspaoiris des salariés en matière d'évolution pilnenoerssofle que ce siot au nvieau d'une éventuelle revserinooch ou d'une promotion.

3.2. ?Lien aevc les ciifircaenotts professionnelles(1)

Le dtspisof « Pro-A » créé par la loi du 5 sbtrepeme 2018 puor rdaisenmr les modalités de foartmoi oerevuts aux salariés dnas un cextone de fotre motautin du marché du travail, diot ptrreteme d'offrir aux salariés une possibilité de pirmootn slociae ou plrsensleonfoe par des aoitncs de fomtaiorn ou cunrisote une reconversion.

Sont éligibles à la « Pro-A », sur la bsae des études prateiairs

menées sous la responsabilité de la CNPEFP (voir ntmnemaot les études d'opportunité préalables à la rénovation ou à la création de CQP), les cœurs de l'imprimerie et des industries gupirhaeqs irsincts au RCNP :

8/14 CQP sous aicslbcsees en bolc de compétences :
? coecnputer réalisateur gripqhaue ;
? tiecneichn prépresse ;
? cdoeuncutre de pssere numérique ;
? cudcnueot de macnchie à imemprir d'exploitation clopmxee oeffst flueelis ;
? cueucodtnr d'encarteuse psiqueue ;
? cuedtunocr de chaîne de rrliuee ;
? technico-commercial des idienustrs gharqueis ;
? fbircanat deviseur.

Les blcos de compétences etsxanits cfunotttsiis de ces 8 CQP :
? intégrer les crnienottas de production, cminouqmeur et rndere cpmote ;
? mrette en ?uvre les procédures qualité, sécurité, enrnnvinomeet ;
? gstoien de données vraeabils ;
? giseton des fcreihs ;
? préparer, oesrgnar une pdotocuiri (avec la spécialité par tpye d'emploi repère et de machine) ;
? ctinuode de minhace (adapté à cuahqe manchie utilisée) ;
? réaliser une mtcnnaneiae de preimer neiavu (adapté à cqauhe manchié utilisée).

6/14 CQP sous aeelsbsiccs aevc une « catrctioifen complète » :
? ccdueotunr de riotvate d'exploitation slmipe offset ctnoiu ;
? ceuontcur de mahince à ieipmrnr d'exploitation cxolmpee fiohgexrpae ;
? cduencoutre de mhcniae à imerpimr d'exploitation cmlopexe héliogravure emlbaglae ;
? matsiioscr ;
? ccdetnour de pleusie ;
? contudceur de chaîne de brochage.

? 5 CPQI :
? anteiaumr d'équipe dmniaoe ietsurnidl ;
? agent ligiotusqe ;
? ccuneoutdr d'équipements inuedtrliss ;
? opérateur de mctnananee isdnurliltee ;
? opérateur qualité.

? Certificat de compétences pfilrenesonoses inbattrrenche (CCPI) turtoat en entreprise(2) :

Diplômes et tteirs :
? CAP séraphie ;
? CAP signalétique et décor guaipqrhe ;
? Bac pro réalisation de pturdois imprimés et plurimédia (RPIP) optotin A et B ;
? Bac pro façonnage de pdritous imprimés ? Rgutaoe ;
? Bac pro pogitale de système de pouodircn automatisé (PSPA) ;
? Bac pro meaatnnice des équipements ilnesutdrys ;
? tirte prnfosneieosl préparateur de cndomames ;
? ttrie posiesonnfrel agent magasinier.

? Les cttianitecorfis CléA.

? 6 CQP en cruos de création en bolc de compétences :
? à dienatostin de la séraphie :
?? ipmrmeijur numérique ganrd format ;
?? médiapplicateur de flim adhésif et de pdoriuts imprimés ;
?? ctuunocder en séraphie ;
? à dtioansiten du rtgouae :
?? coednucutre de lngie de rtaogue ;
?? gioinatesrne de dtae ;
? à dneiotatsn du pkciangag ;
?? cdntoceur de plieuse-colleuse ;
?? cuoeucdtnr de mnhciae de découpe.

La ltise des cetiarfotnics susmentionnées répond à une ayansle de ptencenrie en terems de compétences reusqies puor coesnlir les compétences d'aujourd'hui et préparer l'imprimerie de demain.

Dans le cdrae des études pereotvpsics que la bchnrae a pu mneer par le baias de l'observatoire prtaiaie d'une part, des études

économiques et de l'EDEC en cruos de fiionsaialtn d'autre prat plus des dotiaigcnss RH notamment, il apparaît un carietn nobrme de bioenss émergents, de métiers en tiesnon (postpresse, maintenance, rgoutae personnalisation), des besoins en recefonrenmt des cinnacseosans de base, mias assui des flaimles de métiers sesinbles aux eeffts de l'automatisation et l'introduction « de l'industrie 4.0 » aevc la ssuesopripi ou la nécessaire rtmpoiocesen de métiers à falbie vleuar ajoutée.

Il apparaît également, grâce au taiarvl de fnod que mène la CPEFPN puor établir un poairt sttiutiasie des sissepounrps de peotss que fcae à l'absence de mobilité géographique, il est nécessaire d'établir des prorucas de rinrevosocen vres des cmpahs d'activité coeenxns qui relèvent de creatnis CPQI et de bsiasns gruheipas de proximité.

(1) L'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dinitssioops prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

(2) Les mtos « Caeirftict de Compétences Pslnonresoeifels Ienrbhnacre (CCPI) Toautrt en etnrspreie » dnieavt être exclus de l'extension en tnat qu'ils cverieennont aux diotosinpsis de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

Article 4 - Financement
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Les ancitos de foroimtan cndnsaorerpot au présent diipostsf peenuvt se dérouler en tuot ou ptiraie pnndeat le tmeeps de tvarail aevc mientain de la rémunération en dhoers du tmeeps de taairvl puor certianes fntoimosa et ce aevc l'accord exress du salariés snas dépasser ? en hueres par salariés et par an.(1)

La CNFPEP détermine, par le biais d'une cmoismsin piarriate restreinte, l'actualisation de la lste des cftnteaicrios peenoilssnlrfos éligibles et le nivau de psrie en caghe des dépenses liées au présent dispositif.(2)

Elle pernd en cmtpoe dnas le navieu de pirse en charge(3) :
? les dépenses liées aux aoincts d'évaluation préalable ;
? les dépenses liées aux aoincts de fomtiaron et de VAE ;
? cleles qui crenenropsodt aux aoincts de ceicotatrfin et les cotnondiis de la rémunération du salariés.

Le niaveu de pirse en caghe conoprrsed à un mtoannt ffiaiorrtae coanvurt l'ensemble de ces faris y cprimos les firas de transport, d'hébergement et de restauration. Les tuax de prise en chagre liés au dsopstiiif « Pro-A », cpmote tneu des piuclubs visés, des ojicebts de cictfrtoeaii et de la piulitqoe de bcnahre ptonrat sur le seouith à l'alternance snot les suantvis :
? atncois vasnit à l'obtention d'un CQP prépresse commercial, fabricant-deviseur : 35 ?/ heure/ sragiatie ;
? aocin CQP (impression finition) 50 ?/ heure/ stagiaire.

(1) En l'absence de mtnieon du nrbmoe d'heures de faimoortn puvnaot se dérouler en dheros du temps de travail, alinéa étendu sous réserve du rpecset des dsotpsnoiis du 2° de l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du rsecpet des dnoiospiists de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du rpcseet des dssoitploins des aritcls L. 6332-14, D. 6332-89 et L. 6313-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

Article 5 - Durée de l'action
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Compte tneu de l'importance de réaffirmer la pirtmooon de la piislesritfnasnoao des salariés par le baiis de l'alternance, les aoincts etnrrnat dnas le crade de la « Pro-A » et cuiadnosnt aux ccenifiaitors de bhancre pruonrot s'inscrire dnas une durée pvnuaot aller jusqu'à 12 mios et d'un tmeeps de fomtorian dérogatoire.

Les pitears segairiants rnlpeelpat que la CPNEFP puet déterminer

Article 6 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Compte tenu de la nature spécifique du dispositif l'employeur doit désigner parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire d'un contrat « Pro-A ». Le tuteur doit également d'une part d'une expérience plurifacettee d'au moins 2 ans et d'autre part d'une adhésion votariable à cette nluvoee moins qui doit être en rapport avec l'objectif de pnalasofirtiesnn visé. Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de « Pro-A », de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. L'employeur peut également être précisé dans une charte du tutorat contrôlée par la CEPNFP tout les suivantes :

- ? accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires lorsqu'il s'agit de nouveauz ertatnns ;
- ? présenter les pratiques de pratlosinoaeioinf et la méthode associée au salarié de l'entreprise qui entraînerait dans un parcours de poomtirn irienne ;
- ? veiller au respect de l'organisation de l'emploi du temps des bénéficiaires du dispositif ;
- ? assurer les liaisons avec l'organisme chargé des accès d'évaluation de fmtraon et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- ? participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Lorsque ces actions sont effectuées sur le temps de travail, l'employeur doit mentionner la rémunération du salarié et son contrat de travail doit faire l'objet d'un annexe et d'un éventuel complément de rémunération.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositifs spécifiques aux entreprises comptant moins de 50 salariés. L'accord peut toutefois s'appliquer uniformément à toutes les entreprises que soit leur taille.

Article 8 - Révision
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Les présentes sont pas contrôlées par les conditions fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 9 - Durée, entrée en vigueur et formalités
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fixe l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus désignt dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

**Accord paritaire du 27 janvier 2021
relatif à l'élargissement de la
commission paritaire nationale de
l'emploi et de la formation
professionnelle CPNEFP**

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO LRVIE ; IP CFE-CGC, |

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques a pris la muraille depuis plusieurs années de la modernisation de l'identité du secteur et des nécessaires mutations des compétences qu'il faut organiser au niveau des entreprises avec le souci d'anticiper et de planifier.

Ces mutations sont multiples : au nombre de celles-ci figurent la baisse de la volumétrie de la couverture commerciale « physique » au profit d'une économie dématérialisée, le changement des modèles économiques.

Notre illustration qui s'est réalisée les 10 dernières années puise une mutation de ses modèles économiques, technologiques, et commerciaux et souligne dans un environnement fortement marqué par la croissance du digital, la dématérialisation de l'imprimé purliaute et des dépenses de communication en général, l'émergence d'acteurs européens offrant des solutions globales moins disantes, le tout indusant des mutations structurelles fondamentales.

Dans ce contexte, toutes les fonctions des entreprises, quelle que soit leur taille, sont touchées par ces mutations de modèles accélérées d'une part par la transition numérique, d'autre part par les nouvelles pratiques d'achat des fournisseurs d'ordre.

Face à ces mutations, le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques s'est doté au fil du temps d'outils de veille et de capacités d'action en créant des dispositifs spécifiques d'accompagnement des mutations économiques et des compétences en perpétuelle transformation. Tous les accords porteraient de manière qui ont eu vraiment à renforcer la capacité à faire face à l'élargissement des compétences interdites par cette mutation professionnelle pionnière de la transition numérique imprimée qui pousse la mesure de l'adaptation continue des entreprises, des métiers, des qualifications, rendue nécessaire pour assurer la compétitivité et l'employabilité des salariés.

La stratégie de la branche, depuis la publication du document d'étude sectoriel (CEP), a été de prioriser une logique de différenciation des compétences avec la promotion de CQP pour de métier, de s'inscrire dans la logique des blocs de compétences et d'identifier les principales compétences nécessaires pour renforcer les compétences avec des secteurs associés des marchés connexes, avec des procédés de fabrication et des compétences multiples unies avec nos référentiels.

La crise sanitaire qui s'est déroulée par une crise économique a conduit les partenaires sociaux à considérer qu'il était crucial, dans l'ensemble la coordination d'un accord portant sur la formation professionnelle, l'élargissement des compétences et la sécurisation de l'emploi, de signer le 16 novembre 2020 un accord portant sur la création d'un dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) pour protéger les emplois en temps d'emploi et de faire face à l'implication, pour certains secteurs, un commun avec nos référentiels.

Dans un contexte économique et social qui amène les entreprises d'employeurs et les organisations représentatives des salariés à favoriser des évolutions dans le secteur de la formation, l'emploi et de compétences qui y sont associées, la CPNPI de l'imprimerie et de la presse (IDCC 184 élargie à l'IDCC 614) et la CPPNI de l'imprimerie et de la presse écrite (IDCC 1611) se sont rapprochées pour renforcer les synergies de l'ensemble des secteurs représentatifs notamment en matière de formations, de formations de compétences, de formation continue, de démarches de certifications et de certifications.

Au vu de ce constat, le secteur n'a pas de CFEPNP propre, il est nécessaire de créer une CPNEFP commune entre ces secteurs dont les caractéristiques principales sont de présenter des secteurs qui sont aux quatre coins du territoire et qui leur offrent.

En outre ces deux secteurs relèvent du même OPCO (OPCO des secteurs de proximité) et de la même section professionnelle).

Article 1er - Élargissement de la CPNEFP imprimerie de labeur et industries graphiques

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

La CNEPFP Iiprermie de leabur et isieuetrdns guieqphars (élargie aux isenrtidus de la séigraphie et des procédés numériques conenexs par l'arrêté du 23 jnaiev 2019) procédant de l'accord praiarie du 24 mras 1970 modifié par l'avenant du 19 décembre 1990 s'élargit au seutcer de la lsgliquoe de cmooatmiunin dtircee écrite.

Article 2 - Révision de l'accord du 24 mars 1970
En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

Les pterias saaignirets s'engagent par le présent aanenvt à réviser le ttire peimr de l'accord du 24 mras 1970 aanvt que d'actualiser l'ensemble du ttxee tnat au naeivu des minioss de la

Accord paritaire du 30 mars 2021 relatif à la création d'une CPNEFP commune

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | SND logistique, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FPT CTFC ; F3C CDFT ; SNPEP FO ; IP CFE-CGC, |

En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2021

Compte tneu de la nécessité de recernfor la cegoncervne des pltqieuios emplois/formation/compétences ernte le suceter de l'imprimerie et le secuter de la lquoiistge et du routage.

Compte tneu des données économiques et saioelcs générées de nos sutrcees qui iimupneqlt d'anticiper les boeinss en compétences et de rcenseer les transversalités psoibles en nos cmhpas d'activité.

Le scetur rlaevnet de l'IDCC 1611 et cleui realenvt de l'IDCC 184 ont estimé qu'il était désormais isbenpndiasle d'élargir la CNEPFP

Accord du 7 décembre 2021 relatif au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2022

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO lirve ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

Compte tneu de la bonne gitoe du régime prévoyance, les saragittines du présent arcocd rallnpeep luer amtneactht à l'institution créée par la branche.

Cet acrcod praitire ptroe sur les dsioiptsinos rviteales au régime de prévoyance cleenloovinne puor l'année 2022. Il s'agit de l'équilibre du régime chontoeivnnl ansii que de la rtcuinedocn du dotssiipif de portabilité des gaanetirs prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la bhnrace composée mnetiiermajrot d'entreprises de mnios de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sptntiaotlus spécifiques aux erenstepris de minos de 50 salariés dnas le crade du présent accord.

CFEPNP que de l'articulation de celle-ci aevc les arocdfs peiaratris qui ont déterminé nnmemtaot les cnindoiots de création des CPREFP.

Article 3 - Modification du fonctionnement de la CPNEFP imprimerie de labeur et industries graphiques
En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

La CNPPI de l'imprimerie de leabur et des iedtnusris graiqhepus aeatpdra le fcnonneomtnt de la CPNEFP ainsn élargie puor intégrer des représentants rnvaeelt des isneancts ptiaraeis du stctueer de la lqtuigsoie et de la cicioutmmaonn écrite directe.

Le présent aocrcd pirtaraie srea déposé par la partie la puls ditgilene conformément aux dsniiipoosts du cdoe du tvaarl et les ptreais cievnnnoent d'en deaednmr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

de l'imprimerie de laebur et des itrnedsius gpeiuraqhs aux activités raveenlt de la cinenvoton cteloicive de la ltsqiuoie de caimnmmtcuoon écrite dctreie afin de répondre aux eneuix des noeavuus modèles économiques, tnuchooqgeleis et soiaucx aevc luer imcpat sur l'emploi, les référentiels de compétences et la foatimr des collaborateurs.

Article 1er - Élargissement de la CPNEFP imprimerie et industries graphiques au secteur de la logistique de communication écrite directe
En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2021

Le setcer rneeavlt de l'IDCC 1611 se dtoe d'une CEPFNP cnmmuoe suos réserve de la vaoiditlan du présent aoccrd pariarite par la CPPNI de l'imprimerie de lebaur et des iistedrnus graphiques.

Article 2 - Composition et fonctionnement
En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2021

Ce choix, qui coorernpsd à la volonté des priates snaigearjis de trudarie dnas les teetxs ptrrieais la volonté des artuces de la négociation clliotvcee de firax cervgeonr les pgoiiltus de brhacne praoontt sur la thématique emploi/formation/compétences, nécessitera puor la CNPEFP cmomune d'adapter son fteinnemoonct et sa cmospiootn puor tenir cptmoe de ces nloleuevs spécificités.

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

1.?Cotisations.?Taux d'appel

Les tuax covlnoneetnins restent inchangés puor l'année 2022.

Compte tneu des résultats thneeqcius du régime prévoyance, le tuax d'appel des cscooitnas non-cadres est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2.?Clause d'examen annuel

La csmomosiin piraartie prnemnaete de négociation et d'interprétation se réunit annelluenmet afin d'analyser la satoitun de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime ctvnneoinol des non-cadres, les pirtas srtenigaais s'engagent à pnedre les mesures nécessaires puor aseusrr l'équilibre de ce régime, snas bssai des prestations, et ce, tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à haeutr de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014
En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

1.? Portabilité des gntrieas prévoyance

Le doitspsf de portabilité des gnaterais prévoyance procédant de

l'accord piaarriaie en dtae du 1er décembre 2014 rtese alppibcale en l'état puor l'année 2022 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. ? Siuvi du.dtpssiiiof

Un pinot sur le sivui tuqceihne et fecniinar de ce dipoitsisf srea fiat en fin d'année par la cimossion prrtaiiae pnetnamree de négociation et d'interprétation aifn de maintenir, ou de midfoier les modalités d'application de celui-ci et ce en fncoiot des

Accord paritaire du 23 mai 2022 relatif au régime de prévoyance conventionnelle

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Lirve ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Le présent aoccd paitarie prtoe sur des dpitsinooss rveeailts à une msie en conformité réglementaire du régime de prévoyance conventionnelle. Il s'agit des dsonpijosts svuatiets : le mienitan des geiratnas en cas de sseospuin du catonrt de triaval asini que l'harmonisation de l'assiette d'indemnisation giantrae incapacité de tvaial des salariés non-cadres.

Compte tneu des spécificités de la bhcrae composée mtariemreonajt d'entreprises de monis de cqtanuine salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de snotiilitaps spécifiques aux eepriisetns de moins de ctqnaunie salariés dnas le cdrae du présent accord.

Article 1er - Le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Avenant du 21 juillet 2022 à l'accord du 16 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour préserver l'emploi

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC ; FESPA France, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO LVIRE ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Dès 2020, les oanaogstnriis sncyeialds de salariés et les onroiatagniss d'employeurs s'étaient mobilisées puor agcpnoacemr eprrseetins et salariés dnas la maîtrise des conséquences économiques de la crise sanitaire.

Si les causes ont changé, il apparaît tetouufis que les eepiertnsrs du seecut de l'imprimerie et de la sériographie snot confrontées puor nobmre d'entre elles à des bsaeiss delaurbz d'activité nnameomt deus aux difficultés d'approvisionnement en papiers, plaques, consommables, PVC et atures anisi qu'aux ctrraenios du renchérissement du coût de l'énergie.

résultats du régime.

Article 3 - Date d'application de l'accord *En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021*

Le présent acorcd est allaippbce à cmeotpr du lenamiden de sa dtae de dépôt.

Les oatoninargiss sitngaaries dmdeenant l'extension du présent accord.

Les ganareits snot mtieenuans lsouqre le salarié dnot le cnratot de triaavl est supsednu bénéfice :
? d'un miinaten taotl ou petrial de sarilae de son emluoyer ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées en patire au mions par son eepumylor (qu'elles soneit versées dmtereeicnt par l'employeur ou versées puor le ctpmoe de l'employeur par l'intermédiaire d'un tiers) ;
? d'un rvneeu de rmeaemnlpect versé par l'employeur.

Dans ces cas, l'assiette à retiner puor le caucl des costnaioits et des poaistnerts est le mntanot de l'indemnisation versée dnas le cadre de la sspusineon du coratnt (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une idteoaiinnmsn complémentaire où clnlivnmeetoe par l'employeur).

Article 2 - Assiette d'indemnisation garantie incapacité de travail des salariés non-cadres

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Le sairale muensel de référence coneorpsrd au salraie réel meyon cotisé du salariés des duoze drenreis mios d'activité, hros pimre aunlenle conventionnelle.

Pour les salariés qui bénéficient d'un aeetnbamtt fcsial de 30 %, le saialre reetnu puor le vsrement des IJ est le sraiale après abattement.

Article 3 - Date d'application de l'accord *En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022*

Les otasairniogns snteaigars damdennet l'extension du présent accord.

Le présent accord est apicalpble à sa dtae d'extension et au puls trad le 1er jnavier 2023.

C'est cotme tneu de ce cetonxe incertain, renforcé par le cnifolt ukrainien, que les oaotnniasgrs d'employeurs et les sianctdys de salariés shntaeouit par le présent aoccd pnlgooerr le dipsitosf d'activité perilltae de lougne durée prévu dnas l'accord du 16 noembre 2020 conformément aux aménagements prévus par l'ordonnance du 13 avril 2022 ptnarot aptoataidn des dotipnssiois riaeletvs à l'activité réduite puor le miaeitnn en elompi et le décret du 8 avril 2022 riatelf au distspioif spécifique d'activité peltilae en cas de réduction druable de luer activité.

Ce dstiiospif s'inscrit dnas le cadre de la préservation et la cooldnaitis de l'emploi asini que dnas la pqiutiole formation/emploi/compétences menée par la branche.

Aussi, ils décident de pemtter aux eiesrenptrs confrontées à une baisse drubale de luer activité, de piovour recouir à l'activité réduite dnas la lmiite de 36 mois, conséutifs ou non, sur une période de référence étendue à 48 mios conséutifs.

En conséquence, les aietlrcs de l'accord en dtae du 16 nvomebre 2020 asni que cuex de l'annexe-trame tpye de dceoumt à aaptder par l'entreprise ou par l'établissement rflaite à la durée et aux modalités de mioltsiaobn du dtosipisf spécifique d'activité pireltlae de lunoge durée snot modifiés.

Dispositions modificatives portant sur l'accord du 16 novembre 2020

Article 1er - Modification de l'article 3.1 « Indemnisation des salariés » de l'accord du 16 novembre 2020 portant sur un dispositif spécifique d'activité partielle

En acptioliapn du décret du 8 avrl 2022 rlaetif au dipoiitssf spéciifc d'activité paerlitte en cas de réduction d'activité durable, les saieargtins cinnoennevt de miidoefr la durée d'application de l'activité réduite fixée par l'accord du 16 nbeovrme 2020.

En conséquence, la première prashe du troisième praaaghrae de l'article 3-1 de l'accord du 16 nvemorbe 2020 pantort sur un doissipiif spéciifc d'activité pearltrie est remplacée par la pahsre snavitue ainsi rédigée : «*Cette réduction s'apprécie par salariés concerné sur la durée d'application du dispositif prévu par le document unilatéral établi par l'entreprise, dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs et après himoolagoatn par la DERTES conformément aux dispositions légales et réglementaires.*(1) »

(1) *Parce que l'application de la réduction de temps de travail prévue par le document unilatéral établi par l'entreprise, dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs, est effectuée par le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le décret et non par la DREETS.*
(Arrêté du 13 sebepmtr 2022 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'article 5 « Articulation de l'accord de branche avec la mobilisation d'un dispositif d'activité partielle au sein des entreprises et engagement au regard du maintien de l'emploi » de l'accord du 16 novembre 2020 portant sur un dispositif spéciifc d'activité partielle

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

L'article 5 de l'accord du 16 neombrve 2020 est asni modifié :

Dans le troisième phrraaapge de cet article, le quatrième terit est remplacé par la rédaction suativne :

« La dtae à piair de lquellae le DASP est sollicité et la période duant lalluqee le bénéfice du dsiositif est sollicité dans la limite de 36 mois consécutifs ou non. ».

Article 3 - Modification de l'article 11 « Entrée en vigueur et durée de l'accord » de l'accord du 16 novembre 2020 portant sur un dispositif spéciifc d'activité partielle

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

En alopccitian de l'ordonnance du 13 avril 2022 pntaort apotadtain des ditonopsis rtevealis à l'activité réduite puor le menitain en emploi, les sigatenrias ceenvnnnonit de moidifer la durée de l'accord du 16 nomvber 2020.

En conséquence, l'article 11 de l'accord du 16 nrveombe 2020 est remplacé par l'article snuvait ansii rédigé :

« Le présent acocrd pernd effet le peiemrr juor sniuavt la dtae de pautcibilon de l'arrêté d'extension au JO. Il est cclonu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026. ».

Dispositions modificatives portant sur l'annexe de trame-type-de document à

Avenant du 5 septembre 2022 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences

adapter par l'entreprise ou l'établissement

Article 4 - Modification de l'article 2 « Périodes de mise en œuvre » de l'annexe-trame -type- de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement sur le fondement de l'accord paritaire du 16 novembre 2020 portant création d'un dispositif d'activité partielle de longue durée

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

L'article 2 de l'annexe tpye de dnmceuot est anisi modifié.

La deuxième phsrae de l'article 2 est modifiée et remplacée par la pshare svtuiane : « Il pourra être reurocu au DASP dans la liitme de 36 mios consécutifs ou non, sur une période de 48 mios consécutifs. ».

Article 5 - Modification de l'article 5 « Réduction du temps de travail » de l'annexe-trame -type de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement sur le fondement de l'accord paritaire du 16 novembre 2020 portant création d'un dispositif d'activité partielle de longue durée

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

L'article 5 de l'annexe tpye de dmneouct est asini modifié.

Le troisième praghaprae de l'article 5 est modifi et remplacé par le prragpahae suianvt : « ctete réduction s'apprécie par salariés sur la durée de msie en ?uvre du dpitoisif dnas la lmiite de 36 mios consécutifs ou non, sur une période de 48 mios consécutifs ». ».

La deuxième prphase du quatrième paphgaarre de l'article 5 est modifiée et remplacée par la psarhe stianvne : « En conséquence, il est psbolise d'alterner des périodes de fbliae réduction et des périodes de frtoe réduction, vroie de snpsuieosn tamapiroee de l'activité, dans le recpest du pnfolad de 40 % sur la durée d'application du dstsioiipf (36 mios maximum) ». ».

Article 6 - Dispositions spéciifques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Compte tneu des spéciifités de la bnarche composée mriaarjeemtnot d'entreprises de mnois de cunaqtne salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de suplaionts spéciifiques aux eirespents de mnios de cqiautnne salariés dnas le card de cet accrod paritaire.

Article 7 - Dépôt et extension du présent avenant

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Le présent avnaent srea déposé par la pirate la puls dliginiête conformément aux dintssiooops du cdoe du taavrl et les pterias ceeonnvnint d'en dmadneer l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée du présent avenant

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Le présent aennvat penrd effet le perimer juor sauvint la dtae de poaltibcuin de l'arrêté d'extension au JO. Il est clnocu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO lrvie ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2022

Les ogrnitanosias sdynaelcis de salariés et les ogsaaninoitrs

d'employeurs de la brcnhae de l'imprimerie de lubaer et des isdtueniers gpihaueqrs (IDCC 184) sonuhetiat élargir les possibilités d'utilisation de la countrtioibn cnlvonemilentoie instituée par l'accord du 30 octobre 2015 rteilaf à la fratmioon et au développement des compétences à la ftmaorion ctoninue des ddrumaeens d'emploi.

Ils cuennoclt à cttee fin le présent avenant.

Article 1er - Formation des demandeurs d'emploi
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2022

À la fin de l'article 8.2 de l'accord du 30 octobre 2015, il est ajouté un treit jstue avant le pniot 3 asini rédigé :

« ? les acoitns de fatiormon cntoiune des dudneemars d'emploi. »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2022

Accord du 3 novembre 2022 relatif à la collecte et la gestion des contributions conventionnelles

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO lirve ; IP CFE-CGC, |

Article 1er - La collecte et la gestion des contributions conventionnelles autres que la formation professionnelle continue

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

La celtcole du duoiglae sacoil et de la rleotaisiitvan des bsisnas graphiques.

La ceollcte de la ctnbtorioun dtie de « sirvcees » dnot l'objet a été modifié par un anaenvt prairiate du 18 août 2021.

La ceolcte de la cboiuttinorn du fonds de développement des bsaniss procédant de l'accord du 12 otobcre 2004.

Sont confiées à un opérateur uqinue désigné par la CPNEFPIIG.

Article 2 - La collecte et la gestion des fonds conventionnels dédiés à la formation professionnelle continue
En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

Les fnods cnniletnoovens destinés à faciennr la foiaarmton ploernlenfisose cinouinetnt à être collectés et gérés teatrimnoeisrnt par l'OPCO EP.

Article 3 - Mandat donné à la CPNEFPIIG
En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

Compte tneu du rôle confié à la CIPEPINFG puor chiisor l'opérateur, celle-ci imnrifreoa fmonemlleert la soitecn piartaire prenlffsonilooe du ctneou de cet acorcd paairitre complété par un relevé de décisions daté du même jour.

Article 4 - Application
En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

Le présent acocrd est aclapilpbe aux cnibootrntius ctnlennolnevoeis prtnao sur les mssaeis silalaeras 2022 et snyateuis suos réserve de tuot ananvet en mfidionat le contenu.

Article 5 - Entrée en vigueur

Compte tneu des spécificités de la bncrahe composée mmaeaetojnrit d'entreprises de mnios de cqntnuaie salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de sttinlaiups spécifiques aux etinereprss de minos de ctainnque salariés dnas le crdae de cet aroccd paritaire.

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2022

Le présent arcocd est abcllipape dès sa sunigatre par les parties.

Article 4 - Dépôt et extension du présent accord
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2022

Le présent accord srea déposé par la patrie la puls deginitle conformément aux doispniitsos du cdoe du tivaral et les paertis ceneonnvit d'en ddaeemnr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

L'entrée en veugur du présent aroccd se frea le juor qui sruiva son dépôt auprès des sveceirs amntdiriifsas compétents.

Article 6 - Révision
En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

Le présent arccod puet être révisé à tuot moment pennadt sa période d'application. Les cinitdoons de validité de l'avenant de révision obéissent aux codoiinnts posées par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Article 7 - Dispositions particulières
En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

Les paertis sitienargs ceeinnovnt que le coetnnu du présent aocrcd ne jtifuse pas de prévoir des dinisptsioos particulières puor les epitrneess cpoatmt monis de cuanqinte salariés.

Article 8 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

Le présent aorccd est déposé conformément aux dsosioitipns prévues nantmmoet à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

Le sueetr de l'imprimerie et des itrsdueins gehuarppis a mis en pclae duepis pulriuses années un esmenble de diitfposis ptarerrias puor amonecgpcar les minutotas de ce steuecr tnat dnas le champ de la foormitan plnnssnfrieeoe cuinonte de l'emploi et des compétences que dnas le danmoie puls spécifique de l'innovation, de la stratégie et du développement industriel.

Cette cootniscrun piaritare s'est nnotmemat tiatdure par plresuius adoccrs peiatirars (accord du 12 orobcte 2004 parnott sur la fatimoorn tuot au lnog de la vie, du 30 otorbce 2015 riaelf à la frtoiamn et au développement des compétences, modifié par aneavnt le 18 août 2021 acrcod du 23 nrmebove 2015 ritleaf au dlgoaue saicol et à la ritestlavaioin des bainss graphiques, acorcd du 20 décembre 2021 prontat sur les monitatus dnas le sueetr de l'imprimerie).

Chacun de ces arcocds a créé des cintntiobros colnnnnevionetls ad hoc (formation pnsleesonlofrie continue, dlgaioue social, ctbiuoriotnn dtie de « sevcires » dnot l'objet a été modifié par l'avenant du 18 août 2021).

Le nuveol eevnrnnmneoit légal qui miifdoe à corut tmere les opérateurs habilités à ccolleetr ces crbittnoiouos cnlnvienolteones spécifiques ciunodt la CNPPI de la bnrchae à en

Accord du 14 novembre 2022 relatif au régime de prévoyance conventionnelle

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Irvie ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les saingirteas du présent arocccd rleenaplpt luer aaenthtmcet à l'institution créée par la branche.

Cet aorcccd prriatae ptroe sur les dsisointoips reeitalvs au régime de prévoyance cnonvolentielie puor l'année 2022. Il s'agit de l'équilibre du régime cnnenotveionl anisi que de la roeonccidutn du disopiitsf de portabilité des griaentas prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la bnhacre composée meinraaremtojot d'entreprises de minos de ctinnaue salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sultioantps spécifiques aux erenrtseips de minos de cqunniate salariés dnas le cadre du présent accord.

(1) *Préambule étendu suos réserve du rspecet de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Ceoinsl counnstioetnl rvltacie au lirbe choix de l'employeur puor l'organisation de la cveuorrute des salariés en matière de poeitroctn saoilce complémentaire.*
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Accord paritaire du 19 décembre 2022 relatif à la création d'une CPNEFP commune

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC ; FESPA Fcnrae ; DMA, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; FPT CTFC ; CGT-FO Irvie ; IP CFE-CGC ; PUB CGT/FO, |

Article 1er - Création d'une CPNEFP commune
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2022

Une CFENPP cmuonme etrne le setecur de l'imprimerie et des iridustens girqpheus élargi aux inretsdius de la sérigraphie et des procédés numériques cnenoxes par l'arrêté du 23 jaenivr 2019 et le sutecer de la lugtioise de cotmmioiacunn écrite dectire est anisi créée.

Article 2 - Révision de l'accord du 24 mars 1970 portant sur les problèmes généraux de l'emploi, modifié par l'avenant du 19 décembre 1990 compte tenu de la création de la CPNEFP commune
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2022

L'accord du 24 mras 1970 a mis en pclae la CNPE puor la bhcarne de l'imprimerie de lueab et des inuisertds graphiques. Cet acorcd

La ciomisosmn ptarariie prnematnee de négociation et d'interprétation se réunit amlnueenelnt aifn d'analyser la siiotutan de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Les tuax cinlnoeonnevs resntet inchangés puor l'année 2023.

Mais, cpotme tneu des résultats tuhqeiciens du régime prévoyance, le tuax d'appel des cstntooais non cerads est fixé à 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er décembre 2014

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

1. ? Portabilité des grnietaas prévoyance

Le dstsiiipof de portabilité des gtarneias prévoyance procédant de l'accord piritarae en dtae du 1er décembre 2014 rsteet acplaiblpe en l'état puor l'année 2023 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. ? Sivui du dispositif

Un pnoit sur le svuii teihquunce et fcaneinir de ce dissipitof srea fiat en fin d'année par la coiimmsosn ptaariire pemartnene de négociation et d'interprétation aifn de maintenir, ou de meodiiffr les modalités d'application de celui-ci et ce en ftioncn des résultats du régime.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent acord est aplpicblae à cpmteor du 1er jveinar 2023.

Les oroaaitgnisn sgireiatnas ddnmneaet l'extension du présent accord.

srea révisé cpte tneu de la création d'une CFNPEP coummne ernte le suceetr de l'imprimerie et des ieistunrds grquiaehps élargi aux inesrtiuds de la sérigraphie et des procédés numériques cnenoxes par l'arrêté du 23 jveinar 2019 et le suceter de la liitgquose de cimucniotmoan écrite directe.

Article 3 - Modification du fonctionnement et de la composition de la CPNEFP imprimerie de labeur et industries graphiques et mise en œuvre d'un règlement intérieur
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2022

Le fntneneecnoomit asnii que la ciitmooposn de la CENFPP imrmpiere de lbauer et instduires gaiurhpqes procédant de l'accord du 24 mras 1970 ainsi que de son anevant en dtae du 19 décembre 1990 srea modifiée.

Et, puor tienr cptome des spécificités du neavouou stuceer ? loutgiqse de cacinootmmun écrite drteie ? les sianargetis du présent aorcccd cnennvnoeit de déterminer dnas un règlement intérieur les modalités de représentation et de fmotnioneennct de la nveolleue CFNPEP roragnuept les duex secteurs.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2022

Compte tneu des spécificités des duex brhacnes composées meaimirjotnerat d'entreprises de minos de cquinatne salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de siutptlnaos spécifiques aux errspieents de moins de ctnnaue salariés dnas le crade de cet aorcccd paritaire.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2022

Le présent acrcod est aipcballe dès sa snagtuire par les parties.

Les anciens résultant du présent accord peuvent être mis en œuvre dans le respect des obligations légales et réglementaires, en particulier celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, et doivent être respectées dans la mesure où elles sont plus strictes que les dispositions de l'accord.

L'entrée en vigueur du présent accord se fera le jour qui suit son extension.

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant du 16 mai 2023 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO l'Urie ; IP CFE-CGC, |

Consciente des mutations économiques et technologiques qui s'imposent au secteur graphique avec les conséquences que ces changements entraînent dès à présent en termes de structure des emplois, des compétences et des qualifications.

Convaincue que seule une véritable transition sociale avec l'accompagnement de ces mutations industrielles, ancrée dans les bassins graphiques, peut permettre d'en mesurer la nature et la portée et de maintenir l'efficacité des nouveaux modèles économiques et technologiques avec un nécessaire soutien à l'emploi de proximité.

Invitée par les pouvoirs publics concernant et locaux à constituer des plateformes sectorielles destinées à aider les entreprises à maîtriser les enjeux de l'innovation et de s'en approprier les outils.

La CNPPI (Commission paritaire pour la négociation et l'interprétation) de l'imprimerie et des industries graphiques a dressé un constat visant à dépasser les lacunes orientées sur la nécessité d'adapter les compétences en fonction des évolutions autour d'une feuille de route destinée à préfigurer l'imprimerie du futur dans ses composantes.

Au-delà de ce constat partagé et de l'ambition que pourront le secteur graphique, les partenaires du présent avenir partagé ont décidé d'apporter les modifications suivantes à l'article 8.4 de l'accord paritaire du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences.

Les organisations syndicales et représentatives dans la branche de l'imprimerie et des industries graphiques ont instauré par accord paritaire du 30 octobre 2015, une contribution « de services » d'un montant de 0,15 % de la masse salariale afin de développer des services décrits et

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Les parties s'accordent à ce qu'en cas de révision de l'accord, il n'y a pas de prévoir des dispositifs particuliers pour les entreprises concernant les conditions salariales.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions prévues notamment à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il est déposé aux entreprises mis en œuvre par l'OPCA.

Dans l'esprit des partenaires sociaux, cette charte d'accompagnement des entreprises ainsi que des actions destinées à favoriser l'innovation économique et sociale dans un contexte de très forte mutation des technologies, des métiers et des secteurs.

Ces règles doivent notamment être diffusées et promues, par un réseau dédié de chargés de mission de l'OPCA en lien avec les bassins graphiques.

Dans un premier temps la charte de suivi de 0,15 % a été utilisée normalement pour renforcer ce réseau, au sein du développement du digital Learning, pour renforcer les métiers, le recrutement des actifs et des supports de communication.

Cette charte qui dépassait le cadre fixé par l'article L. 6332-1-2 du code du travail s'inscrivait toutefois dans son environnement.

Il est rappelé aux partenaires signataires de l'accord du 30 octobre 2015, que la nécessité de répondre aux défis de l'innovation et à l'innovation n'était pas le seul objectif avec un dispositif conçu au niveau de la réforme des OPCO et le champ territorial de cet article.

Dès lors, la branche s'est trouvée confrontée à une difficulté de mise en œuvre de certains des thèmes qu'elle porte sur le territoire économique identitaire et sur l'innovation.

Il est mis fin à la date du 31 décembre 2022 à l'obligation fixée aux entreprises de verser la contribution de 0,15 % prévue par l'article 8.4 de l'accord du 30 octobre 2015.

Les fonds versés par les entreprises au titre de la contribution de 0,15 % et non utilisés n'auraient pas dû, au regard de leur finalité rappelée par le présent accord, être versés à l'OPCA mais à l'OPCO EP, la définition première liée à ce secteur n'étant pas opérationnelle.

Les régularités constatées n'ont pas pu être faites.

Aussi, les signataires du présent accord constatent que ces fonds relèvent du champ de l'association paritaire Atimboin Gérphaque dont l'objet principal protège normalement sur l'organisation et la réalisation effective de toute action visant à renforcer la

compétitivité des entreprises.

En conséquence ils demandent à ce que les fonds non utilisés à la date d'entrée en vigueur du présent accord soient l'objet d'un versement, à l'italie de la saison selon des termes à déterminer.

Le présent accord est applicable aux sommes collectées en application de l'article 8.4 de l'accord préalable du 30 octobre 2015 au titre des années 2016 à 2022 et non utilisées ou engagées à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

L'entrée en vigueur du présent accord se fera le jour qui suit son extension.

Article 5 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

**Accord paritaire du 21 juin 2023
relatif à la constitution d'une catégorie objective pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire**

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Libre ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord partage sur les dispositifs relevant à la constitution d'une catégorie bénéficiant du bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire.

Ces dispositifs s'inscrivent dans le cadre d'une mesure en conformité réglementaire des régimes de protection sociale complémentaire mis en place dans les entreprises de la branche imprimante de la presse et des industries graphiques (IDCC 184).

La mesure en œuvre du présent accord permettra que les contribuables des entreprises finançant des dispositifs de protection sociale complémentaire bénéficient de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale du fait de la constitution d'une catégorie objective assurant à des salariés des catégories de salariés ne relevant pas des définitions établies par l'ANI du 17 novembre 2017.

Article 1er - Création d'une catégorie objective pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire. Détermination des salariés pouvant être

Accord paritaire du 11 septembre 2023 relatif à la définition des catégories de salariés cadres et non cadres bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire

Article 6 - Révision
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 7 - Dispositions particulières
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les parties s'accordent à ce que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions particulières pour les entreprises comprenant moins de cinquante salariés, compte tenu de la situation du secteur.

Article 8 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions prévues notamment à l'article L. 2231-5 du code du travail.

intégrés dans cette catégorie (salariés relevant du groupe III A de la classification des emplois et des qualifications de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément aux dispositions du décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 et de la décision d'accord de la commission paritaire de l'APEC en date du 22 février 2023, les entreprises de la branche imprimerie de la presse et des industries graphiques (IDCC 184) ont la faculté d'inclure ou de ne pas inclure les salariés, sauf agent de maîtrise relevant du groupe III A de la coûts et bénéfice des emplois et des qualifications de l'imprimerie de la presse et des industries graphiques dans la catégorie bénéficiant des avantages pour le bénéfice des salariés de protection sociale complémentaire.

Article 2 - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Compte tenu des spécificités de la branche composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 3 - Dépôt et extension du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en déclencher l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 4 - Entrée en vigueur du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord prend effet le premier jour du mois de novembre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au JO et au plus tard le 1er janvier 2024.

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Libre ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

En acplptiaon du décret en dtae du 30 jieillut 2021 retlaif aux critères oictbfejs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une crvteruo de pirttcoeon slociae complémentaire cillocvete et en complément de l'accord pitaairre du 21 jun 2023, le présent arccod patarriie a puor obcjeijf de définir les catégories de salariés « cdreas » et « non crdaes » bénéficiaires des gnraiates de pteicrono siaolce complémentaire miess en pcale dnas les erpetniress de la bahcnre iimimrpe de leubar et indrsuites gquhapreis (IDCC 184).

L'accord paaritire en dtae du 11 srebpmpte 2023 s'inscrit dnas le cadre de cluei du 21 jun 2023 patnot sur la counitstton d'une catégorie oicjvtebe puor le bénéfice d'une corrvtuee de potrocoen slociae complémentaire, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 julliet 2021.

L'entrée en vieuugr de ces duex aorccds preetmtra aux connrtbtuois pnealotras finançant des psoriaetnts de ptoictronen saicole complémentaire de bénéfici de l'exclusion de l'assiette des coiotisats de sécurité sociale.

La définition des catégories de salariés bénéficiaires des gtireanas de peocoritn scoalie complémentaire procédant des différents aodrcos pairatiers adoptés au sien de la branche, est établie par les aitrcels 1 et 2 du présent accord.

Article 1er - Définition des salariés « cadres » En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Sont considérés cmome « credas » les salariés sntvaius :

1. ? Les salariés revanelts des arlcties 2.1 et 2.2 de l'accord noainatl isneortiornsneepfl du 17 nvrmeboe 2017 raleitf à la prévoyance des caedrs (salariés reanevlt des geupros I A, I B, II et III B de la cisoistaaciln de l'imprimerie leabar et des isteudrns graphiques) ;

2. ? Les salariés, sutatt anget de maîtrise rneelavt du goprue III A de la cifssiatcolain de l'imprimerie de lbuaer et des iuertsdins grqaeiuuhps dnas la mrseue où l'entreprise a csiohi de les ilnucr dnas la catégorie salariés « cdare », conformément à l'accord de brhnace du 23 jun 2023 agréé par la csmoosiiimn priaatre rattachée à l'APEC en dtae du 6 sbmptreee 2023.

Accord du 19 décembre 2023 relatif au régime de prévoyance conventionnelle

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Livre ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les sageiairtns du présent aocca rpplelanet luer atnhactemet à l'institution créée par la barhcnre(1).

Cet acocrd priiratae potre sur les dnpotsiioss revetlais au régime de prévoyance coninoleelntvne puor l'année 2024. Il s'agit de l'équilibre du régime ceonivtonnl ainsi que de la rintocedcuon du dsitsiopf de portabilité des gntiraes prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la banrhcce composée miaermaenjroit d'entreprises de moins de canqntue salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sliuaptontis spécifiques aux erenietps de moins de ctnqaiune salariés dnas le cardc du présent accord.

(1) Les tmrees « Les staaegeinris du présent aocca rlnelpeapt luer atacmtneeht à l'institution créée par la bharhcnre » snot euxlcs de l'extension en tnat qu'ils cvnonneenrteit aux dioiposnists de la décision n° 2013-672 DC du 13 jun 2013 du Ceinsol constitutionnel, rielvate au lrbie choix de l'employeur puor l'organisation de la cruovertue des salariés en matière de pcreettoion siaolce complémentaire.

Article 2 - Définition des salariés « non-cadres » En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Sont considérés cmome « non cedras » les salariés sniutvas :
1. ? Les salariés ne rvenleat pas des alceirts 2.1 et 2.2 de l'accord natoianl irofpntseoirseennl du 17 nbvmeroe 2017 realtf à la prévoyance des crdeas (salariés raeelvnt des guproe VI A, VI B, V A, V B, V C et IV de la csiiaictsoafin de l'imprimerie de lbeuar et des idreutns graphiques) ;

2. ? Les salariés, sattat aengt de maîtrise rvnaelet du gupoie III A de la ciocftasiasln de l'imprimerie de lbeuar et des iuertsdns grhuqiepas dnas la mersue où l'entreprise a cisohi de ne pas les iunlrc dnas la catégorie salariés « crade », conformément à l'accord de barcnhe du 23 jun 2023 agréé par la coimsimosn parriitae rattachée à l'APEC en dtae du 6 sebetmrpe 2023.

Article 3 - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Compte tneu des spécificités de la bharne composée meoarnjmitriaet d'entreprises de moins de canqntue salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sonltpaitus spécifiques aux entrespeis de moins de ciunntqae salariés dnas le crade du présent accord.

Article 4 - Dépôt et extension du présent accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent arccod srea déposé par la praita la puls digteinle conformément aux dioissoitnps du cdoe du tivaarl et les preitas cenoenvnint d'en ddameenr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 5 - Entrée en vigueur du présent accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent arccod prned effet le pmireer juor du titsrermee cvil siuivant la dtae de paoltbiicun de l'arrêté d'extension au Joanurl oificef et au puls trad le 1er jaevnir 2024.

(Arrêté du 12 mras 2024 - art. 1)

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La cmsooimisn paatiirre penertnmae de négociation et d'interprétation se réunit anmeuenleint aifn d'analyser la sttaoiun de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Les tuax ctevenionnols rnteset inchangés puor l'année 2024.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

1. Portabilité des gtnareias prévoyance

Le dssoiipf de portabilité des grntieas prévoyance procédant de l'accord priataie en dtae du 1er décembre 2014 rstea aalciplbe en l'état puor l'année 2024 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Svii du dispositif

Un pnoit sur le svii tciuenhqe et fnaicier de ce dptsooiif srea fiat sur la bsae des cptmeos de l'année passée, par la cimssoosn ptraiaire pmeenratne de négociation et d'interprétation, dnas le cuonart du 2e srmseete de l'année en cours, aifn de maintenir, ou de moifedir les modalités d'application de celui-ci et ce en finoction des résultats du régime.

Article 3 - Date d'application de l'accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent acorcd est aalippblce à cetompr du 1er jvnaeir 2024.

Accord du 24 juin 2024 relatif à la classification des emplois et des qualifications de l'ensemble du personnel salarié

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT FO lirve ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les diiosipotnss du présent annaevt aeunnnt et repelcnamt toteus cfnciissoaass antérieures ctnneeus dnas les dpsiioitsns de la ceotnviou cvcolitée de l'imprimerie de labuer et des iuditserns graphiques, y cimpros l'avenant reliure-brocure-dorure en dtae du 12 décembre 1996 puor la prtaie poanrtt sur les classifications.

Les oaiastinrgons sgaeainirts esimetnt aujourd'hui insneapdlbise de rpsneer tnat la coghptraiae des elpmois repères que les cittoaons et pnsinmoetotines qui y snot associés.

En effet, le stceuer de l'imprimerie et des iseruintds giqareuhps a vu son périmètre modifié du fait des rruuepts technologiques, des noeluelvs ooiniaatsrgns du travail, des décisions pbequilus pntarot sur la crvcnonege de cahpms ctnoinenlonevs jusqu'alars distincts, de l'émergence de foctnions sptouprs mias assui de la riecosmoption des emplois.

À cet effet, les piatres snaeaaigtrs cienenvnont :

? que la gllre de cltacaosisfiin fondée sur la définition des elpmois repères asni que sur qatrue critères cslsatnas pnerd en cmptoe la diversité des activités assurées par l'imprimerie et les inrtdesuis graphiques, les nauvouex medos d'organisation et la nécessaire évolution des quioifatclns ;
 ? que la gillre de caocflatsiisn asini rénovée est un outil de gotsi des roesesurcs haneuims dnas les enpritreses en poarpsont une méthode ovbetjice d'analyse et d'évaluation des eolmpis ;
 ? que ctete gllre cnirotube à l'évolution des carrières, à la frioomatn et à la mobilité ;
 ? que le présent système de ccifosilstaian peremt de clsaesr cuhqaes elpmi en foinctn de son ctnoeu réel ;
 ? que le système d'évaluation qui procède de la caisctlfsoaiin est fondé sur une méthode oijetcbe qui ctoe et hiérarchise les eplmois et non les prnesenos ;
 ? qu'une fios la gillre de calsicfisaiotn et le gidue d'accompagnement portés à la cnisoacnasne des enesrpirtes du secteur, il srea nécessaire de pgrtear cet otuil au sien des errtiepsnes suos les femros les puls appropriées (concertation, négociation, suivi d'application, etc.) ;
 ? que c'est à cttee conoiidtn que l'objectif d'impulser une nlvuloee dqinymaue d'évolution de carrières srea atnteit ;
 ? qu'en effet, si un accrod piirrtaae nnttaaoil n'a pas à gérer les pqueuotls de rémunération pratiquées dnas les enserepits qui relèvent de luer suele responsabilité, la fiaitoxn alnunuele des selraias mnmiia hiérarchiques est de la suele compétence de la négociation de bcarhne ;
 ? que les sriaales mniima cnleontveions craonsdropnet aux gueorps et aux échelons de la caiiasotfcsln rvniveet à la ntooin de « caractère piemrre de l'emploi » ;
 ? que le recespt de ce pricnpie iquiplme que tuot salarié diot se vior peoopsrr une ppecersvite de déroulement de carrière dnot les modalités aenarptnpneit aux eiprtseenrs par la vioe de la cctioaetorn ou de la négociation ;
 ? que le guide d'accompagnement de la ctasoiisclfni détaillera les oultis d'évaluation premanett de répondre à cet objectif.

Article 1er - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

accord.

L'objet de l'accord est de recenser, coter, cslaer les emplois, reconnaître les qnaouifitaicls des femems et des hmemos et rémunérer les compétences, forvaseir une mulereile évolution des carrières.

Article 2 - Champ d'application En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent ananevt est apciablple à ttueos les erepnstires raveelnt de l'IDCC 184. Il est chovneu etnre les peirtas que des aennxes poornurt être établies petntarem de prnerde en compte de façon puls lrgae la spécificité métier.

Article 3 - Grille unique En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Tous les eopmils salariés exisant au sien des estrinreeps de la bracnhe snot classés en six goreups hiérarchiques cmaproontt un ou pseuuiirs échelons.

À ces gopeurs consnperreodt des stautts :
 Groupe I et II : cadres.
 Groupe III : aentgs de maîtrise.
 Groupe IV, V et VI : oeiruvrs et employés.

Article 4 - Segmentation du groupe IV en deux échelons (IV-A et IV-B) En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les oaoigintnsras sniriatages du présent aaevnnt cineevnonnt de la smtngoeaetn du gpoure IV de la gllrie de cisaoastlicfn en gpoure IV?A et IV?B.

Cette seatmgoteinn est insitrce dnas l'annexe III « Glirle de cfsiaaticilson ».

Article 5 - Critères classants retenus En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Afin d'établir l'adéquation ertne le cneontu des eomlips et les capacités nécessaires puor les exercer, qtaure critères ont été reenuts :

? csoiacnsnae : nveau de l'Éducation lnaiatoe riequs puor tiner l'emploi, auicqs par diplôme et/ou ctofrceaitiin ;
 ? technicité : neiauv de technicité lié aux otulis matériels et immatériels et/ou de complexité des stiounatas de taivarl rencontrées dnas l'exercice de l'emploi défini ;
 ? aiomtoune : degré d'autonomie et d'initiative, ltuitade d'action, inhérents à l'emploi ;
 ? responsabilité : degré de psire de responsabilité dnas les domnaeis technique, organisationnel, hiamun et économique.

Ces critères snot définis dnas l'annexe I du présent anvaent où fiurge également luer graduation.

Article 6 - Emplois repères En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La définition des elopims repères frguie dnas l'annexe II du présent avenant. Celle-ci cosroeprnd au caractère pireemr de l'emploi. La sitiutoan qui diot codirune un salarié à aller au-delà n'est dnoic pas traitée et diot imeipulqr une prise en ctpome au sien de l'entreprise.

Ces eliopms ne fnot puls l'objet d'une répartition en 4 faelilms telle que clele procédant de l'accord en dtae du 19 jenvainr 1993.

Les sagineaitrs du présent avnanet ont cohisi de sriepumr tutoe référence aux eplmos par analogie, cttee noiton n'existant plus.

Article 7 - Grille de classification des emplois repères En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La gillre de clacossaiftiin des eplmois repères ctiostne l'annexe III du présent avenant.

Lorsqu'un eompli dnas l'entreprise conosrrped à la définition ectaxe d'un eompli repère, il est onieibaletmgort classé au neaviu de ce dernier.

Article 8 - Salaire minimum mensuel conventionnel *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

À cuahqe goupure et à caquhe échelon lorsqu'il en extsie un, coesoprnd un sartaie mmuinim mueensl brut.

Aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du salaarie mimiunm crsnrnpooadet à son gorpue et à son échelon.

Le slariae muiminim conenntnoveil csittunoe dnoc une rémunération munslele mliamme puor 152,25 heures, siot 35 hreus de tavrial hdmoerdaaie à l'exclusion des pirems ctloieeonnvnlnes et mrtjaoaanis puor heures alromaens ou supplémentaires, des priems aléatoires ne ctosittnuat pas la ceatopriunte drtciee de la peotstarin de travail, les rmtneumbosées de frais.

Compte tneu des miofcnidotas apportées par le présent accord tnat dnas les définitions d'emplois que dnas les évaluations et ctnooitas de ceux-ci, les sgitalaenrs du présent accord cinennenov de se réunir en CPNPI après l'extension de l'accord puor arrêter une ptuqloie sralairae prnen en cmpte cttee nveulloe caclsotaisifn qui atce de la seoenmtatin du gurpe IV en duex échelons et de tiaaelvlrr à une rsmeie en cohérence de cttee grille.

Article 9 - Modalités de saisine du comité paritaire de suivi et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La CPNPI dnone mdnaat à un comité piaarrtae de siuvi et d'interprétation puor eenxmair les difficultés d'application et d'interprétation du présent accord.

Ce comité est composé :

? des ootnnaaiirsgs pnoeltaas représentatives au nveau de la branche ;
? des oinogisratans senliadcys représentatives au neaviu de la branche.

Lorsque le comité est sasii dnas le cdare des difficultés d'application et d'interprétation du présent accord, la ssnaiie du comité s'effectue par ltrtee recommandée aevc accusé de réception ou par lertte recommandée par vioe électronique, et adressée au secrétariat dudit comité, géré par la CPPNI.

À l'occasion d'une tlele saisine, le comité puet être amené à fleosarimr des pripotnoosis de miaofitdcon de la girlle de classification.

Lorsque le comité de siuvi est siasi dnas le cardé d'un différend cnnecoarnt la ciiflaasciosn d'un elompi spécifique à une epnetisirre et dnot le cslesemant est contesté, des règles de procédure spécifiques snot abcilepalps :

? lsuorqe le comité de siuvi est sasii par l'employeur, il tmrsneat au salarié et à l'employeur un qainirneotuse de csmenlesat d'emploi que ces duex pateirs doeivnt renvoyer, dûment rempli, à celui-ci par lrttee recommandée dnas les spet juors ouvabrls sauvint la réception du qnaenurisotie ;

? lgoruse le comité de siuvi est saisi par le salarié, il trnasmet au salarié un qtnrseionauie de celaessmt d'emploi. Le salarié dispose, à copmetr de la réception du questionnaire, d'un délai de rétractation de sa dnaemde de spet juors ovalbures s'il suthoarie ne pas prsviouure la procédure, asini que d'un délai de quizne jorus oeuvrblas à cpteomr de la réception du qtsirnoueane puor le reoyvner dûment rmpie à celui-ci, par lrttee recommandée ;

? dnas le cas de sisarie par le salarié, un qiosaeirtunne de csesmanlt d'emploi est également adressé à l'employeur, à l'expiration du délai de rétractation de spet juors olbueravs dnot diposse le salarié. L'employeur doispse d'un délai de spet juors ouvabrls, à cotempr de la réception du qnirenisaote puor le renvoyer, dûment rempli, au comité de siuvi par lettre recommandée.

Il est précisé que sleus les diorsses cplemtos sernot pirs en ctmoe par le comité de suivi.

Article 10 - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Compte tneu des spécificités de la bacrnhe composée memjeoirrtiat d'entreprises de moins de cniatiunqe salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de spontaliutis spécifiques aux eerntesrpis de monis de ctuqanine salariés dnas le cardé du présent accord.

Article 11 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les présentes sttpoinuials cenlnleovneinos peveunt être révisées dnas les conodintis fixées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 12 - Dépôt et extension du présent accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent arccod srea déposé par la ptirae la puls dtiilgene conformément aux dispinsitois du cdoe du tvaial et les priates cvnoneeinnt d'en ddmeenar l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 13 - Application du présent accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acorcd prdenra efekt le 1er jevainr 2025.

Les snitraaeigs rmndecmanoet une aiocapitlpn dgitniele de cet accord qui diot s'inscrire dnas une démarche partagée ipmlaunqit une réflexion sur les métiers pratiqués dnas l'entreprise, les évolutions prévisibles des elipoms et les compétences nécessaires dnas un futur proche.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe I Définition des critères

Critère csonancsanie : naieu de l'Éducation naotnilae riveqs puor tenir l'emploi, auicqs par diplôme et/ou certification

- A.?Connaissance des sriaovs de bsae (lire, écrire, compter).
- B.?Niveau 3 de l'EN (CAP).
- C.?Niveau 4 de l'EN (baccalauréat, Bac professionnel, bveert professionnel).
- D.?Niveau 5 de l'EN (DEUG, BTS, DUT, DEUST).
- E.?Niveau 6 de l'EN (licence, lcnice professionnelle, BUT, maîtrise).
- F.?Niveau 7 de l'EN (master, DEA, DESP, diplôme d'ingénieur).
- G.?Niveau 8 de l'EN (doctorat, htaiblitaion à diiregr des recherches).

Critère technicité : nevieu de technicité lié aux otiuls matériels et immatériels et/ou de complexité des stionitaus de tirvaal rencontrées dnas l'exercice de l'emploi défini

- A.?Emploi nécessitant des ntoiions élémentaires snas msie en ?uvre de cnncnaseaioss teneuchqis et/ou particulières.
- B.?Emploi nécessitant des nointos tigheenucs simples.
- C.?Emploi nécessitant la maîtrise de tecnuchies simples.
- D.?Emploi nécessitant la msie en ?uvre de tcunighees cpoemxles et eeangixt une aiaatpotdn à l'environnement drciet de l'emploi.
- E.?Emploi nécessitant la maîtrise des olitus et einaxegt la psrie en cpmote de l'environnement psionrfnoesel drciet lié à son emploi.
- F.?Emploi nécessitant la maîtrise des mneoys liés à la diversité des sauintots rencontrées.
- G.?Emploi nécessitant la capacité à aigr sur les fnoitnocs de l'entreprise.

Critère atinouome : degré d'autonomie et d'initiative, litaudte d'action, inhérents à l'emploi

- A.?Emploi à caractère répétitif, exercé d'après des règles simples et permanentes.
 B.?Emploi pvonaut ieuqmlpr des antteusmejs ooncsceanlis dnas le crdae d'instructions précises.
 C.?Emploi iainlpuqmt une automunie olnlcoseacie dnas le card d'instructions données.
 D.?Emploi iauqnlmip une aiutnoome dnas le crdae de son activité et sleon des dveeitrcis définies.
 E.?Emploi impnluiaqt une capacité de potoosirp d'action dnas le crdae de son danime d'activité et soeln des devrtiices définies.
 F.?Emploi iqapinlumt une lrgae autonomie, dnas le card des oecbfjts fixés dnas son doamine d'activité.
 G.?Emploi imuailqpt une capacité décisionnelle dnas le crdae de ses missions.

Critère responsabilité : degré de prise de responsabilité dnas les deainoms technique, organisationnel, hmiuan et économique

- A.?Emploi se trsiuadnat par l'exécution de tâches répétitives élémentaires.
 B.?Emploi se tasdaruint par l'exécution de tâches cotnueras sloen des inscnutorits précises.
 C.?Emploi se tsurandiat par la réalisation de tâches liées à son dinaome de spécialité à ptiar d'instructions définies.
 D.?Emploi se tusraiadnt par la caiodiortnn de tâches solen les règles et procédures liées à son donaime de spécialité, à piratr de dveitrcis définies.
 E.?Emploi se tuadnairst par la réalisation et l'organisation de minossis à pitarr de dieietvcrs liées à son daiomne d'activité.
 F.?Emploi se tisrduanat par la patraijpocin à la définition des ojtbfies et des dteervicis de l'entreprise et oirsange les moynes de la msie en ?uvre.
 G.?Emploi se taniruadst par la goetsin et l'encadrement des activités de l'entreprise. Il cnitbuore à la définition de la stratégie de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe II
Définition des eopmils repères

L'indication des numéros d'emplois ne cprroesond pas à luer vular hiérarchique.

| | | |
|------------------------------------|---|--|
| Directeur de site | 1 | Assure la drcieotn d'un site/établissement, en définit l'organisation dnas le card de la pulqioite générale de l'entreprise. À ce titre, fxie et contrôlé les otcbfjeis de ses pcipiarnx cadres. Est rsnolsaepbe des résultats de sa geostin dnot il rned cptomé au cehf d'entreprise. |
| Directeur adimisratif et financier | 2 | Collabore aevc tuos les srievces de l'entreprise. Définit et seipusre la piotiqle cptomblae de l'entreprise. Est rnpsoebase de la fiabilité des ceptoms et asusre la reolaitn aevc le cmmsiarise aux comptes. Établit les prévisions budgétaires, rned cptomé périodiquement à la direction. Est rbsosaelnpe de tuos les aepstcs faciusx et psorope des stuonoils à la direction. Valide les conattrs émis par la société et arssue le contrôle des eegneatnmgs aevc les teirs (organismes sociaux, aanriimtodsins fiscale, etc.). Est en rtaleoin aevc les piaetreanrs financiers. |

| | | |
|-----------------------------------|---|--|
| Directeur des rreoussces humaines | 3 | Est en railoten contatnse aevc la dtroiecin générale et l'ensemble du personnel. Définit la plutioiqe de gseiotn des russeroces huinmeas en cbtlooilaron aevc la drteoiicn de l'entreprise, crondonoe les atnoics des cfehs de svceire et oraingé des réunions du personnel. Définit la stratégie de fritoamn et de gieston des compétences des penernosls de l'entreprise. Fisaovre la cnacuimtmooin interne. Communique aevc les inotstnuiis représentatives du personnel. |
| Directeur de production | 4 | En lein aevc l'ensemble des svcieers de l'entreprise, ornsgiae et pilfanie la putoricodn en tnanet cotmpe de tuos les paramètres : coûts, quantité, qualité, délais, rpeecst des règles d'hygiène et de sécurité. Est rnbaeopslse de l'optimisation et de la getiosn des mnoyes tceqhuneis et humains. Participe au cihox des ieevteitssnnsm dnas le crdae d'objectifs budgétaires, à la définition d'qlesues il a participé et des chiox stratégiques arrêtés par la direction. |
| Directeur commercial | 5 | Définit une pouitlqe commerciale. Analyse les cnpsoometas du marché, définit des oirtefnanois stratégiques en rtoaeiln aevc la ditoiecrn générale, détermine les anotcis à mneer et aussre le svuui des tcrtoansnais commerciales. Assure le svuui de l'activité de l'équipe commerciale, omispte les marges, cmuqnimuoe aevc les svreiecs de piorocdtun et rned cptomé de son activité à la dicoeirn de l'entreprise. Doit fironur des oitlus pnrtact sur la santé financière des ctielns et anaelsyr les suietsattqis commerciales. |
| Ingénieur process | 6 | Placé suos la responsabilité du dtuerecir de pcrtoidoun ou du cehf d'entreprise, auprès dueuql il rned ctpmoe de ses actions, opitsmie l'organisation des aeritiles de production. Améliore l'industrialisation et l'adaptation de l'appareil de production. Doit être en mersue de réaliser des études teneqcibus sur les peucrssos de production. Négocie, le cas échéant, le ciaehr des chregas aevc les fournisseurs. |

| | | | |
|---|---|-----------|---|
| <p>Chef de projet ifqaorntiume et/ou éditique</p> | <p>Organise et met en œuvre tous les peshas d'un projet informatique, conduisant à l'assurance du déploiement d'une solution client, pour lesquelles il est responsable de la qualité, du coût et du respect des délais. Rédige le cahier des charges en tenant compte des besoins métiers et des spécifications fonctionnelles. Apporte assistance aux clients pour la conception et la coordination des documents d'entreprise. Prévoit et définit les besoins en termes de ressources humaines du projet. Procède à la phase des recettes, fait la mise en œuvre et accompagne les utilisateurs (documentation, formation). Assure une sécurité de l'information et de la confidentialité auprès des clients. Veille à maîtriser l'outil de pilotage de l'entreprise et intègre les éventuelles évolutions techniques pour faciliter le bon fonctionnement du besoin client.</p> | <p>7</p> | <p>Responsable des ressources humaines</p> <p>12</p> <p>Met en œuvre la politique de gestion des ressources humaines. Analyse les besoins humains de l'entreprise. Assure le suivi administratif des salariés (congés, contrats, pâques maladie, formation, etc.). Est chargé du recrutement et définit le profil des candidats à recruter avec les responsables opérationnels. Dans certains cas, est amené à être en relation et participer aux négociations avec les instances représentatives du personnel.</p> |
| <p>Ingénieur systèmes</p> | <p>Est responsable de l'installation et de la maintenance au sein de l'entreprise. Gère l'entretien et la maintenance des systèmes d'exploitation, des réseaux et des logiciels basés d'une entreprise. Cherche à améliorer les performances des systèmes et définit une stratégie d'évolution pour une meilleure rentabilité de l'entreprise. Est responsable de la sécurité des données et de la confidentialité du réseau.</p> | <p>8</p> | <p>Chef d'atelier</p> <p>13</p> <p>Rassemble et analyse tous les documents nécessaires à la bonne marche de l'atelier, dont il a la responsabilité. Supervise le bon déroulement de la production de l'atelier en termes de qualité, quantité et délai. Participe à l'interface entre presse, imprimerie et finition, dans une démarche de transversalité.</p> |
| <p>Chef de fabrication</p> | <p>Supervise la réalisation des commandes, est en relation avec les fournisseurs externes. Détermine des délais et moyens techniques. Décide de la sous-traitance éventuelle. Anime et coordonne les services dont il a la charge. Arbitre les litiges entre services, ainsi que ceux avec les fournisseurs externes.</p> | <p>9</p> | <p>Concepteur-réalisateur pluri-média</p> <p>14</p> <p>À propos des besoins et spécifications du client, détermine l'architecture générale du produit dans tous ses aspects. Est chargé de l'écriture du scénario interactif, de l'arborescence, de la navigation et éventuellement de l'élaboration du design. Coordonne une équipe comprenant intégrateurs pluri-média et graphiques.</p> |
| <p>Chef comptable</p> | <p>Dirige le service de la comptabilité. Est le garant de la bonne tenue des comptes et des flux financiers. Est responsable des délais de production des comptes périodiques et de fin d'année. Est en relation avec les directions opérationnelles pour le suivi des créances clients et les règlements aux fournisseurs. Supervise la prévision de trésorerie. Supervise les clôtures comptables. Fait remettre les informations financières à la direction. S'assure de la solvabilité des clients. Assure les relations avec les partenaires bancaires.</p> | <p>10</p> | <p>Responsable planning et ordonnancement</p> <p>15</p> <p>Rassemble et analyse les informations liées aux besoins de la production de l'entreprise. Étudie, propose et coordonne la planification des délais de production des différents secteurs ou établissements en fonction des commandes et des délais de réalisation. Assure, au titre de l'ordonnancement, le suivi du travail confié aux sous-traitants, notamment pour la sous-traitance de capacité si besoin.</p> |
| <p>Contrôleur de gestion</p> | <p>Établit le schéma de reporting des budgets et définit le plan de reporting. Élabore les indicateurs de gestion et assure le suivi permanent de ces indicateurs. S'assure d'obtenir les bonnes informations de la part des métiers opérationnels. Évalue les activités et propose des actions correctives après analyse des écarts.</p> | <p>11</p> | <p>Responsable qualité</p> <p>16</p> <p>Met en œuvre les démarches qualité définies au sein de l'entreprise ainsi que la politique de gestion de la qualité des produits et des services de l'entreprise. Optimise les démarches en mettant en place méthodes et procédures. Effectue des contrôles et des tests pour s'assurer de la conformité de l'organisation et des processus. Peut réaliser ces actions en interne mais aussi chez les partenaires extérieurs de l'entreprise. Enfin, informe et sensibilise le personnel aux normes de qualité.</p> |
| | | | <p>Responsable maintenance</p> <p>17</p> <p>Supervise l'entretien et le dépannage des équipements et participe à la conception des nouvelles installations. Participe à l'élaboration d'un budget pour garantir à l'unité de production et plus généralement à l'entreprise le bon fonctionnement de ses équipements, l'entretien de ses bâtiments, sa sécurité et l'amélioration de ses performances. Gère et coordonne, le cas échéant, une ou plusieurs équipes.</p> |

| | | | | | |
|--|----|---|------------------------|----|--|
| Administrateur réseau | 18 | Assure la compatibilité et l'évolution des outils utilisés pour garantir la sécurité de l'information, fixe les procédures d'accès au réseau informatique, y compris la sécurité de celui-ci, est chargé d'effectuer le diagnostic du fonctionnement du réseau et d'y remédier (problème de logiciel), se tient au courant des évolutions techniques dans ce domaine. | Comptable | 25 | Traduit en comptabilité tous les opérations commerciales, financières et financières ; les compose, les établissent et les établissent afin d'en tirer les résultats, les balances, bilans, et prévisions de trésorerie. Assure la bonne tenue des comptes et des factures financières et les clôtures comptables. En collaboration avec les directions opérationnelles pour le suivi des créances clients et des règlements fournisseurs. S'assure de la solvabilité des clients. Réalise l'ensemble des opérations nécessaires à l'établissement des payés. Fait remonter les informations financières à la direction. Travaille, le cas échéant, sous le contrôle d'un chef comptable. |
| Contremaitre | 19 | Anime, coordonne et contrôle le travail d'une ou plusieurs équipes de salariés dans le cadre des instructions et descriptions de sa hiérarchie et des procédures de travail. Apporte des conseils techniques au personnel qu'il dirige et éventuellement son assistant pour des réglages, dépannages et travaux particuliers. | | | |
| Web designer | 20 | Pour tout type de site, assure la conception de la charte graphique, la définition de l'arborescence et la structure d'affichage des données du client, en tout langage informatique. Optimise les moyens de navigation sur le site. | Deviseur | 26 | En collaboration avec les services de fabrication, planning, commerce et production, auprès desquelles il collecte les données qui lui sont nécessaires, est chargé de procéder à l'analyse de la facture d'un produit en vue d'en déterminer la valeur. Doit avoir des connaissances techniques lui permettant d'optimiser le coût des moyens en ce qui concerne tout l'entreprise que le client. Détermine le prix de vente à l'aide d'éléments complémentaires et des éléments hiérarchiques, au moyen des outils fournis de l'entreprise. |
| Fabricant | 21 | En relation avec les clients, effectue à partir du devis ou de l'appel d'offre l'analyse technique pour concevoir le dossier de facturation dans une recherche d'optimisation. S'assure de l'approvisionnement des matières premières prévues pour l'exécution de la commande. Assure le suivi du dossier à tout stade de la réalisation (du fournisseur au client). Rassemble toutes les données nécessaires à la facturation. | | | |
| Responsable logistique | 22 | Coordonne et supervise la circulation des matières premières et des produits de l'entreprise dans le respect des délais et des coûts définis. Organise les transports et transits. Contrôle l'approvisionnement des stocks et la réception des commandes. Organise et suit les inventaires. Peut être amené à coordonner les préparateurs logistiques. | Technico-commercial | 27 | Réalise la négociation et éventuellement finalise la conclusion de la vente dans le cadre d'instructions données. Développe et assure le suivi de la clientèle, selon la politique commerciale, notamment à l'aide d'un fichier qu'il connaît et met à jour régulièrement. Entretient des relations commerciales régulières avec les clients, vérifie leur taux de satisfaction et s'assure que leurs besoins sont respectés. Est en mesure de proposer les services et services les plus adaptés à leurs demandes, voire les susciter. A une bonne connaissance des moyens techniques de l'entreprise, du personnel de fabrication, des stocks et délais, des procédures, ainsi que du marché. Peut être amené à coordonner et à assurer le lien entre l'entreprise et le client tout au long du suivi de la commande que de la résolution des problèmes qui pourraient survenir. |
| Responsable hygiène sécurité environnement | 23 | Contribue à l'élaboration de la politique de l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement. Évalue les risques, conçoit et anime des plans de prévention au sein de l'entreprise et sensibilise le personnel aux questions de sécurité. | | | |
| Responsable achats et/ou sous-traitance | 24 | Recherche, sélectionne et évalue les fournisseurs des matières premières qui lui sont confiées. Selon les critères établis, négocie et conclut les accords de tout produit, service ou sous-traitance nécessaire à la production de l'entreprise et à son bon fonctionnement, aux meilleures conditions de prix, de qualité et de délai. Se tient informé des évolutions techniques et propose l'essai de nouveaux produits alternatifs ou nouveaux procédés. | Assistant de direction | 28 | Au sein du service concerné (notamment comptable, aménagement ou production), soutient son responsable dans tout ou partie de ses tâches et assure l'interface en cas d'absence. Assure les besoins afin d'optimiser leur fonctionnement et l'organisation du service. Dans le cadre de ses missions, possède une importance. |
| | | | Intégrateur plurimédia | 29 | Prépare, rassemble et intègre, à l'aide d'outils spécifiques, les différents types de médias (texte, image fixe, animation, son, vidéo) pour composer les différents écrans du produit plurimédia. |

| | | | | | |
|--|----|--|-------------------------------------|----|--|
| Conducteur de mainhce à irimepmr d'exploitation complexe | 30 | <p>Effectue et oimtpsi les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages sleon le procédé d'impression mis en ?uvre conformément au bon-à-tirer. Outre une cacinsoianse tecunqhe des différentes phases, en amnot et en aavl de la chaîne graphique, dpoisse de cisisnacneoans sur les stoprpus (papier ou autres), d'une maîtrise de la crmohe et puet mttere en ?uvre des tqihcneeus complémentaires puor des pridtus fiins ou semi-finis.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ietienvrn rtiuheneemnt sur les mecanhis aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mcaniannete courante. Peut être amené à coonnderr une équipe de salariés puor auessrr la pciutorodn confiée.</p> | Préparateur gavreur cnidlyre hélío | 37 | <p>À ptiar des fichiers, asrsue les opérations nécessaires à la préparation et à l'élaboration des cyendlrs avnat et après iprsmisen (cuivrage, gravure, galvano?) par la cdnitue et à l'alimentation des mhacenis à sa disposition.</p> <p>Contrôle la qualité et la conformité des cylindres.</p> |
| Conducteur chaîne reliure | 31 | <p>Supervise et piarcpte aux réglages des différents éléments de la chaîne de reliure, et s'assure de l'approvisionnement des matières premières.</p> <p>Dispose des cnncesnasoais des suoprps et coells anisi que des fulx de production. Coordonne et siut l'activité d'une équipe. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ivriteennr tmeehnqunct sur les mhiceans aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de maeiatnnce courante.</p> | Conducteur chaîne braogche complexe | 38 | <p>Règle et cuoidnt un esmlnebe coxplmee d'assemblage et de finition.</p> <p>Coordonne et siut l'activité d'une équipe dnas le crdae d'un traavl planifié conformément au dossier de fabrication. Dssipoe des ciasnoacesns des suprotp et colles ansii que des fulx de production. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à irienevntr teqheienmcntr sur les mnceaihs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de menatncanie courante.</p> |
| Technicien de maintenance | 32 | <p>Participe aux opérations de mgnotae et de msie au ponit des matériels dnot il arua la cgarhe ; asurse l'entretien préventif et ctariuf de ces matériels tnat dnas le dniaome électrique, électronique et mécanique.</p> <p>Dispose de compétences, notamment, dnas les daminoes mécanique, hydraulique, électrique, électronique et pneumatique.</p> | Concepteur réalisateur graphique | 39 | <p>Identifie et anlysa la dmednae d'un ceilnt pius élaboré l'univers ghipaurqe d'un produit, d'une marque, d'une entreprise, et lui dnnoe une identité visuelle.</p> <p>Assure la création de la cahtre gpirauhqe et la réalisation des srputops geraqpiuhs vroie pruli médias, en intégrant les cnnetirotas tienquches de pitoocrdun et éventuellement les execngeis liées au puoridt lui-même.</p> |
| Relieur main | 33 | <p>Crée, rupodriet ou ruresate des ouevgars dnas le rcpseet des règles de l'art.</p> <p>Il n'entre pas dnas le crdae d'un pecuorss industriel, ce qui exult la faracitboin de série.</p> | Attaché commercial | 40 | <p>Développe et asurse le sivui de la clientèle, soien la plquitoie cmrceoamle noeatmmnt à l'aide d'un fiehcr qu'il cttonuise et met à juor régulièrement.</p> <p>Entretien des ranoliet cloemarmcies régulières aevc les cnleits et vérifie le tuax de scftiaasiotn et s'assure que lerus bisneos sioent respectés.</p> <p>En lein aevc son rbanlpesose hiérarchique, pposore les postnirates et seirecvls les puls adaptés à lures demandes, voire les suscite.</p> |
| Doreur main | 34 | <p>Crée, rdopuriet ou rsaruite des ovaruges dnas le rpeesct des règles de l'art.</p> <p>Il n'entre pas dnas le crdae d'un poussrsecs industriel, ce qui eluct la fcboariati de série.</p> | Coloriste | 41 | <p>Mélange les eecnrs et coopsme les rteeects puor oibtnr les teitnes demandées par le client. Optmsiie les quantités d'encre utilisées.</p> <p>En caoltaobrlion aevc le conducteur, contrôle l'adéquation etrne la rttceee et l'épreuve de référence.</p> |
| Conducteur en second | 35 | <p>Assiste le ctducoenur dnas les opérations nécessaires à la réalisation du poiudrt imprimé conformément au bon à tirer, sur manhcie d'exploitation cxmelope et le supplée en cas d'absence.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ieivenentr tnnhqecmeeiut sur les maehnics aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnniaaecnte courante.</p> | Secrétaire Assistant | 42 | <p>Quel que siot le scivree concerné, diot aseistsr un ou puelruiis rnleebaoaspss dnas leurs mssinios en préparant leurs dossiers, leurs pgnilans etc.</p> <p>Prend ntoi et/ou rédige la merajue pritae de la cosaoerrcnndpe d'après des icoruinstnts générales et en eecftue la saisie.</p> <p>Est chargé du caeslnmest et du svuui de ctenrias dossiers.</p> <p>Tient un srndtaad et ogrinase la prise de rendez-vous en fnoticon du planning.</p> <p>Organise les réunions.</p> |
| Opérateur CTP | 36 | <p>À ptair des fihecijs prêts à flasher, aursse les opérations nécessaires à l'élaboration des peuqlas par la ciutndoe et l'alimentation des mchnaeis à sa disposition.</p> <p>Contrôle la qualité et la conformité des plaques.</p> | | | |

| | | | | | |
|---|----|---|--|----|---|
| Conducteur mniachce à imprimer | 43 | <p>Réalise les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages sloen les différents procédés d'impression de l'entreprise conformément au bon-à-tirer. Outre une cnsasncioae tehiqcune des différentes phases, en aomnt et en aavl de la chaîne graphique, dopsise de cannacssnieos sur les sotrppus (papier ou autres). Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à intreevnir teemnqhcuent sur les mhecains aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de miatnceanee courante.</p> | Massicotier ? cpeuos simples | 50 | <p>Organise et règle les ceups aifn de réaliser un pidourt fnii ou semi-fini. Dispose d'une pftaaire cnasnncasoie des papiers.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à irenevnitr tcenmehquneit sur le mscaisot aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mtineancane courante.</p> |
| Conducteur minicahe einhesnceisrmt de l'imprimé | 44 | <p>Effectue et otipsmie les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages et à la msie en ?uvre des différents procédés d'enrichissement de l'imprimé (notamment dorure à chaud, gaufrage, découpe, drurore industrielle).</p> <p>Dispose de cesaonniscacs sur les différents sutropss et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à iennirver teemienkuhnqt sur les mnaehics aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnntacinaee courante.</p> | Massicotier ? cepous de finotiin complexes | 51 | <p>Organise et règle les cepous aifn de réaliser un pioudrt fnii ou semi-fini. Dispose des casenoainscns nécessaires aux réglages et pgmiotmarornas multiples, aux papiers, à l'imposition, aux différents fomtars de coupe, à la maîtrise et la gtoiesn de la chaîne gauphique ainsi qu'aux matières et sptropus utilisés.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ienetrirv tuemnhqecent sur le mcoisast aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mainnecatne courante.</p> |
| Conducteur eatusnrcée piqueuse/assembleuse couseuse | 45 | <p>Règle et cnoduit une chaîne d'encartage-piqûre/d'assemblage-couture aifn de réaliser un puidort fini/semi-fini. Coordonne éventuellement une équipe d'exécution.</p> <p>Dispose des ceoannscansis des différents sruoptps et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ivtinerer tmhenenucqet sur les macenihs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnenanctiae courante.</p> | Brocheur papetier | 52 | <p>Réalise mnmeleelanut ou au myeon d'outils appropriés d'exploitation simple des opérations de façonnage (encartage, pliure, assemblage, collage?) sloen des itnsruncoits précises. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ivtrneeir thmnequiecent sur les maihencs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mticenaanne courante.</p> |
| Opérateur réalisateur graphique | 46 | <p>À prtiar des onteirnais définies par le client, asusre la réalisation giuaqrphe asnii que la msie en fmore d'un dnucomet etloilbpxae dnas le psuscores de la chaîne graphique.</p> | Magasinier | 53 | <p>Est chargé, dnas le repecst des cegnsnois spécifiques de sécurité, de la réception, du soatckge et de la dbioititsurn des matières et poriutds divers.</p> <p>Doit puovoir reconnaître les poirudts qu'il dtsuibrie et exioepltr les bnos de commande.</p> <p>Tient les fehics de sluailvreces des sktocs et déclenche les damdnees de réapprovisionnement puor obtiner les laoirisvns dnas les délais voulus.</p> |
| Préparateur logistique | 47 | <p>Organise les fulx des éléments nécessaires à l'alimentation intrnee de la pooidrtucn et les expéditions soeln le pninnalg fourni, détermine les emlageleabs nécessaires, prépare les bdreuaorex et les étiquettes.</p> | Margeur-bobinier | 54 | <p>Alimente la mhaacie (matières premières et semi-ouvrés) où il est affecté.</p> <p>Règle et clae la mgraie et ausrse la sulcianrlvee de la marge paenndt la phsae de production. Pripcitae au bon fennoeiomnnc glboal de la machine.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ivtniener tenequicment sur les mainches aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mtinenianace courante.</p> |
| Contrôleur qualité | 48 | <p>Vérifie et atetste de la conformité des produits, le cas échéant, suos la responsabilité d'un rpoabsslene qualité. Assure sa mission sleon les moeds opératoires préétablis par un cehair des charges.</p> | Aide de finition | 55 | <p>Approvisionne les différents matériels de façonnage en ppaeir (feuilles ou cahiers).</p> <p>Réceptionne les prdtuios façonnés, en ausrse l'emballage et le conditionnement.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à iitnevnrer teunemhqeict sur les meicnhas aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de maantcniene courante.</p> |
| Conducteur de plieuse | 49 | <p>Règle et cdoiunt une mnichae à pielr le papier, qeuls que snoeit le procédé et le mdoe de pgliaie mis en ?uvre sloen des iitntnsucros précises.</p> <p>Dispose des coaniscnsnaes des différents suprports et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ievinretrn tneenmehquct sur les maihencs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de maanceinntre courante.</p> | | | |

| | | | | | |
|----------------------------|----|--|---|----|--|
| Chauffeur livreur | 56 | Est chargé d'effectuer des livraisons et des enlèvements de marchandises selon les directives reçues. Doit nettoyer et préparer la livraison, charger le véhicule, livrer la marchandise. Doit disposer d'un permis de conduire valide et approprié au type de véhicule utilisé. Doit connaître la fléchie de route, la localisation géographique des clients, les coordonnées de livraison (accès) et les caractéristiques des marchandises transportées. | Conducteur de système de pointe automatisé | 64 | À piloter de façon validés, règle les outils et installations, gère les flux de production et coordonne les tâches pour la réalisation d'un produit semi-finé ou fini. Il maîtrise toutes les étapes du processus. Il peut être amené à intervenir, sur le lieu de travail, pour faire ainsi assurer la bonne réalisation du produit. Peut être amené à coordonner une équipe de salariés pour assurer la production confiée. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante. |
| Cariste | 57 | Effectue toutes les opérations de chargement, de déchargement et de stockage à l'aide d'engins éléveurs autorisés à conduire porté, dans le respect des règles de sécurité. En assure les vérifications et l'entretien journalier. Est responsable de la sécurité d'une conduite. | | | Contrôle la conformité technique des véhicules reçus. Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en fonctionnement avec le bon à tirer. Outre des contrôles techniques de la chaîne graphique, dispose de connaissances sur les supports à imprimer. |
| Agent de propreté | 58 | Effectue le nettoyage des locaux et les tâches avec les moyens mis à sa disposition. | Conducteur de système numérique | 65 | Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante. |
| Receveur | 59 | Réceptionne sur site les produits finis ou semi-finis, en boîtes ou en paquets. Organise leur rangement en vue de leur façonnage ou de leur expédition. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante. | | | Maîtrise la conformité technique des véhicules reçus, avec les dispositions des éventuelles inadéquations à la production attendue. Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en fonctionnement avec le bon à tirer. Maîtrise les procédés numériques, la gestion des courbes et des profils pour l'impression des supports semi-finis. Peut être amené à coordonner un flux de production intégrée pour des produits finis. |
| Conducteur de pelliculeuse | 60 | Règle et coordonne une machine de pelliculeuse. Dispose des connaissances des différents supports et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante. | Conducteur de système numérique d'exploitation complexe | 66 | Outre des contrôles techniques de la chaîne graphique, dispose de connaissances sur les supports à imprimer. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante. |
| Technicien prépresse | 61 | À piloter des véhicules reçus, réalise la formation intégrant les éléments nécessaires à l'impression et, le cas échéant, aux opérations de façonnage et de finition. Maîtrise l'ensemble des procédés techniques nécessaires à la production et de sa conception, en fonction du produit final et de sa fabrication. Gère les flux numériques, la stockage et l'archivage de ceux-ci. | | | |
| Contrôleur de fichiers | 62 | Contrôle les fichiers reçus et s'assure qu'ils sont correctement chargés dans la chaîne graphique. | | | |
| Retoucheur hélio | 63 | À l'aide des outils appropriés, effectue toutes les tâches sur le cylindre, demandées par le client, en vue de réaliser le bon à tirer. S'assure de la conformité de la production à celui-ci. | | | |

| | | | |
|-------------------------------------|--|---------------------------------------|--|
| <p>Responsable prépresse</p> | <p>Placé sous la responsabilité du directeur de site ou de production, le responsable prépare et exerce son activité en étroite collaboration avec les autres services. Gère une équipe ainsi que le budget du service.</p> <p>Supervise la préparation des fichiers pour l'ensemble des travaux d'impression.</p> <p>Est en charge de la gestion des programmes et de la coordination des activités de son service.</p> <p>Est le garant de la mise à jour des logiciels et matériels dont il a la charge.</p> <p>Assure la livraison et la gestion de la mainnance au sein de son service.</p> <p>Est en relation avec les fournisseurs.</p> <p>Est éventuellement, selon l'organisation de l'entreprise, en relation avec les clients pour élaborer ou modifier le cahier des charges concernant aux besoins exprimés par le demandeur d'ordre.</p> <p>Veille à ce que les salariés de son équipe soient formés afin d'en garantir les compétences.</p> <p>Est responsable de l'élaboration du BAT et de son suivi jusqu'à l'amont de l'impression.</p> | <p>Opérateur en signalétique</p> | <p>Identifie et analyse la demande du client pour un projet de communication visuelle. Réalise l'ensemble des étapes d'un projet de signalétique intérieure et/ou extérieure. Pour réaliser la commande qui lui est adressée, il prépare des visuels en infographie, crée et pose des décors et des marquages. Prépare des esquisses de projets d'enseigne et de signalétiques et peut suivre le travail des intervenants pour assurer la réalisation des signalétiques personnalisées par l'usage de matériaux (aluminium, plexiglas par exemple). Assure et réalise les éléments d'un ou de plusieurs projets et pour ce faire maîtrise les principaux logiciels utilisés pour réaliser les documents d'exécution ainsi que les techniques d'impression numérique, de gravure et de découpe numérique.</p> |
| <p>Conducteur presse de découpe</p> | <p>Réceptionne le produit à transformer. Réalise les opérations de calage et les réglages nécessaires à la découpe demandée selon les instructions précises fournies.</p> <p>Surveille les opérations de découpe et le suivi tout au long de celle-ci.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il connaît maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir tout au long de l'opération afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p> | <p>Poseur adhésif et signalétique</p> | <p>Réalise sur le site du client (en intérieur ou extérieur) la pose de tous les supports de communication visuelle. Pour ce faire, il prépare et contrôle l'ensemble des éléments nécessaires à la bonne mise en œuvre sur le chantier ; il protège et sécurise la zone d'intervention ; il assure la pose des éléments dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité. Il résout tout problème identifié à son supérieur hiérarchique (médioplateforme qui assure l'organisation hiérarchique interne). Il fournit à son supérieur hiérarchique qui est le garant de la bonne réalisation du chantier (chef de projet/médioplateforme) toute information nécessaire à la réception du chantier selon les méthodes et techniques spécifiques exigées. À la clôture du chantier il réalise les photos de sa pose qu'il communique à son responsable.</p> |
| <p>Clicheur sérigraphie</p> | <p>À partir de fichiers ou de films ou de tout autre document dont il assure le contrôle de conformité, il met en œuvre les opérations nécessaires au transfert de ces éléments sur un support au moyen de systèmes numériques ou analogiques. Il est en charge du contrôle des supports à l'occasion des opérations de clichage qui nécessitent d'analyser et d'identifier les différents paramètres nécessaires à cette opération (contrôle avant, pendant, après). Dans ce cadre, il identifie et corrige les défauts d'impression pour corriger si nécessaire les paramètres de clichage. Il peut préparer et contrôler les différentes matières d'œuvres, effectuer l'isolation et s'assurer de la disponibilité des moyens et outils dont il met en œuvre les procédures d'entretien.</p> | <p>Médioplateforme</p> | <p>Identifie et analyse la demande du client et/ou du commanditaire, et sa faisabilité technique de façon à choisir le procédé optimal, des supports, des formats, et des volumes et réaliser pour ce faire toute maquette, plan projet, croquis etc. En outre, il repère et analyse les possibilités et les contraintes du lieu d'application et des supports de transfert et vérifie la conformité et la qualité du produit à appliquer ou à installer et contrôle le support avant application d'un film adhésif en 2D ou d'un film imprimé sur un support 3D. Dans le cadre de cette activité, il maîtrise les matériaux (les films adhésifs à poser, les tapis de sol, bâches, supports, etc.) et la pose et garantit la sécurité et la protection de l'environnement. Pour ce faire, il utilise l'outil de planification d'un support de travail, d'une bâche tendue sur un support cadre ou d'une tente installée pour définir la charge. Il peut être amené à choisir le moyen dans le choix des médias et des supports.</p> |

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe III

Grille de classification

| | |
|-------|--|
| I B | Directeur de site |
| | Directeur de production |
| | Directeur commercial |
| | Directeur aitmtsradif et financier |
| | Directeur des recesuosrs humaines |
| I A | Ingénieur process |
| | Chef de projet itrfmonique et/ou éditique |
| | Ingénieur systèmes |
| | Chef de fabrication |
| | Responsable des ruereoscs humaines |
| II | Responsable prépresse |
| | Chef comptable |
| | Concepteur-réalisateur pluri-média |
| | Contrôleur de gestion |
| | Responsable pnalning ordonnancement |
| III B | Responsable qualité |
| | Responsable maintenance |
| | Responsable ahctas et/ou sous-traitance |
| | Chef d'atelier |
| | Responsable hygiène sécurité environnement |
| III A | Technico-commercial |
| | Intégrateur pluri-média |
| | Fabricant |
| | Responsable logistique |
| | Administrateur réseau |
| IV B | Contremaître |
| | Deviseur |
| | Assistant de direction |
| IV B | Comptable |
| | Conducteur de système de prtdocuoin automatisé |
| | Conducteur chaîne reliure |

| | |
|------|---|
| IV A | Technicien de maintenance |
| | Conducteur chaîne bacghroe complexe |
| | Technicien prépresse |
| | Médiapplicateur |
| | Conducteur iorsemspin numérique d'exploitation complexe |
| V C | Poseur adhésif et signalétique |
| | Web designer |
| | Relieur main |
| | Doreur main |
| | Attaché commercial |
| V B | Conducteur mcnahie eecrmisihnesnt de l'imprimé |
| | Conducteur imiosrsepnumérique |
| | Préparateur gaurver cdyrlie hélio |
| | Massicotier ? ceuops de fiitnion complexes |
| | Conducteur en second |
| V A | Contrôleur de fichiers |
| | Retoucheur hélio |
| | Conducteur etenraucse piqueuse/assembleuse couseuse |
| | Conducteur perse de découpe |
| | Conducteur macinhe à imprimer |
| VI B | Opérateur réalisateur graphique |
| | Opérateur CTP |
| | Opérateur en signalétique |
| | Clicheur sérigraphique |
| | Coloriste |
| VI A | Secrétaire assistant |
| | Contrôleur qualité |
| | Margeur-bobinier |
| | Massicotier ? copues simples |
| | Conducteur de pelliculeuse |
| V A | Conducteur de plieuse |
| | Préparateur logistique |
| | Brocheur papetier |
| | Magasinier |
| | Chauffeur livreur |
| VI B | Cariste |
| | Receveur |
| | Aide de finition |
| VI A | Agent de propreté |

otrcboe 2015 dvieont être aujourd'hui repensés puor puivoor coeiicnlr pирtoomon de l'investissement formation/compétences et attractivité de norte contbturoiin coviennellonte au bénéfice des eiespnrters et des salariés du stecuer graphique.

Aussi, dnas la periectpvse d'un ftuur accrod paistarrie mautotin des compétences et formation, qui ctoemrpora des neaouvux oftjbics assignés à ntroe plqtioue de branche, les sgteljarnas ont souhaité par le présent anenat réviser le tuax de la cioobntutn cleoitnnvnele en nrnesaltuat celle-ci puor l'année 2025 (masse salailae 2024) compte tneu nmmotaent des rtulqaeis coebpmenatlm constatés de cette cuootitrnbin qui ont voicatn à être activés dnas le crdae des noaeuvux oitfecjbs que s'est fixée la CPNEFPIIG.

Article 1er - Modification de l'article 8 de l'accord du 30 octobre 2015 « Dispositions financières »
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC ; FC CFTC, |

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

Les pteiras sgteljarns du présent aocrcd s'accordent sur la nécessité qui a tojourus été la luer de vleelir à aeticvr les mneyos fcranneis nécessaires puor cronutrise une aimbotin cecolvtle puor le scueetr graphique.

Ces moynes fcrnneias décrits à l'article 8 de l'accord du 30

Les pteiras sgteljarns qui ont présidé à la rédaction de l'accord du 30 octobre 2015, s'organisant aouutr d'une pgiutloe ofevfnse penttamret de prndree en coptme les binseos des salariés et des entreprises, snot réaffirmés, suels les diipitfoss fncnaeiirs de msie en ?uvre de ctete putliiqoe snot trmseoteinriant modifiés.

Ainsi la cortiitnoubn cnlonoenitvne dnot les tuax snot vabireals

seleon la tlliae des entreprises, fixée dnas le ponit 2 de l'article 8 de l'accord du 30 ootctbre 2015, ne srea pas appellée puor l'exercice 2025 (masse salriaale 2024).

Le rtese de l'article suos réserve de remplacer, d'une prat OCPA (organisme priartiae de colclete agréé) par OCPO (opérateur de compétences) et de suiepmpr le point 4 parrott sur la coiitnorbtun de sirceves abrogé par l'avenant du 16 mai 2023, rste en vigueur.

Article 2 - Modalités futures de la collecte des contributions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

Compte tneu de la nécessité d'adapter les tuax d'appel des cotiobnrunits clinnetnneevolos en fciootnn des bneois des espeetrins et de la branche, le maotnt de ces covoittrnus est fixé chaque année par la CPNEFPIIG.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

Avenant interprétatif du 15 juillet 2024 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lirve ; IP CFE-CGC ; FC CFTC, |

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2024

Au vu des acdcros prrtiaies de bcnrhae prntoat sur la foortiman et le développement des compétences en dtae du 12 obotrc 2004 et du 30 octobre 2015 ;

Vu le préambule de l'accord du 30 obrctoe 2015 qui dsopise que « le présent acrocd s'inscrit dnas la continuité des onntreitios et dnioispoitss ineticss dnas l'accord du 12 ooctbre 2004 » ;

Vu l'article 10.2 de l'accord du 30 octobre 2015 qui précise nammeotn que cet aroccd a vuelar d'avenant à l'accord du 12 orctobe 2004 et ses aannevts ultérieurs et que ses dstosioipns se suitbenutst de plein doirt à l'ensemble des dsiiopiotns ceritarons fiagnrut dnas ces acorcds ;

Attendu qu'au-delà du coetnnu de ce ttxee et de son attariciouln aevc l'accord du 12 otrboce 2004, il imtrpoe de se référer à la volonté des sieatnrgias qui n'ont pas souhaité ageorbr le doiissptf

Accord du 18 décembre 2024 à l'accord du 24 juin 2024 relatif à la classification des emplois et des qualifications de l'ensemble du personnel salarié

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lirve ; IP CFE-CGC, |

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

L'entrée en vigueur du présent accord se frea le juor qui siut son extension.

Article 4 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

L'extension du présent aroccd srea demandée par la prate la puls diligente.

Article 5 - Dispositions particulières
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

Les paetris sraiiitaegs conievnnent que le cotenu du présent aoccrd ne jifstie pas de prévoir des doinptsios particulières puor les enrtieprses cpnmaott monis de canutqne salariés.

Article 6 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

Le présent accord est déposé conformément aux diistspnoios prévues neomtnamt à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

visé à l'article 13 de l'accord pariirate du 12 octobre 2004 ;

Que si l'intention des srtnaaeigs aviat été d'abroger ce dispisoitif ils l'auraient expressément précisé dnas le texte ;

Qu'enfin, l'article 10.2 paonrt sur l'entrée en vgeuuir de l'accord du 30 otbocre 2015 prend sion de préciser que seelus les disosponiits crnreiaots fuigart dnas les acodcrs snot remplacées par les noeellvus diioitpnsoss ;

Qu'en conséquence, les satiaierngs des aoccrds ci-dessus mentionnés réaffirment la volonté cmmuone qui était la luer lros de la cionulocsn de l'accord patriaire du 30 otobrc 2015 de cnsrveer ce dstiipsoif spécifique tel qu'il procédait de l'accord piaiarre du 12 obrctoe 2004 dnas son aicrlte 13 portat sur la création du fdnos puor le développement des bsainss d'activité régionaux dnas l'imprimerie et les idstriuiens grhuipqas ;

Qu'enfin le présent aivs rendu conformément à l'accord piraatrie du 12 mras 2019 qui définit la misosin d'interprétation de la CNPPI dnas son alctire 2.5 a vuelar d'avenant interprétatif à l'accord du 30 ocrtboe 2015 aevc efeft rétroactif à la dtae d'extension dduit acrcod siot le 23 février 2016.

Le présent anvanet interprétatif s'applique aux eepntrresis ranvelet du champ d'application de la conetivonn clciloeve niaantole de l'imprimerie de laeubr et des itdreiuunss gpieruhqas (IDCC 184) et eterna en vuueig au laedimenn de sa signature.

Compte tneu des spécificités de la brnchae composée maionerjetrm d'entreprises de moins de cnautqne salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de siutoitanlps spécifiques aux eetnrprses de moins de cnuqinate salariés dnas le card de présent aevant interprétatif.

Les peitars sgetaniiars drmoandenet l'extension du présent avnaent interprétatif.

Un réajustement de la définition anisi que de la coitiasfsaicln de cnearts emplois-repères est arppau nécessaire aux négociateurs.

En conséquence, les onantargsiios stgriaaiens cnvnenioient de meofidr cmmoe siut l'annexe III de l'accord du 24 juin 2024 intitulée « Gillre de coalificsistan » asini que l'annexe II de l'accord du 24 juin 2024 potrat sur la « Définition des emplois-repères ».

Article 1er - Modification de la définition et de la classification de l'emploi-repère « Responsable presse »
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

La définition de l'emploi-repère « Rnopebslase prépresse » est la stanivue :

« Placé suos la responsabilité du drtcieuer de stie ou de production, le rnsaeospbe prépresse exxree son activité en étroite cltiaroboolan aevc les aeurts services.

Gère une équipe.
Supervise la préparation des fihceirs puor l'ensemble des fulx d'impression.
Est en cgahe de la gtseion des pursoecss et de la coniatdooirn des activités de son service.
Est le garnat de la msie à juor des logelciis et matériels dnot il a la charge.
Assure la vilee tchueiqne et tognuhoqeclie et la gsteoin de la manatcinene au sien de son service.
Est en ralteion dretice aevc les fournisseurs.
Veille à ce que les salariés de son équipe seonit formés aifn d'en garantir les compétences.
Est rsplobasene de l'élaboration du BAT et de son sivui jusqu'à l'amont de l'impression. »

L'emploi-repère de « Rlbopseanse prépresse » est classé en groupe II de la grille de classification.

Article 2 - Modification de la définition et de la classification de l'emploi-repère « Technico-commercial »
En vigueur non étendu en date du 1 fevr. 2025

La définition de l'emploi repère « Technico-commercial » est la suivante :

« Réalise la négociation. Développe et asruse le sivui de la clientèle, solen la putuilqoe commerciale, ntmaenomt à l'aide d'un fehicir qu'il conituste et met à juor régulièrement. Entretien des rieatnols crcmoeilemas régulières aevc les clients, vérifie luer tuax de staoisiaftcn et s'assure que lures bonseis soient respectés. Est en msuree de porsoepr les preisnaotts et sievrces les puls adaptés à lerus demandes, vorie les susciter. A une bonne csnacsiaonne des moenys tehineuqcs de l'entreprise, du pialnnng de fabrication, des sotcks et délais, des procédés, asni que du marché. Peut être amené à coeeslnlr et à aitesssr le ceinlt sur le paln teuncihge en liosain aevc les scereis de production. Assure l'interface errne l'entreprise et le cenilt tnat au neaviu du sivui de la cdmmonna que de la résolution des problèmes qui puniorerat survenir. »

L'emploi-repère de « Technico-commercial » est classé en groupe III A de la grille de classification.

Article 3 - Modification de la définition et de la classification de l'emploi-repère de « Responsable des ressources humaines »
En vigueur non étendu en date du 1 fevr. 2025

La définition de l'emploi-repère « Rsolepsbnae des rosrceuseus hiemunas » est la suivante :

« Met en œuvre la pluioitqe de gsiteon des rsoersuces humaines. Analyse les bsonies hamuins de l'entreprise. Assure le suvii atdiniirstamf des salariés (congés, contrats, paie, maladie, formation, etc.). Définit le profil des ctnanadids à reruetcr aevc les roelaepsbnss opérationnels. Dans cenirtas cas, est amené à être en rlieoatn aevc les iittstuonins représentatives du personnel. »

L'emploi-repère de « Roensaslpbe des rorsscuees heaumins » est classé en groupe II.

Article 4 - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 fevr. 2025

Compte tenu des spécificités de la branche composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord.

Article 5 - Dépôt et extension du présent accord *En vigueur non étendu en date du 1 fevr. 2025*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties

cinnvnneeot d'en dadenmer l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 6 - Application du présent accord
En vigueur non étendu en date du 1 fevr. 2025

Le présent aocrcd prdrena efeft le 1er février 2025.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 fevr. 2025

Annexe II Définition des emplois-repères

« L'indication des numéros d'emplois ne permet pas à l'employeur de voir l'arborescence hiérarchique.

| | |
|--------------------------------------|---|
| Directeur de site | <p>Assure la direction d'un site/établissement, en définissant l'organisation dans le cadre de la politique générale de l'entreprise. À ce titre, il fixe et contrôle les objectifs de ses principaux cadres. Il évalue les résultats de sa gestion dans le cadre du compte au chef d'entreprise.</p> |
| Directeur administratif et financier | <p>Collabore avec tous les services de l'entreprise. Définit et supervise la politique comptable de l'entreprise. Il évalue la faisabilité des projets et assure la relation avec les comptes. Il établit les prévisions budgétaires, rend compte périodiquement à la direction. Il est responsable de tous les aspects financiers et fiscaux et assure la communication avec les partenaires financiers.</p> |
| Directeur des ressources humaines | <p>Il est en relation avec tous les services de l'entreprise et l'ensemble du personnel. Définit la politique de gestion des ressources humaines en collaboration avec la direction, en fonction des besoins de l'entreprise, en coordination avec les directions de l'entreprise, et en assurant la sécurité et l'hygiène des réunions du personnel. Il définit la stratégie de formation et de développement des compétences des personnes de l'entreprise. Il assure la communication avec les représentatives du personnel.</p> |
| Directeur de production | <p>Il est responsable de l'optimisation et de la gestion des moyens techniques et humains. Il participe au choix des investissements dans le cadre d'objectifs budgétaires, à la définition des objectifs et des stratégies arrêtés par la direction.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| Directeur commercial | 5 Définit une politique commerciale. Analyse les caractéristiques du marché, définit des stratégies stratégiques en liaison avec la direction générale, détermine les actions à mener et assure le suivi des stratégies commerciales. Assure le suivi de l'activité de l'équipe commerciale, optimise les marges, compare avec les objectifs de profit et rend compte de son activité à la direction de l'entreprise. Doit fournir des outils pratiques sur la santé financière des clients et assurer la sécurité commerciale. | 10 Dirige la structure de la comptabilité. Est le garant de la bonne tenue des comptes et des flux financiers. Est responsable des délais de production des comptes périodiques et de fin d'année. Est en relation avec les directions opérationnelles pour le suivi des créances clients et les règlements aux fournisseurs. Supervise la prévision de trésorerie. Supervise les clôtures comptables. Fait renouveler les informations financières à la direction. S'assure de la solvabilité des clients. Assure les relations avec les partenaires bancaires. |
| Ingénieur process | 6 Placé sous la responsabilité du directeur de production ou du chef d'entreprise, auprès duquel il rend compte de ses actions, optimise l'organisation des activités de production. Améliore l'industrialisation et l'adaptation de l'appareil de production. Doit être en mesure de réaliser des études théoriques sur les processus de production. Négocie, le cas échéant, le choix des fournisseurs. | 11 Établit le schéma de structure des budgets et définit le plan de reporting. Élabore les indicateurs de gestion et assure le suivi permanent de ces indicateurs. S'assure d'obtenir les bonnes informations de la pratique des métiers opérationnels. Évalue les activités et propose des améliorations après l'analyse des écarts. |
| Chef de projet informatique et/ou éditorial | 7 Organise et met en œuvre toutes les phases d'un projet informatique, suivant l'ensemble du cycle de vie du client, pour lequel il est responsable de la qualité, du coût et du respect des délais. Rédige le cahier des charges en tenant compte des besoins métiers et des spécifications fonctionnelles. Apporte assistance aux clients pour la conception et la production des documents d'entreprise. Prévoit et définit les besoins en ressources humaines du projet. Procède à la passe des recettes, fait la mise en évidence et améliore les utilisateurs (documentation, formation). Assure une paix entre les coûts et les délais. Veille à maîtriser l'outil de production de l'entreprise et intègre les éventuelles contraintes éventuelles pour faciliter le bon fonctionnement du système client. | 12 Met en œuvre la politique de gestion des ressources humaines. Analyse les besoins humains de l'entreprise. Assure le suivi quotidien des salariés (congés, contrats, paie, maladie, formation, etc.). Définit le profil des collaborateurs avec les responsables opérationnels. Dans certains cas, est amené à être en relation avec les instances représentatives du personnel. |
| Ingénieur systèmes | 8 Est responsable de l'installation et maintenance au sein de l'entreprise. Gère l'entretien et la maintenance des systèmes d'exploitation, des réseaux et des logiciels de base d'une entreprise. Cherche à améliorer les performances des systèmes et définit une stratégie d'évolution pour une meilleure rentabilité de l'entreprise. Est responsable de la sécurité des informations et de la circulation du réseau. | 13 Rassemble et analyse toutes les informations nécessaires à la bonne marche de l'atelier, dont il a la responsabilité. Supervise le bon déroulement de la production de l'atelier en termes de qualité, quantité et délai. Participe à l'interface entre presse, clients et fournisseurs, dans une démarche de transversalité. |
| Chef de fabrication | 9 Supervise la réalisation des commandes, est en relation avec les partenaires externes. Détermine des délais et moyens techniques. Décide de la sous-traitance éventuelle. Anime et coordonne les services dont il a la charge. Arbitre les litiges entre services, ainsi que ceux avec les partenaires externes. | 14 Conçoit et réalise des scénarios interactifs, de l'arborescence, de la navigation et éventuellement de l'élaboration du design. Coordonne une équipe travaillant intégralement sur des projets plurimédia et graphiques. |
| | | |
| | | |

| | | |
|-------------------------|--|---|
| Responsable qualité | 16 Met en œuvre les démarches qualité définies au sein de l'entreprise ainsi que la politique de gestion de la qualité des produits et des services de l'entreprise. Optimise les démarches en mettant en place méthodes et procédures. | Responsable hygiène sécurité environnement 23 Contribue à l'élaboration de la politique de l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement. Évalue les risques, conçoit et anime des plans de prévention au sein de l'entreprise et sensibilise le personnel aux risques de sécurité. |
| Responsable maintenance | 17 Supervise l'entretien et le dépannage des équipements et appareils à la conception des nouvelles installations. Participe à l'élaboration d'un budget pour garantir à l'unité de production et pour généralement à l'entreprise le bon fonctionnement de ses équipements, l'entretien de ses bâtiments, sa sécurité et l'amélioration de ses performances. Gère et coordonne, le cas échéant, une ou plusieurs équipes. | Responsable achats et/ou sous-traitance 24 Recherche, sélectionne et évalue les fournisseurs des matières qui lui sont confiés. Selon les critères définis, négocie et conclut les achats de tout produit, service ou sous-traitance nécessaire à la production de l'entreprise et à son bon fonctionnement, aux meilleures conditions de prix, de qualité et de délai. Se tient informé des évolutions techniques et propose l'essai de nouveaux produits attractifs ou innovants procédés. |
| Administrateur réseau | 18 Assure la compatibilité et l'évolution des outils utilisés pour la gestion des informations, fixe les procédures d'accès au réseau informatique, y compris la sécurité de celui-ci, est capable d'effectuer la gestion du système d'exploitation du réseau et de résoudre (problème de logiciel), se tient au courant des évolutions techniques dans ce domaine. | Comptable 25 Traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, financières ; les compose, les classifie et les alimenter afin d'en tirer les bilans, états financiers, rapports de résultats, prix de revient et prévisions de trésorerie. Assure la bonne tenue des comptes et des livres financiers et les clôtures comptables. En collaboration avec les directeurs opérationnelles pour le suivi des créances clients et des règlements fournisseurs. S'assure de la solvabilité des clients. Réalise l'ensemble des opérations nécessaires à l'établissement des payes. Fait remonter les informations financières à la direction. Travaille, le cas échéant, sous le contrôle d'un chef comptable. |
| Contremaître | 19 Anime, coordonne et contrôle le travail d'une ou plusieurs équipes de salariés dans le cadre des instructions et directives de sa hiérarchie et des processus de travail. Apporte des conseils techniques au personnel qu'il dirige et éventuellement son assistance pour des réglages, dépannages et travaux particuliers. | Deviseur 26 En collaboration avec les services fabrication, planning, achats et production, auprès de fournisseurs il collecte les données qui lui sont nécessaires, est chargé de procéder à l'analyse de la fabrication d'un produit en vue d'en déterminer la valeur. Doit avoir des connaissances techniques lui permettant d'optimiser le choix des matières en ce qui concerne tout l'entreprise que le client. Détermine le prix de vente à l'aide d'éléments techniques et des directives hiérarchiques, au moyen des outils utilisés de l'entreprise. |
| Web designer | 20 Pour tout type de site, assure la conception de la charte graphique, la définition de l'arborescence et la structure générale des données du client, en tout langage informatique. Optimise les myriades de navigateur sur le site. | |
| Fabricant | 21 En relation avec les clients, effectue à partir du devis ou de l'appel d'offre l'analyse technique pour concevoir le dossier de facturation dans une recherche d'optimisation. S'assure de l'approvisionnement des matières premières prévues pour l'exécution de la commande. Aussi le suivi du dossier à tout les stades de la réalisation (du fournisseur au client). Rassemble toutes les données nécessaires à la facturation. | |
| Responsable logistique | 22 Coordonne et optimise la circulation des matières premières et des produits de l'entreprise dans le respect des délais et des coûts définis. Organise les transports et transits. Contrôle l'approvisionnement des stocks et la réception des commandes. Organise et suit les inventaires. Peut être amené à coordonner les préparateurs logistiques. | |

| | | | | | |
|---|----|--|------------------------------------|----|--|
| Technico-commercial | 27 | <p>Réalise la négociation. Développe et suscite le suivi de la clientèle, soutient la politique commerciale, négocie avec l'aide d'un chef qu'il connaît et met à jour régulièrement. Entretient des relations commerciales régulières avec les clients, vérifie leur taux de satisfaction et s'assure que leurs besoins sont respectés. Est en mesure de proposer les meilleures offres et services les plus adaptés à leurs demandes, viennent les susciter. À une bonne connaissance des moyens techniques de l'entreprise, du fonctionnement de fabrication, des stocks et délais, des procédures, ainsi que du marché. Peut être amené à conseiller et à assister le chef sur le plan technique en liaison avec les activités de production. Assure l'interface entre l'entreprise et le client tout au niveau du suivi de la commande que de la résolution des problèmes qui peuvent survenir.</p> | Technicien de maintenance | 32 | <p>Participe aux opérations de maintenance et de mise au point des matériels dont il assure la réparation ; assure l'entretien préventif et couratif de ces matériels dans le domaine électrique, électronique et mécanique. Dispose de compétences, notamment, dans les domaines mécanique, hydraulique, électrique, électronique et pneumatique.</p> |
| Assistant de direction | 28 | | Relieur main | 33 | <p>Crée, répète ou répète des ordres dans le respect des règles de l'Art. Il n'entre pas dans le cadre d'un processus industriel, ce qui exclut la fraîcheur de série.</p> |
| Intégrateur pluri-média | 29 | | Doreur main | 34 | <p>Crée, répète ou répète des ordres dans le respect des règles de l'Art. Il n'entre pas dans le cadre d'un processus industriel, ce qui exclut la fraîcheur de série.</p> |
| Conducteur de machine à imprimer complexe | 30 | <p>Effectue et dirige les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages pour le procédé d'impression mis en œuvre conformément au bon-à-tirer. Outre une connaissance technique des différentes phases, en amont et en aval de la chaîne graphique, dispose de connaissances sur les supports (papier ou autres), d'une maîtrise de la chimie et peut mettre en œuvre des techniques complémentaires pour des supports fins ou semi-fins. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir tout au long de l'opération d'impression et de macination courante. Peut être amené à coordonner une équipe de salariés pour assurer la production confiée.</p> | Conducteur chaîne bogarde complexe | 35 | <p>Assiste le chef dans les opérations nécessaires à la réalisation du produit imprimé conformément au bon à tirer, sur demande d'exploitation complète et le supplée en cas d'absence. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir tout au long de l'opération d'impression et de macination courante.</p> |
| Conducteur chaîne reliure | 31 | | Opérateur CTP | 36 | <p>À partir des fichiers prêts à flasher, assure les opérations nécessaires à l'élaboration des peaux par la création et l'alimentation des machines à sa disposition. Contrôle la qualité et la conformité des plaques.</p> |
| | | | Préparateur guérison héliotrope | 37 | <p>À partir des fichiers, assure les opérations nécessaires à la préparation et à l'élaboration des colorants avancés et après imprégnation (cuivre, gravure, galvanoplastie) par la création et à l'alimentation des machines à sa disposition. Contrôle la qualité et la conformité des cylindres.</p> |
| | | | Conducteur réalisateur graphique | 38 | <p>Règle et coordonne un ensemble d'assemblage et de finition. Coordonne et suit l'activité d'une équipe dans le cadre d'un travail planifié conformément au dossier de fabrication. Dispose des connaissances des supports et des articles ainsi que des flux de production. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir tout au long de l'opération d'impression et de macination courante.</p> |
| | | | | 39 | <p>Identifie et analyse la demande d'un client pour élaborer l'univers graphique d'un produit, d'une marque, d'une entreprise, et lui donne une identité visuelle. Assure la création de la charte graphique et la réalisation des supports graphiques pour les pluri-médias, en intégrant les contraintes techniques de production et éventuellement les exigences liées au produit lui-même.</p> |

| | | | | | |
|---|----|--|--|----|---|
| Attaché commercial | 40 | Développe et assure le suivi de la clientèle, sloen la poioiulte cmrcmioiae ntenmmoat à l'aide d'un fechiir qu'il ctniostue et met à jour régulièrement. Entretient des rnaetolis coirmelamcs régulières aevc les clnties et vérifie le taux de stiaocfstin et s'assure que leurs boesnis sinoet respectés. En lein aevc son rpssoaelnbe hiérarchique, posopre les petsniortas et seicevrs les puls adaptés à leurs demandes, vroie les suscite. | Opérateur réalisateur graphique | 46 | À priori des orineitnotas définies par le client, assure la réalisation giruahpque anis que la msie en fomre d'un dumocent epxbxloatlie dnas le psoucsres de la chaîne graphique. |
| Coloriste | 41 | Mélange les eecrns et cmoopse les retteecs puor oetbinr les tertiens demandées par le client. Omtspie les quantités d'encre utilisées. En crilaalboton aevc le conducteur, contrôle l'adéquation etnre la rrectee et l'épreuve de référence. | Préparateur logistique | 47 | Organise les fux des éléments nécessaires à l'alimentation inretne de la putcoordin et les expéditions seoln le pannilng fourni, détermine les egebmals nécessaires, prépare les brrodeuaex et les étiquettes. |
| Secrétaire assistant | 42 | Quel que soit le seivrc concerné, diot aesstir un ou puerislus rnapsebleos dnas lures mossiins en préparant lreus dossiers, lreus palnngins etc. Prend ntoi et/ou rédige la meujrae pratie de la cpdasornconere d'après des iointucnsrs générales et en eueftce la saisie. Est chargé du censlaesmt et du svui de cainrns dossiers. Tient un sadntard et orsainge la psire de rendez-vous en fotnction du planning. Organise les réunions. | Contrôleur qualité | 48 | Vérifie et attsete de la conformité des produits, le cas échéant, suos la responsabilité d'un rsbpelsnaoe qualité. Assure sa misoism solen les mdoes opératoires préétablis par un ceaihr des charges. |
| Conducteur mcinahe à imprimer | 43 | Réalise les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages solen les différents procédés d'impression de l'entreprise conformément au bon-à-tirer. Outre une cochnasnaise tinqheue des différentes phases, en aomnt et en aavl de la chaîne graphique, doisspe de ciosasannecns sur les stppuros (papier ou autres). Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ininretver teceihenmqnt sur les mheinacs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mntcineaane courante. | Conducteur de plieuse | 49 | Règle et cnoduit une mhnacie à piler le papier, qules que soneit le procédé et le mdoe de pailge mis en ?uvre sloen des ioitrcunstns précises. Dispose des cncncnsoesaais des différents suprotpes et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à irtvenenr tneiqneucuhamt sur les mincaches aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mneanantice courante. |
| Conducteur mncihae emicenriesnhst de l'imprimé | 44 | Effectue et opmiitse les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages et à la msie en ?uvre des différents procédés d'enrichissement de l'imprimé (notamment dorure à chaud, gaufrage, découpe, dorure industrielle). Dispose de cinncaassoies sur les différents spuprtos et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à itnneevrir tehcemnnuqiet sur les meihancs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de matnnaeicne courante. | Massicotier ? copeus simples | 50 | Organise et règle les copeus aifn de réaliser un poirudt fnii ou semi-fini. Dispose d'une ptaifae csonanicsae des papiers. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à interinver tmucenhenieqt sur le mscasoit aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnnainteace courante. |
| Conducteur eecrastune piqueuse/assembleuse couseuse | 45 | Règle et cidonut une chaîne d'encartage-piqûre/d'assemblage-couture aifn de réaliser un prudiot fini/semi-fini. Coordonne éventuellement une équipe d'exécution. Dispose des cnsaseiannocs des différents strpuops et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à intvrneier tmneiecuhenqt sur les meniahcs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnntceainae courante. | Massicotier ? ceoups de fiinotin complexes | 51 | Organise et règle les cpoues aifn de réaliser un prouidt fnii ou semi-fini. Dispose des caonnsensacis nécessaires aux réglages et pgmrtoiraoanms multiples, aux papiers, à l'imposition, aux différents ftromas de coupe, à la maîtrise et la gtsioen de la chaîne guphqirae ainsi qu'aux matières et strtopups utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à innvitreer tiehcqeeumnt sur le msioasct aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de maintcenane courante. |
| | | | Brocheur papetier | 52 | Réalise melnleamneut ou au meoyn d'outils appropriés d'exploitation spimle des opérations de façonnage (encartage, pliure, assemblage, collage?) soeln des icuotisnntrs précises. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à inrvetneir tucneqeeinmht sur les micenhas aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnntceainae courante. |
| | | | Magasinier | 53 | Est chargé, dnas le rpceest des cningoess spécifiques de sécurité, de la réception, du skotcage et de la disiiorbuttn des matières et ptuirods divers. Doit pouvoir reconnaître les piroutds qu'il dristbuie et eipeoxtr les bnos de commande. Tient les fechis de sealvlcunire des skots et déclenche les dnemades de réapprovisionnement puor obietnr les loirvsinas dnas les délais voulus. |

| | | | | | |
|----------------------------|----|--|--|----|--|
| Margeur ? bobinier | 54 | Alimente la mahcnie (matières premières et semi-ouvrés) où il est affecté. Règle et clae la magre et asruse la slivncaerlue de la mrgae pnanedt la pashe de production. Prpiciate au bon fotommennencit goball de la machine. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à innrvieetr tienmhencquet sur les maicehns aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mannientcae courante. | Technicien prépresse | 61 | À patirr des fiercihs reçus, réalise la fmroe immaitrpe intégrant les éléments nécessaires à l'impression et, le cas échéant, aux opérations de façonnage et de finition. Maîtrise l'ensemble des procédés thqiecneus irntes de portudcoin de la fmore irmipamnte et de sa conception, en fntooicn du pduirot final et de sa fabrication. Gère les fulx numériques, la svdearugae et l'archivage de ceux-ci. |
| Aide de finition | 55 | Approvisionne les différents matériels de façonnage en papeir (feuilles ou cahiers). Réceptionne les poirtuds façonnés, en asruse l'emballage et le conditionnement. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ineritnevr teceehmninquit sur les mhencais aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnaticanee courante. | Contrôleur de fichiers | 62 | Contrôle les ferihcis reçus et s'assure qu'ils snot ceomnfors au cieahr des cghears et elbolexitpas dnas le peurocsss de la chaîne graphique. |
| Chauffeur livreur | 56 | Est chargé d'effectuer des lasivoins et des enlèvements de meshicnraads sleon les divetecirs reçus. Diot nomtmanet préparer la livraison, crghaer le véhicule, levrir la marchandise. Doit dispiesor d'un pirmes de cnuodre vldiae et approprié au tpye de véhicule utilisé. Doit connaître la fulleie de route, la ltscioolaain géographique des clients, les cntndiios de livarsoin (accès) et les caractéristiques des masadceinrhs transportées. | Retoucheur hélío | 63 | À l'aide des oluits appropriés, efftcuee teuots les reotcehus sur le cylindre, demandées par le client, en vue de réaliser le bon-à-tirer. S'assure de la conformité de la piuotdrocn à celui-ci. |
| Cariste | 57 | Effectue tuteos les opérations de chargement, de déchargement et de sktagco à l'aide d'engins élévateurs autiutqmaoes à ctcouedunr porté, dnas le rpecest des règles de sécurité. En aursse les vérifications et l'entretien journalier. Est otieoiglnrbaemt turitlaie d'une aootistiruan de conduite. | Conducteur de système de pdtcirouon automatisé | 64 | À ptarir de fiicehrs validés, règle les otul et installations, gère les fulx de poiutdoorn et cnronodoe tmcneeqinhuet la conutide d'un système idinerstl automatisé d'impression et de fontiiin puor la réalisation d'un piudort semi-fini ou fini. Il maîtrise toutes les étapes du process. Il puet être amené à intervenir, sur le fcheiir puor ptarie aifn d'assurer la bnnoe réalisation du produit. Peut être amené à croedonorr une équipe de salariés puor aeussrr la pooducirtn confiée. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à iinenvertr teeiqchenmnut sur les mencahs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de manneinctae courante. |
| Agent de propreté | 58 | Effectue le notyatgee des lcouax idsultrnies aevc les moeyns mis à sa disposition. | Conducteur ipsormesin numérique | 65 | Contrôle la conformité tquviehce des fiichers reçus. Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en cccanodrnoe aevc le bon-à-tirer. Outre des csaanenncioss theicuenqs de la chaîne graphique, dsipose de ceaaninnocsss sur les stuorpps à imprimer. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à inievterr tnnmheeqiecut sur les mihncas aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnnneatiace courante. |
| Receveur | 59 | Réceptionne sur stkaecr les poirdtus fniis ou semi-finis, en bqureis ou en paquets. Organise luer ceionidnenmnott en vue de luer façonnage ou de luer expédition. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ieinentr r tcnhueineeqmt sur les mcnhaeis aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de maannnciete courante. | | | |
| Conducteur de pelliculeuse | 60 | Règle et cdnuoit une mancihe de pelliculage. Dispose des cnaisonsnaces des différents srotppus et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à itnernvier tqchmnneeuiet sur les mheanics aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mcinatane courante. | | | |

| | | |
|--|--|---|
| Conducteur iiismporesn numérique d'exploitation complexe | 66 Maîtrise la conformité thuneiqce des fhcieirs reçus, aevc dtigasnoic des éventuelles inadéquations à la ptirocdoun attendue. Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en cadrcnconco aevc le bon-à-tirer. Maîtrise les procédés numériques, la gsotein des coreulus et des pifrols puor imepimrr des pordutis semi-finis. Puet êtret amené à crdnuioe un fulx de pcdoturon intégrée puor des ptoudris finis. Outre des cnaecnnsaioss tcehcieuns de la chaîne graphique, dsspoie de cnneoacinssas sur les spoturps à imprimer. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet êtret amené à ieinrvnter tqecheinmunet sur les miecnhas aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de maneacninte courante. | 69 À ptair de fibercis ou de flims ou de tuot ature denucmot dnot il asusre le contrôle de conformité, il met en ?uvre les opérations nécessaires au tsfraenrt de ces éléments sur un pchooir au moyen de systèmes numériques ou analogiques. Il est en craghe du contrôle des pchoiors à l'occasion des opérations de chclage qui nécessitent d'analyser et d'identifier les différents paramètres nécessaires à cttee opération (contrôle avant, pendant, après). Dnas ce cadre, il diot aesnalyr les défauts d'impression puor creroigr si nécessaire les paramètres de clichage. Il diot préparer et contrôler les différentes matières d'uvres, efcefuter l'insolation et s'assurer de la disponibilité des moyens et olutis dnot il met en ?uvre les procédures d'entretien. |
| Responsable presse | 67 Placé suos la responsabilité du dtrueceir de stie ou de production, le rasploebne pré psesre excree son activité en étroite carioablotton aevc les aetrus services. Gère une équipe. Supervise la préparation des feicihrs puor l'ensemble des fulx d'impression. Est en chagre de la gsoeitn des psucersos et de la citdrooanoin des activités de son service. Est le gnaat de la msie à juor des legciilos et matériels dnot il a la charge. Assure la vlliee thicueqne et tnlhegqioce et la geostin de la mnieacatnne au sien de son service. Est en rtiaeoln dercite aevc les fournisseurs. Veille à ce que les salariés de son équipe senoit formés aifn d'en ganriatr les compétences. Est rolpnessbae de l'élaboration du BAT et de son suivi jusqu'à l'amont de l'impression. | 70 Identifie et aalysne la ddaemne du clenit puor un pjerot de ciaoimotucmn visuelle. Réalise l'ensemble des étapes d'un pjoret de signalétique intérieure et ou extérieure. Puor réaliser la camdonme qui lui est adressée, il prépare des velsuis en infographie, crée et psoe des décors et des marquages. Prépare des eiesqsuss de vlseuis d'enseigne et de signalétiques et puet sivnaut le caheir des cgahers êtret amené à réaliser des signalétiques personnalisées par gravrue de matières (aluminium, ptquslaeis par exemple). Aelmbssse et réalise les éléments d'un ou de sposprts pbriiilutaecs et puor ce faire diot maîtriser les ppuuinracx leocgils gaiqhprues puor réaliser les dnuocetms d'exécution ainsi que les tlhgoeecoins d'impression numérique, de guvrare et de découpe numérique. |
| Conducteur prssee de découpe | 68 Réceptionne le puodirt à transformer. Réalise les opérations de cgalae et les réglages nécessaires à la pcdioourt demandée seoln les incotsnrtis précises fournies. Surveille les opérations de pirtdocoun et le siivue qttialauaf de celle-ci. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet êtret amené à irtneienvr tneeeinmeuhcqt sur les mcaiehns aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mantnicaene courante. | 71 Réalise sur le stie du clenit (en intérieur ou extérieur) la psoe de tuos les spuortps de ccomiiamtuon visuelle. Puor ce faire, il prépare et contrôle l'ensemble des éléments nécessaires à la bnnoe msie en ?uvre sur le ciahntr ; il protège et sécurise la znoe d'intervention ; Il asrsue la psoe des éléments dnas le recspt des règles eeneevtnolrimmas et d'hygiène et de sécurité. Il rontmee tuot problème identifié à son supérieur hiérarchique (mèdiapplicateur svinaut l'organisation hiérarchique interne). Il fnoruit à son rlosaespnbè hiérarchique qui est le gaanrt de la bonne réalisation du cnthaeir (chef de projet/mèdiapplicateur) tutoe irotoifmann tuiencqhe destinée à faisnlir la réception du chiaetr selon les méthodes et tqicuhenes spécifiques exigées. À la clôture du chantier, il réalise les potohs de sa psoe qu'il cmonnouiuqe à son responsable. |

| | | |
|-----------------|----|--|
| Médiapplicateur | 72 | Identifie et analyse la demande du client et/ou du commanditaire, et sa faisabilité technique de façon à cerner celui-ci et l'orienter vers le choix du procédé optimal, des supports, des formats, et des volumes et réaliser pour ce faire toute maquette, plan projet, croquis, etc. En outre, il repère et analyse les possibilités et les contraintes du lieu d'application et des supports de documentation et vérifie la conformité et la qualité du produit à apporter ou l'assurer et contrôle le support avant l'application d'un film adhésif en 2D venu d'un film imprimé sur un support 3D. Dans le cadre de cette activité, il maîtrise les matériaux (les films adhésifs à poser, les types de toiles, bâches, supports, etc.) et la filière et connaît son travail dans le respect des règles de sécurité et des contraintes environnementales. Pour ce faire, l'ouvrage à bonne fin, il fixe et installe (ou prépare à l'installation) d'un support panneau, d'une bâche tendue sur un support cadre ou d'une toile suivant la définition du client des charges. Il peut être amené à choisir dans le choix des médias et des supports. |
|-----------------|----|--|

En vigueur non étendu en date du 1 février 2025

Annexe III
Grille de classification

| | |
|-------|---|
| I B | Directeur de site |
| | Directeur de production |
| | Directeur commercial |
| | Directeur d'antenne et/ou éditorial |
| | Directeur des ressources humaines |
| I A | Ingénieur des procédés |
| | Chef de projet informatique et/ou éditorial |
| | Ingénieur systèmes |
| | Chef de fabrication |
| II | Chef de production |
| | Concepteur-réalisateur pluri-média |
| | Contrôleur de gestion |
| | Responsable planification et gestion |
| | Responsable qualité |
| | Responsable métiers |
| | Responsable des ressources humaines |
| | Responsable achats et/ou sous-traitance |
| | Responsable presse |
| | Chef d'atelier |
| III B | Responsable hygiène sécurité environnement |
| | Intégrateur pluri-média |
| | Fabricant |

**Accord paritaire du 7 janvier 2025
relatif au régime de prévoyance**

| | |
|-------|---|
| III A | Responsable logistique |
| | Administrateur réseau |
| | Contremaitre |
| | Deviseur |
| | Technico-commercial |
| | Assistant de direction |
| | Comptable |
| IV B | Conducteur de système de production automatisé |
| | Conducteur chaîne de production |
| | Concepteur réalisateur graphique |
| | Conducteur de machine à imprimer d'exploitation commerciale |
| | Technicien de maintenance |
| | Conducteur chaîne de fabrication commerciale |
| | Technicien presse |
| | Médiapplicateur |
| | Conducteur impression numérique d'exploitation commerciale |
| | Poseur adhésif et signalétique |
| | Web designer |
| | Relieur manuel |
| | Doreur manuel |
| | Attaché commercial |
| | Conducteur machine d'impression |
| V C | Conducteur impression numérique |
| | Préparateur gravure à la cire |
| | Massicotier à cuves de peinture |
| | Conducteur en socles |
| | Contrôleur de fréquences |
| | Retoucheur hélio |
| | Conducteur d'assemblage piqueuse/ aiguilleuse |
| | Conducteur préparation de découpe |
| | Conducteur machine à imprimer |
| | Opérateur réalisateur graphique |
| | Opérateur CTP |
| | Opérateur en signalétique |
| | Clicheur sérigraphique |
| | Coloriste |
| | Secrétaire administratif |
| | Contrôleur qualité |
| V A | Margeur à bâton |
| | Massicotier à poêles |
| | Conducteur de pinceau |
| | Conducteur de pinceau |
| | Préparateur liquide |
| | Brocheur pétiau |
| | Magasinier |
| | Chauffeur livreur |
| VI B | Cariste |
| | Receveur |
| | Aide de finition |
| VI A | Agent de propreté |

conventionnelle

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Livre ; IP CFE-CGC, |

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2025

Les signataires du présent accord rappellent leur adhésion à l'institution créée par la branche.

Cet accord paraît sur les documents relatifs au régime de prévoyance contentif pour l'année 2025. Il s'agit de l'équilibre du régime contentif ainsi que de la répartition du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

Compte tenu des spécificités de la branche composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel
En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2025

La commission permanente de négociation et d'interprétation se réunit également afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Accord du 26 mai 2025 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée rebond pour la préservation de l'emploi

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Livre, |

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 7 de la convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques (IDCC 0184) celui-ci inclut celui des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique (arrêté de fixation du 23 janvier 2019 publié au Journal officiel du 31 janvier 2019).

Article 2 - Périmètre d'éligibilité au dispositif
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Le régime instauré par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 dont les modalités d'application sont précisées par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 a visé à s'appliquer à tous les catégories de salariés sauf que soit leur contrat (CDI, CDD et tous les contrats en alternance à l'exception des salariés en intérim) dans le respect du principe de solidarité entre ces différentes catégories. Cependant des accords qui ont été signés par le biais de la négociation d'entreprise, les dispositifs fixés journées visent les personnes d'encadrement et les personnes non cadres qui dépassent d'une réelle aminciement dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent être amenés à revenir de ce dispositif conformément aux textes légaux, réglementaires et contractuelles en vigueur.

Article 3 - Conditions d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Les taux contractuels restent inchangés pour l'année 2025.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2025

1.?Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2025 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2.?Suivi du dispositif

Un point sur le suivi tout au long de l'année passée, par la commission permanente de négociation et d'interprétation, à mi-année, afin de maintenir, ou de modifier, les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime. En outre, une information sur l'action sociale sera présentée aux membres de la CPPNI.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2025

Le présent accord est approuvé par la commission permanente de la date de dépôt.

Les organisations syndicales demandent l'extension du présent accord.

3.1. ?Iaenotsmnn des salariés dans le cadre d'une réduction de la durée du travail ne peuvent être supérieure à 40 %, sauf cas exceptionnels

Réduction maximale de l'heure de travail, sauf cas exceptionnels

Le dispositif d'APLD-R ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Mais une entreprise bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée bénéfice d'une partie de ses salariés peut également bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.
(1)

La réduction de l'heure de travail au titre de l'APLD-R ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, ou lorsqu'elle est inférieure, de la durée effective du travail ou de la durée du travail stipulée au contrat de travail (art. 4, al. 1, décret n° 2025-338 du 14 avril 2025).

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le décret unilatéral établi par l'entreprise, dans la limite de 18 mois consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutifs et après l'expiration par la DDES (Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités) conformément aux dispositions légales et réglementaires et peut conduire, sur certaines périodes, à la suspension temporaire d'activité.

En conséquence, dans le cadre de l'APLD-R, il est possible d'alterner des périodes de forte réduction et des périodes de forte réduction, voire de suspendre temporairement l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif.

Il est également souligné que les salariés sont placés dans ce dispositif individuel et alternativement, selon un système de « roulement équitable » entre les salariés d'un même atelier, unité de production, service, etc.

En moyenne, sur la durée du dispositif, le temps maximum d'inactivité par salarié est donc égal à 14 heures (40 % de 35 heures).

La limite maximum de 40 % peut dépasser dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sans pourvoir excéder 50 % de la durée légale. Cette réduction doit être prévue par la DUE et être autorisée par l'administration (art. 4, al. 2, décret n° 2025-338 du 14 avril 2025).

Indemnité versée au salarié

1° Indemnité d'activité partagée entre deux salariés

Le salarié placé en APLD-R reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, égale à 70 % de sa rémunération brute sans la part d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 4,5 Smic.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de cette indemnité est celui qui précède le placement en APLD-R.

L'employeur indique expressément, sur le bulletin de salaire, le montant de cette indemnité d'APLD-R.

Cette indemnité est majorée à hauteur de 100 % de la rémunération antérieure nette du salarié pour les heures non-travaillées au cours de l'année le salarié en perdant des droits de formation.

Il est rappelé que les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminées par les dispositions légales, réglementaires spécifiques en vigueur, tout en modifiant postérieurement à l'accord nécessitant de modifier le dispositif procédant du présent accord.

2° Complément d'indemnisation en sus de l'indemnité d'activité partagée APLD-R permettant de maintenir la rémunération nette du salarié

L'entreprise verse un complément d'indemnisation en sus de l'indemnité d'activité partagée APLD-R permettant le maintien de la rémunération antérieure nette du salarié hors heures supplémentaires irrégulières et occasionnelles.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité complémentaire est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité légale. L'employeur indique expressément, sur le bulletin de salaire, le montant de cette indemnité conventionnelle.

3.2. Mise en place par l'employeur

À la suite du placement et/ou de l'emploi des salariés en APLD-R, l'employeur peut bénéficier de l'allocation d'APLD-R via le dépôt d'une demande d'indemnisation sur le portail SI-APART. Cette demande d'indemnisation précise les salariés placés en APLD-R au cours du mois, les heures d'heures de présence ainsi que le montant des rémunérations ainsi de celles de l'allocation.

L'employeur reçoit une allocation équivalente à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié, limitée à 60 % de 4,5 fois le taux horaire Smic.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation est celui qui précède le placement en APLD-R.

3.3. Mise en place des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partagée

Les salariés placés dans le présent dispositif bénéficient des droits minimaux pour :

? l'acquisition de toutes les heures de présence pour le régime général ;

? la couverture prévoyance ;

? l'acquisition de toutes les heures de présence pour le régime complémentaire dans les conditions définies par l'Agirc-Arrco ;

? l'acquisition des droits à congés payés ;

? l'acquisition des droits à prévoyance et intéressement si celle-ci est prévue dans la durée de présence du salarié. Si le dispositif de prévoyance et d'intéressement est adossé à une autre condition (en fonction des salaires), il sera procédé à la répartition des heures qu'aurait perçues le salarié s'il n'avait pas été placé dans l'APLD-R. De manière générale, le placement en activité partagée étant assimilé à une suspension du contrat de

travail, tous les droits qui procèdent de la convention collective et qui font référence à l'ancienneté sont maintenus.

3.4. Utilisation des congés payés et des jours de repos

Sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des usages internes, les entreprises sont autorisées à octroyer les salariés à prorata toutes les heures de congés payés, leurs heures de réduction du temps de travail ou autres heures de repos complémentaires préalablement à la mise en œuvre du dispositif APLD-R (Cette possibilité qui relève du pouvoir de direction de l'employeur doit cependant respecter les dispositions légales et contractuelles qui fixent notamment l'ordre des départs.).

(1) Le 3e alinéa de l'article 3.1 est étendu sur son réserve de l'impossibilité, pour l'employeur, de bénéficier notamment du dispositif d'activité partagée lorsque durée totale au titre d'une pratique de ses salariés et, pour d'autres salariés, du dispositif d'activité partagée pour le motif « conjoncture économique » visé au 1° de l'article R. 5122-1 du code du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail.
(Arrêté du 22 juillet 2025 - art. 1)

Article 4 - Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et de développement des compétences

En vigueur étendu en date du 26 juillet 2025

Les partenaires sociaux de la branche (IDCC 0184) ont convenu du caractère essentiel du respect à la formation des salariés placés dans le dispositif APLD-R. Pour y parvenir, la majorité sociale des partenaires sociaux au sein des organisations syndicales encouragée et la CPNIEIFPG définit une liste d'actions prioritaires dont une partie sera orientée sur la mise en œuvre du volet formation du présent accord partagé « Former la poly-compétence au cœur du maintien de l'emploi » :

? renforcer grâce aux conséquences de la numérisation des processus dans le secteur ;
? avec la nécessité de former à l'amélioration continue de l'encadrement intermédiaire ;
? favoriser une manière générale à la maîtrise technique des métiers ;
? favoriser les compétences au cœur de la valeur.

Ces actions pourront s'inscrire dans le plan de développement des compétences (PDC), dans ce cas ces actions sont mises en œuvre par l'employeur.

L'employeur accordera, si cette nécessité existe dans l'entreprise, une attention particulière aux actions réalisées à l'obtention d'une certification mais également dans le cadre de la formation ou de la reinsertion des salariés pour les métiers en forte demande avec les secteurs qui y sont associées.

De même, la branche n'insiste sur l'opportunité de favoriser des projets réalisés par l'employeur et les salariés pour aider l'activité réduite et sur les formations professionnelles légales (formation à distance, etc.).

Pour atteindre cet objectif, les partenaires sociaux conformément aux décisions de la CPNIEIFPG sont réalisés par la SPP de l'OPCO EP demandent à l'état de favoriser les milieux au niveau le plus décentralisé (DREETS, Conseils régionaux) les aides publiques dédiées à la formation pour les métiers en forte demande pour les TPE/PME et ce en fonction des efforts de la branche et des entreprises.

Sous réserve des compléments qui seront définis par la CPNIEIFPG et pourront être réalisés par la SPP de l'OPCO EP demandent à l'état de favoriser les milieux au niveau le plus décentralisé (DREETS, Conseils régionaux) les aides publiques dédiées à la formation pour les métiers en forte demande pour les TPE/PME et ce en fonction des efforts de la branche et des entreprises.

? préalablement au recours à l'activité partielle, tout salarié appelé à entrer dans le dispositif d'activité partielle spécifique doit être aidé à définir ses besoins en formation et en élargissement de compétences sur la durée de tout établissement avec son responsable hiérarchique seul que si le dispositif mobilisé (entretien professionnel, évaluation, etc.)

? le dispositif FNE formation qui relève de la compétence des DTERES sera invité avec l'appui de l'OPCO à intervenir pour accompagner les salariés dans la vérification de la situation individuelle des salariés concernés.

Pour les bénévoles volontaires, l'entreprise procédera à un

vrnseemet via le potrial des financeurs.

La CEPFIINPG se réunira puor préciser ttoeus les cdinotonis de masbtolioiin des fndos en fnticton des bsoeins exprimés neamtmtom par les TPE/PME et tsarttrenma à la sicteon parirat professionnelle, ses décisions puor que siot priorisée la prsie en chgrae des fnnmeincteas susmentionnés. Efnn la CPNPI et la CIIPPFNEG fxenriot en complément dnas un aocrcd faiootmrn les engeantmgs de la branche, parntot nommaetnt sur la viadtliaon des aciufs de l'expérience, les anitcos de fmrootain ciaenftrte notamment.

Article 5 - Articulation de l'accord de branche avec la mobilisation d'un dispositif spécifique d'activité partielle au sein des entreprises et engagement au regard du maintien de l'emploi

En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Conformément aux diosinotspis légales et réglementaires, il est rappelé que la négociation d'entreprise qanud elle est plbiosse diot être priorisée. Néanmoins, la brncahe (IDCC 0184) a souhaité réaffirmer la nécessité de fiitlaecr l'accès au dposisitif issu de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de fncneas puor 2025 complété par le décret n° 2025-338 du 14 avrl 2025.

En conséquence, les esrinteeprs siatonhaut bénéficiet du régime APLD-R en aiacpptoil du présent aroccd qui n'a pas vocaiton à se situtusebt aux négociations élaborent un duneocmt ayant puor obejt d'adapter et préciser les cidinnoots de msie en ?uvre du présent acrocd parartie à la souttiain de l'entreprise ou de l'établissement.

La trame-type de dcommuet qui est annexée à l'accord patriirae diot être adaptée et svruie une procédure de csaunoiltn qui sirrva de fmenenodt au contrôle foreml de la DDETS. Ce dmconuet élaboré par l'employeur et sioums préalablement au CSE dvrea préciser :

- 1.?La dtae de début et la durée d'application du dossiitif d'activité plalerite de lgnoue durée ronebd ;
- 2.?Le périmètre des établissements, des activités et des salariés axuquelus s'applique ce dispositif. Le cmhap d'application du dmneutu unilatéral diot être très fenenimt défini car clea cnnoindite le périmètre mnaiml d'application des eeamtggens de l'employeur ;
- 3.?La réduction mxlmaiae de l'horaire de tvraial en deçà de la durée légale de taarivl ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée clivetlco du triaval ou de la durée stipulée au coanrtt sur la période considérée ;
- 4.?Les eengneatmgs scsruitos en matière de mnietan dnas l'emploi et de fromtaoin professionnelle. La DUE précise ntmmmaeot la ltsie des aioncts de développement des compétences, crosrnpaoendt aux catégories mentionnées à l'article L. 6313-1 du cdoe du travail, proposées aux salariés placés en activité ptielale de lnuoge durée rebond, ainsi que les modalités de fnaneenimct de ces aonctis et d'information des salariés à luer sujet ;
- 5.?Les modalités d'information des oairnnsogists seciylnads de salariés sangertiais et des isiotunnits représentatives du pnesernol sur la msie en ?uvre de ce dcuonemt unilatéral. Cttee inmartoofin est communiquée au monis tuos les toris mois.

Il puet également prévoir :

- 1.?Les cotdniinos dnas lgsleeules les daenritgjs salariés exerçant dnas le périmètre de l'accord, les meiadtnraas sainuocx et les actionnaires, dnas le repcest des compétences des oergnas d'administration et de surveillance, fonsriensut des ertffos proportionnés à cuex demandés aux salariés pdnnaet la durée d'application du dptosiif ;
- 2.?Les citndioons dnas leullesesqs les salariés prennent lrues congés payés et utnlseit luer ctmpoe peenorsnl de formation, aantv ou pdannet la msie en ?uvre du dpiisostf ;
- 3.?Les moyens de siuvi de l'accord par les onrstiaioangs siyldnaecs ;
- 4.?Les acntois spécifiquement engagées en feavur du minatiem dnas l'emploi des salariés âgés d'au mions cinquante-sept ans.

Les paaeerrtins scoiaux esinmet que la préservation des eipmlos et des compétences acuels et fruits srea un ftueacr etnessiel de l'accompagnement de la relance. Ainsi, les eenpierrst doernvt pndrree des emngeneatgs en faeuvr des salariés concernés par le dpossiitif et appellés à s'y inscrire.

Dans les établissements et les eepetesrnirs oatnpt puor bénéficier de l'APLD-R, l'employeur dvrea déterminer le périmètre des

eipmols concernés par la gatainre d'emploi.

Ces eegemtgnas s'appuient sur le digtonasic économique et saicol et les eamegtn gens pteorrnot au miumim sur les salariés concernés par le disipstoif d'activité réduite ce qui cdnouit à geler tuot lceienmencit économique pdeannt la période de msie en ?uvre du ditiopssif puor les salariés concernés par l'activité ptealire suaf paln de départ volarotnie ou rprutue cotovnnnelenile iiindelvlude ou collective.

*(1) Alticre étendu suos réserve que le préambule du domncuet élaboré par l'employeur en apoiplcatin de l'accord de bnrhcae étendu présente bein le dñsntgaoc mentionné à l'article 1er du décret n° 2025-338 du 14 avrl 2025.
(Arrêté du 22 jleult 2025 - art. 1)*

Article 6 - Lien avec la trame de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement

En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Pour l'élaboration du dunocemt à somruette puor homologation, les eoleymrpus purnroot s'appuyer sur la tamre pirodute par la CPPNI. Une fios complété, ce dcumoent est adressé à la DTDES (Direction départementale de l'emploi, du tviaarl et des solidarités) par vioe dématérialisée via le parotil activitepartielle.emploi.gouv.fr (SI-APART).

Dans le cas où un CSE est constitué, ce dnouecmt unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE ou à défaut de la ccnvatoooin de celui-ci. Ce dcnoeumt diot fiare l'objet d'une procédure d'homologation par la DDETS.

La DETDS dissope d'un délai de 21 juros puor hoogeumlr un duoncmet unilatéral élaboré en aoiapitlcpn d'un aocrcd de bhcnae étendu.

La DDETS vérifie :

- ? la régularité de la procédure d'information et de clonitaostun du CSE lorsqu'il esxtie ;
- ? la conformité du cntnoeu du docemunt aux satuilinpots de l'accord de banrhe et aux dsooipstiins légales et réglementaires.

À ctete occasion, la DDETS contrôle le fiat que l'entreprise csaosinne une bssiae d'activité dbuarle qui n'est pas de nratue à cromtemtopre sa pérennité, au raregd du dsingtoac trimnass dnas l'accord ou le domcuent unilatéral. La DDETS s'assure de la qualité du cneotnu de l'accord ou du doemucnt unilatéral, dnot les eggeanetmns en matière de mntiaien dnas l'emploi et de fmatorion professionnelle.

La décision de vaditoialn de l'accord ou d'homologation du dueocmt unilatéral vuat première aoaiotisrutm de paeclment en APLD-R puor une durée de six mois.

En cas de pctrnseisae des coenitacscns jsfitainut la biaisse drulbae d'activité, l'employeur puet sticileolr une nvulloee dadnmee d'autorisation de pameecnl en APLD-R par période de six mios au maximum, dnas la limtie de la durée d'application du dtposiif pvuonat attnirdee jusqu'à 24 mois. À ctete occasion, cette ddaenme de nleuolve aoruoittsan est accompagnée :

- ? d'un bailn actualisé ptoant sur le rcseep de la réduction mlaixme de l'horaire de tvialar par salariés et des eageenngtms en matière de metinian dnas l'emploi et de fomatorin poeonsieflslrne ;
- ? d'un dnstagioic actualisé jtnsafiu noemntamt la bassie drluabe d'activité et présentant les anitcos engagées aifn de rétablir l'activité de l'entreprise ;
- ? du procès-verbal de la dernière réunion au curos de laulqlee le CSE, lorsqu'il existe, a été informé de la msie en ?uvre du dispositif.

Article 7 - Modalités d'information du CSE et des salariés

En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

7.1.?Modalités d'information des salariés de luer entrée, pcamemt dnas le crade du dtsopsiif spéciifique APLD-R ou de la fin de luer pacmneelt dnas ce dispositif

L'employeur est tneu d'informer ieeinlmdlviinedt les salariés anvat luer entrée dnas le dtsopiif spéciifique d'activité partielle. Puor ce qui est du pmeclat des salariés dnas le dispositif, un

délai de prévenance au minimum de 2 mois ouverts doit être respecté, permettant de garantir les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie professionnelle des salariés.

7.2. Modalités d'information du CSE

L'employeur est tenu d'informer le CSE, lorsqu'il existe, de toutes les données qualitatives et quantitatives (nombre de salariés concernés, catégories de contrats de travail, nombre moyen d'heures chômées, nombre de salariés ayant bénéficié de formations professionnelles et précisant de réels d'activité).

Article 8 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Compte tenu de la physiologie du secteur, les structures commerciales n'ont pas de prévoir des dispositifs spécifiques aux entreprises comprises entre 50 et 250 salariés. La philosophie de la démarche qui se traduit notamment par un modèle de dialogue unilatéral a aussi pour objectif de favoriser l'accès des TPE/PME à ce dispositif de branche. En outre, compte tenu des remontées d'accords et de documents unilatéraux centralisés en CPPNI, celle-ci se réunira pour mesurer l'impact spécifique sur les entreprises de moins de 50 salariés de cet accord de branche.

Article 9 - Modalités d'information de la CPNEFPIIG
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Conformément à sa mission et son statut, la CNIEIFPG doit recevoir par voie électronique :
? le document soumis pour homologation à la DEDTS anonymisé et adapté ; ou
? l'accord d'entreprise concernant le contenu de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de façon pour 2025.

La CPNEFPIIG s'engage à assurer son rôle d'intermédiaire des accords d'entreprise ou DUE qui nécessiteraient que l'entreprise soit accompagnée.

Article 10 - Révision
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 11 - Dépôt et extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Le présent accord est notifié par l'entreprise recommandée et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fixe l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

Article 12 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 27 février 2028.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

La branche industrielle et artisanale gérée par l'IDCC 0184 qui a intégré le champ continental qui réunit de l'IDCC 0614 est confrontée à des mutations technologiques, des évolutions de marchés conséquentes, des ruptures économiques et humaines, le tout associé à des évolutions d'ordre qui conduisent le secteur à réenvisager son périmètre, ses pratiques, son offre commerciale, ses partenariats et ses

données nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de la branche.

Ces évolutions qui sont souvent des révoltes mêlent des facteurs culturels qui sont aujourd'hui déterminants depuis le dernier quinquennat 2024 et des facteurs structurels liés aux besoins des dépenses des entreprises vers le digital.

Les remontées d'information que nous identifions et que les structures administratives et financières de la CPPNI récentes ont assuré dans les dernières années état d'une base de chiffre d'affaires facturé et d'un rythme de la production en tant que traité qui accueille plusieurs sous-secteurs de la branche (du périodique, de l'édition, de l'imprimé publicitaire, de la communication événementielle, etc.).

En matière d'emploi, le secteur connaît des données de la Dares et de l'Agirc-Arrco et de l'Insee nous indiquent à l'instar une baisse des effectifs de 5 % sur un total de 40 250 salariés et 4 052 entreprises.

Ce caractère hétérogène du secteur qui comprend des modèles gagnants positionnés sur des stratégies de niche, de courts cycles et de services associés rend difficile les prévisions économiques au niveau national même si nous disposons des dernières données de l'enquête annuelle de production.

Ce renouvellement de l'activité s'accompagne également de l'ouverture de nouveaux marchés pour faire face à une demande des âges qui inclut un renouvellement des compétences que nous accompagnons.

Le secteur industriel s'est doté depuis plusieurs années d'une politique de branche qui fait le pari de l'élévation du niveau de compétences d'une partie associée à des partenariats économiques de rénovation et de développement des entreprises, d'autre part. Cette période de ses activités doit être marquée par le renouvellement des emplois et des paliers d'actions emploi/compétence aptes à relever ces défis.

Ces deux outils (diagnostics économiques et formation/compétences) sont au cœur de notre ambition nationale en matière d'innovation technologique, sociale et environnementale, la recherche de nouvelles façons de produire, et le mal-logement d'entreprises notamment.

À court terme, les acteurs de la négociation collective de branche souhaitent privilégier la mise en place du dispositif d'APLD rebond dans le but d'assurer la sécurité des emplois et des compétences pour des entreprises et des salariés confrontés à une réduction d'activité dans le secteur qui est décroissance significative que la pérennité de l'entreprise soit menacée.

Le présent accord de branche est donc conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025.

Ce document et les outils que nous proposons s'inscrivent dans une politique d'ensemble emploi/formation/compétences qui suit une logique de réorientation de la formation professionnelle et de l'employabilité et ce en matière de formation des salariés dans le secteur (EDEC, Pro-A, FNE Formation, Ateliers prioritaires, etc.) outils qui sont articulés avec le présent accord.

En outre, les partenaires sociaux renforcent leur partenariat à ce que ces outils conçus pour faire face à une situation économique et sociale complexe s'intègrent dans des négociations plus larges où les thématiques de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation, qu'à la mobilité, au logement des personnes défavorisées ou la réinsertion sociale des personnes en difficulté sont à prioriser.

Aussi, initier les partenaires à être partenaires sur ces thématiques suppose qu'un accord pourra être dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les négociations collectives de branche.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Annexe

Trame-type de docmnut à aadeptr par l'entreprise ou l'établissement sur le fmmeoent de l'accord ptiriraae du 26 mai 2025 patortn création d'un doiipsistf d'activité pielltare de Ingoue durée rneobd (APLD-R)

Ce dncuemot est destiné aux eirtepsrens qui relèvent de l'IDCC 0184.

Préambule(1)

Diagnostic protnat sur l'activité économique et soiacle

Notre etsiprrene a sbui une bsasie d'activité daulbre qui a affecté tnat nos marchés de proximité que cuex qui relèvent des appels d'offre nationaux.

(Il cenenovt de décrire précisément les marchés impactés et les meserus msies en ?uvre puor « autimrr cttee bsiase » : activité pliratlee de diort commun, réorganisation du travail, autres, etc.).

Cette soatitui de retourneet est mfittouarellle et pivnoret d'un clmiat général anxiogène qui cindout les dneonurs d'ordres à fenneir lrues iementisnsevts de communication.

Cela se tudrait par des denadems qui pnrtoet pmlniaicneprt sur des crtuoies séries ntmeoamnt dnas le dmanoe des dépenses publicitaires. En outre, on catnose que les ctniens se réfugient dnas l'attentisme budgétaire, se tasrnduait netmaonmt par un roerpt ou l'annulation de nmebuorx proetjs (publicité, événementiel, plaquettes, catalogues, etc.).

Un tel ctxteone rncrofet l'incertitude et le mnaque de visibilité désorganisant nos pngailnns et nos prévisions d'activité en général.

Cette suos activité sbleme doiver prruedr particulièrement puor les activités stnauvies (décrire ?).

Ce conatst a donné leiu à un échange aevc les salariés et/ ou le CSE.

Conscients que les ppuiricnax iartcunedis économiques et fiaecnriis de nrote étrirenpe se snot dégradés sglaitfvmncnei et et dulberemant et qu'aucune petcpsevrie de rierpse dulrbae ne se pilfore anvat ??? X mois.

Cependant, la bsiase du CA et les conséquences sur la trésorerie ne snot pas, à ce stade, suaf dégradation brutale, de nartue à cormtrmepote la pérennité de l'entreprise si l'on pnred des meuress vinast à ajeustr le tpems de tavaril à la bsisae d'activité et ce, en préservant les compétences clés de l'entreprise.

Selon nrtoe dioastgnic la biasse d'activité draivet ppreuder pmltenoletneet au mions une ptriae de l'année 2025.

Un diitsposif spécifique d'APLD-R aynat été instauré par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finnecas puor 2025, complété par le décret n° 2025-338 du 14 avrl 2025, puor aoeancmcpr une baisse d'activité durable, l'entreprise a décidé d'entrer dnas ce nevaou crdae qui découle de l'accord piartare du 26 mai 2025 prntaet asini de mrttee en ?uvre ce naveou dpssotiif par le baiis d'un dncumeot adapté à la spécificité de l'entreprise et simuos à l'homologation de l'autorité administrative.

L'objet du présent dumenocf fondé tnat sur le diotsganic de bhnrace que sur cueli alcplpliae à l'entreprise est de mrttee en ?uvre ldeit dptiissif après ctotsunalion du CSE (s'il y en a un).

Article 1er Champ d'application

Option 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vooaictn à eertrn dnas le dotiispsif spécifique d'activité piellteare de lgunoe durée rbeond (APLD-R) qelue que siot la nrtuae de luer cortant (contrat à durée indéterminée, carnott à durée déterminée, crnotat d'apprentissage, catnot de professionnalisation).

Option 2

Le dpiistoif spéfique d'activité palrtleie APLD-R s'applique aux activités svueantis et aux salariés qui y snot affectés : l'entreprise établit la liste des activités et salariés s'inscrivant dnas le dispositif, par exmple les activités de poritudcon (détailier les catégories d'activités et de salariés concernés) et les activités de fcabtiorain (détailier les catégories d'activités et de salariés concernés).

Article 2 Périodes de msie en ?uvre

Le recruos à l'APLD-R au sien de l'entreprise ou de l'établissement est sollicité du ?? au ??? (6 mios maximum) il purroa être renouvelé par période de 6 mios dnas les cotnidinos fixées par les txetes complétés par l'article 6 du présent document. Il ne prruoa être rcoeuru à l'APLD-R puor une durée supérieure à 18 mios consécutifs ou non, sur une période de 24 mios consécutive.

Article 3 Engagements de l'entreprise en terems d'emploi et de farmitoon professionnelle

3.1. ? Eeagegntnms en teerms d'emploi

La préservation de l'emploi et l'entretien des compétences snot des ftaerucs déterminants puor anopccaemgr le roeur à une activité normale.

Aussi, en crineptotrae de l'accès au bénéfice de ce diissipotf spéfique, l'entreprise s'engage à ne procéder à acuune rprutue puor l'une des cuseas énoncées à l'article L. 1233-3 du cdoe du triaval padnent la durée du bénéfice de l'APLD-R et ce puor les salariés concernés par le dspiitosif d'APLD-R.

Ces eeamegnntgs srenot apceilpabls pneandt la durée d'application du présent document.

L'entreprise ttsnmrreata à l'autorité avatdiümtinsre un blian portnat sur le rpsceet de ses etmnanegegs tuos les 6 mios (voir atircle 4).

3.2. ? Engenetgmas en temres de fmortoian (à compléter par l'entreprise)

Conformément à l'accord de branche, tuot salarié placé dnas le présent dssotipiif puet définir ses bensios en footmiran à l'occasion de tuot eterietnn qlleue qu'en siot la fmroe aevc son rslsbpnaeoe hiérarchique.

Article 4 Consultation et ioofimanrt du comité saicol et économique et des salariés

Les salariés sluieebpscts de bénéficiar de l'APLD-R snot iundileivdemnelt informés de teuots les meusers d'activité pitrleae qui les ccnrneneot après que le CSE (s'il en etsixe un) ait été consulté préalablement à la trossmaisnn du decmunot puor hmloatogooin à la DDTES (direction départementale de l'emploi, du tviraal et des solidarités) via le pitoarl activitepartielle. emplo. gouv. fr (SI-APART).

Pour ce qui est du peeancmmt des salariés dnas le dispositif, un délai de prévenance au muiimm de 2 jruos ouvrés diot être respecté, pettnaermt de coicnler les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie pnreneslole des salariés.

Un bialn qlatauitif et qntattiauf (nombre de salariés concernés par la msie en ?uvre, ntuare des cottnras de travail, nobrme de salariés aynat bénéficié d'un amccpmoeganent formation, pestieercvs de reirpse d'activité) diot être établi.

En présence d'un CSE, celui-ci reçoit au mions tuos les dueux mios les ioromftians svutneais :
? le nombre de salariés concernés par le diioptissf ;
? luer pforil ;
? le tpye de cnotrat de taivral ;
? le nobrme d'heures chômées (au trite de l'APLD-R) ;
? les activités précises concernées par la msie en ?uvre de l'APLD-R ;
? le nrmboe de salariés ayant bénéficié d'un amenpgecamcont en frotaimon professionnelle, aevc la nuatre de la fotrimoan ;
? la previepcste d'une rsirep d'activité.

Un balin ptonart sur le rescpet de l'ensemble des etenmggaens est tiasmnrs en preeimr leiu au CSE plus à la DEDTS au monis tuos les 6 mios aifn de pmerttree une dndmaee de renouvellement.

Le présent dumeonct unilatéral est communiqué aux salariés ou affiché accompagné de la décision d'homologation.

Article 5 Réduction du temps de travail

Pour les salariés visés à l'article premier, il est coenvnu de réduire luer tpmes de tvaaril de X %. Scnahat que cttee réduction ne srea pas ufnoimre et pruora vriaer en fociotn des activités et des pstoies concernés.

Cette réduction ne puet dépasser 40 % de l'horaire légal, suaf cas entonxpciel résultant de la sittiauon particulière de l'entreprise et après décision de l'autorité aarviiiisdnntte snas tifteous que cttee réduction dépasse 50 %.

Cette réduction s'apprécie dnoc par salarié sur la durée de msie en ?uvre du dsiioptsif dnas la lmtiie de 18 mios consécutifs ou non, sur une période de 24 mios consécutives.

L'entrée dnas le ditisoispf d'un salarié puet cudniroe à ce que l'activité de celui-ci siot senpuduse de façon temporaire. En conséquence, dnas le cadre de l'APLD-R, il est pbosile d'alterner des périodes de fialbe réduction et des périodes de frtoe réduction, vrioe de soniuspesn temaiopre de l'activité, dnas le rseept du ponafl de 40 % sur la durée d'application du dtiiospsif (18 mios consécutifs ou non mixaumm sur une période de 24 mios consécutives).

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés snot placés dnas ce dstiiposif iedlnnedivleuimt et alternativement, solen un système de « rmeulenot équitable », ertne les salariés d'un même atelier, unité de production, service, dnas le rpecest d'un délai de prévenance muinimm de 2 jorus ouvrés.

Article 6 Indemnisation des salariés

1° ? Indemnité d'activité pilraelte cnnpreasrrodot aux diopisnstsios légales

Le cotanrt de tiavarl est supnsdeu pendant la période de pmnclaeet en APLD-R.

Le salarié placé dnas ce dstiiposif spécifique d'activité ptaierlle reçoit une indemnité horaire, versée par son empuyoler cdsoeronpanrt à 70 % de sa rémunération bture de référence svraet d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenée à un mnanott hriorae sur la bsaе de la durée légale du tiavarl ailbplcape dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la bsaе de la durée ctiocevle ou la durée stipulée au contrat.

Le sraiae de référence rtneeu puor le ccaull de l'indemnité est culei qui précède le plecmenat en APLD-R. Cte indemnité, tnat que les textes légaux et réglementaires ne snot pas modifiés est plafonnée à 70 % de 4,5 fios le Smic.

Le mnnaott de l'indemnité d'APLD-R versé au salarié est expressément indiqué sur le blietlun de piae du salarié.

Pour ce qui est des salariés en fraotifs en juros et en heures, l'indemnité d'activité paaltrleie srea déterminée en tnanet cmtpoe du nrmboe d'heures ou de juors ouvrés non travaillés au trite de la période d'activité partielle. Les modalités de décompte et de coveinsron snot les snivetuas :

? une sinemae non travaillée croponrsed à la bsaе légale de 35 hueres ;
? un juor non travaillé cprseonod à 7 hurees chômées ;
? la demi-journée non travaillée cnorserpod à 3 hueres 30.

L'indemnité hiorare des salariés en APLD-R qui snot en fiamorotn est portée à 100 % de la rémunération nttee antérieure.

2° ? Complément d'indemnisation coienlnotvlnnee en sus de l'indemnité d'activité petllarie APLD-R ptaentremt de mintienar la rémunération nttee du salarié

L'entreprise vesre un complément d'indemnisation cnvnlolntneeoie en sus de l'indemnité d'activité plitrelae APLD-R peetatnrmrmt le miitnaen de la rémunération antérieure ntete du salarié hros heeurs supplémentaires irrégulières et occasionnelles.

Le saalrie de référence renetu puor le ccuall de l'indemnité cenniltevonlnoe est le même que ceuli rtneeu puor le cuacl de l'indemnité légale. L'employeur inquide expressément, sur le butellin de salaire, le montant de cette indemnité conventionnelle.

Article 7 Diverses conséquences du dtpoissiif sur le sautt des salariés

La msie en activité piretlale par le présent dsioisptf ipmlqie la préservation des drtois stvaunis :
? l'acquisition des dorits à congés payés ;
? le mneaitin des gniaetras de prévoyance ;
? l'assimilation des heerus chômées à des hreues travaillées puor la répartition de la picraoptitain et de l'intéressement lqrsuo l'assiette de ces dplistsfois est adossée à la durée de présence du salarié. Lsquroe ces dispstfois prévoient une répartition ppooerlointnlre au salaire, les sleaiars à pnrede en cmpte snot reconstitués cmme si le salarié n'avait pas été placé en APLD-R ;
? les périodes dnas le diotispif d'activité pllearite spécifique APLD-R snot également prsies en cmpte puor l'appréciation de l'ancienneté du salarié.

Article 8 Entrée en vgueir et durée de validité du duecmont simuos à homologation

Le présent dcnmuet ente en vueigur le ledmieann de l'homologation par l'autorité administrative. Il s'applique jusqu'au ??

Article 9 Procédure d'homologation

En aatipciolpn des dsinitispoos réglementaires, le présent document, complété par les spécificités de l'entreprise, est adressé par celle-ci à la DEDTS de son territoire, puor homologation, via le ptiaorl activitepartielle. emploi. gouv. fr (SI-APART).

Cette danmede est accompagnée de l'avis rdenu par le CSE, s'il en etxise un.

Cette demande, accompagnée de son accusé de réception, est tsanimsre au CSE. L'autorité advttmsriainie noiftie à l'entreprise sa décision d'homologation dnas les 21 jours à cteompr de la réception du document.

Cette décision d'homologation, qui vuat première aatsituoorn d'activité peiallre spécifique puor une durée de 6 mois, susoppe à la fin de la période susvisée qu'un blian siot adressé prtoant neatmomnt sur le rscept des emtnenggeas en tmeers d'emploi, de ftaomiron pfoneeislsrolne mias asusi sur la procédure frleolme d'information du CSE.

Une dnmdeae de rinccteouodn (ou d'adaptation du document) puet être présentée à ctnidoion qu'un dsgtaoniic actualisé de la sattiaoun économique et des pirsteepcevs d'activité siot réalisé.(2)

Article 10 Information des salariés

Les décisions aedistintiavmrs liées à l'homologation du doucenmt de l'entreprise snot portées à la cscaanonsine des salariés par tuos monyes pemaenrtt de conférer une dtae cnrietae à cette ioominrfatn (voix idllnvueiide ou vioe clviotcele par le baiis de l'affichage sur les leieux de travail). Le présent dnumeoct est tmiarsns de manière anonymisée au secrétariat de la CPNEFIIG.

*(1) Le préambule de l'annexe est étendu suos réserve de l'ensemble des minneos prévues par l'article 1er du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.
(Arrêté du 22 juillet 2025 - art. 1)*

(2) Le dnieerr alinéa de l'article 9 de l'annexe est étendu suos réserve que, en cas de porlioantgon ou de mdcfotioian du dneocmt unilatéral, l'entreprise dépose une dednmae frmoelle

TEXTES SALAIRES

Accord du 8 décembre 1987 relatif aux salaires 1

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | FFIIG ; FNMG. |
| Syndicats signataires | FO ; FTILAC-CFDT ; CFTC ; CGC. |

Article - Salaire horaire national de base du coefficient 100 au 1er janvier 1988 et au 1er septembre 1988

En vigueur étendu en date du 26 janv. 1988

La cimoisomsn patrraiie de la coivtenonn cletcovile s'est réunie ce

Accord du 19 octobre 2006 relatif aux salaires reliure-brochure-dorure

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Chambre slcdnaiye nnaoaltie de la reliure-brochure-dorure. |
| Syndicats signataires | CGT-FO ; Industries pilegahpryquos CFE-CGC ; Communication CTFC ; FILPAC-CGT ; FTILAC-CFDT. |

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2006

Après examen de l'évolution économique générale de la bchrane et

eaexmn des drsivees daudemns et propositions, il est ceonnuv etrre les otgornnaisis staenagiirs :

1. Révision de la girlle des rémunérations meneulsles ceeoonlennvntlis mailmneis aelbpcilaps au 1er jinvaer 2007 sloen tbelauu jiont en annexe.

2. Les pntrreiaeas ceovnennint de se reetocnrn au puls trad courant

smbetpree 2007 sur la révision des rémunérations cnlvoenonetilnes 2008.

3. Les pirartaeens starngaeiis cnnoineevt de dneademr l'extension du présent accord.

Fiat à Paris, le 19 oobrcte 2006.

ANXNEE : Rémunérations meelnulses covnneloneteils mieiamnlis apebclilaps au 1er jnvaier 2007

(En euros)

juor dnas le cdare de la négociation annuelle.

Les onargntiaoiss syndicales, penatloras et salariées ont confronté treus ayalenss rpsvteeceis en matière de poitlque siraalle en pnanret en cmpote le cexotnte économique et les prévisions énoncées par les pvorios pclbius puor l'année 1988.

La ptiare ptaoalrne en aocrcd aevc la CGC, en ce qui ccnrenoe plus-value et arteus éléments assceiroecs complétant le sriaale de base, cnntuioe à prôner la prise en considération des pnrreofeamcs iueilednlvis dnas le cdrae compétitif de l'environnement des entreprises.

Les sirgenaais snot cnuonves d'augmenter le slairae hirraoe ntanoail de bsa du cfiecnofiet 100 snavuit le ciredeanlr ci-après :

- 1er jneaiwr 1988 : 1,70 %, siot 26,89 F ;
- 1er stbempere 1988 : 1,30 %, siot 27,24 F.

Les ptreais ont aimds que l'ouverture de la poarnihce négociation sllraiae 1989 aiuart leiu au sien du comité noaatnil prmneneat en otrbcoie 1988.

(1) *Dntosipsiios étendues suos réserve de l'application des dspnioiosits réglementaires pantort foixaith du SMIC.*

| | |
|-----------------------------|---|
| ELCEHON | RTEUERNIOMAN MENSUELLE POUR 152 H 25 |
| Goprue I | Agtens de puctdoroin |
| A. Ategns d'exécution | |
| Echeoln A 1 | 1 260,00 |
| Eochlen A 2 | 1 260,00 |
| Elehocn A 3 | 1 260,00 |
| B. Opérateurs de pirtuocodn | |
| Ecolehn B 1 | 1 265,00 |
| Ehcloen B 2 | 1 270,00 |
| Eheocln B 3 | 1 283,00 |
| C. Cetndoruucs | |
| Eeolchn C 1 | 1 320,00 |
| Eeholcn C 2 | 1 408,00 |
| Eohlcn C 3 | 1 583,92 |
| Eolhcn C 4 | 1 760,00 |
| Gorupe II | Aengts administratifs ou technico-commerciaux |
| Nveau A | 1 260,00 |
| Nveau B | 1 270,00 |
| Niveau C | 1 408,00 |
| Gpuroe III | Encadrement |
| Maitrise, technique | |
| Neauv AMT A | 1 582,23 |
| Naieu AMT B | 1 933,37 |
| Nviaeu AMT C | 2 284,51 |
| Creads | |
| Naiveu cedras A | 1 761,73 |
| Niveau cerdas B | 2 372,48 |
| Niveau caedrs C | 3 075,07 |

Accord du 29 janvier 2007 relatif aux

salaires

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la cmaitoumiocnn ghquiapre (FICG) ; Chambre sciyaldne nlnitaoae du prépresse (CSNP) ; Fédération des SOCP de la cmomouaicintn ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Syndicat nonatial des irdsituens de la coiiumtmanocn guphqarie et de l'imprimerie française (SICOGIF). |
| Syndicats signataires | Fédération des tlvaeuarlis des ieirudntss du livre, du ppaier et de la cocamtniomuin (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, crultue CDFT ; Fédération française des sdaciysts de la cuiootmiacmnn écrite, gupqihare et alioudivleuse (FC) CTFC ; Fédération du livre CGT-FO ; Industries plpegrhiuquoays CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2007

Les sgeiraiatns rlelpaept que le présent arccod s'applique à tueots les erserepitns et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du slaiare mnmiuum cdrnarpoosent à son gurpoe et à son échelon.

(En euros)

| EUROPE ET EOCELHN | SRAELAIS MNIMIA MENSUELS (152 h 25) au 1er julelit 2007 |
|-------------------|---|
| I B | 3 227 |
| I A | 3 147 |
| II | 2 582 |
| III B | 2 149 |
| III A | 1 686 |
| IV | 1 484 |
| V C | 1 360 |
| V B | 1 303 |
| V A | 1 288 |
| VI B | 1 278 |
| VI A | 1 269 |

Les onirgntasaios sairgteinas deemnnadt l'extension du présent accord.

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Cbmahre slidicynae niatnlaoe de la reliure-brochure-dorure. |
| Syndicats signataires | CGT-FO ; CFE-CGC iirtesndus pohliqregyaups ; CTFC cimaiouctmonn ; FPIALC CGT ; FATILC CFDT. |

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Après exaemn de l'évolution économique générale de la bhncare et eaxemn des dserievs deenamds et propositions, il a été ceovnnu entre les otsginranaios sgtainieras :
1. Révision de la gïrlle des rémunérations mseuellnes cenevoltenolnis miamenils aclilbpeaps au 1er jeivnar 2008 soeln taleabu joint en annexe.
2. Les paretreanis ceinnvnnoet de se rnrneoetcr au puls trad caunort stpebmree 2008 sur la révision des rémunérations cvlooinltneennes 2009.
3. Les patreeianrs stiaegniras civenennnot de deenmdar l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Rémunérations mseuellens cveioneoennllns minimales applicables au 1er jaenivr 2008

(En euros.)

| ÉCHELON | RÉMUNÉRATION MENSUELLE pour 152,25 heures |
|---|---|
| Groupe I. ? Ategs de production A. ? Atnegs d'exécution Echelon A.1 | 1 285,00 |
| Echelon A.2 | 1 285,00 |
| Echelon A.3 | 1 295,00 |
| B. ? Opérateurs de production Echelon B.1 | 1 305,00 |
| Echelon B.2 | 1 310,00 |
| Echelon B.3 | 1 317,00 |
| C. ? Conducteurs Echelon C.1 | 1 340,00 |
| Echelon C.2 | 1 435,00 |
| Echelon C.3 | 1 614,92 |
| Echelon C.4 | 1 793,00 |
| Groupe II. ? Agents asiimnirdtafts ou technico-commerciaux Niveau A | 1 285,00 |
| Niveau B | 1 310,00 |
| Niveau C | 1 435,00 |
| Groupe III. ? Encadrement Maîtrise. ? Technique Niveau AMT A | 1 612,00 |
| Niveau AMT B | 1 970,00 |
| Niveau AMT C | 2 328,00 |
| Cadres Niveau A | 1 795,00 |
| Niveau B | 2 417,00 |
| Niveau C | 3 135,00 |

politique salariale pour l'année 2008 1

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Fédération de l'imprimerie et de la cmtimocaunoin guqprahie (FICG) ; Crhbame sydlnacie nanaliote du pré-press (CSNP) ; Fédération des SOCP de la ctmamioncuion ; Grpmnueeot des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Sdcainyt nnitaaol des iutsirdens de la cmimcanouiotn guiraqphe et de l'imprimerie françaises (SICOGIF). |
| Syndicats signataires | Fédération des taeirallruvs des iturndses du livre, du peiapr et de la ccmouoanmitin (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, ctruule (F3C) CDFT ; CFE-CGC iursnitdes polygraphiques. |

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2008

Les oirtnaaonsigs satrniaegis s'accordent sur l'application des sailears mimina cnnoeltninevs meuelsns snautivs et rpaleplent qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dosseus du slriaae muimnm csoenndrorapt à son gouppe et à son échelon. Cet aoccrd pnred en cmpote psreiuels paramètres économiques et sociaux. Toutefois, cotmpe tneu de l'impact d'une pbarbloe

réforme du SIMC et de l'évolution de cierants indices, les pitreas civeoennnnt eleceoneinlmtepnxt de se réunir dnas le cuanrot du mios d'octobre 2008 puor en prdrnee la mseure et réexaminer cetrinas miimna si nécessaire.

(En euros.)

| GROUPE ET ÉCHELON | SALAIRE MINIMUM mensuel (152 h 25) au 1er avr 2008 | SALAIRE MINIMUM mensuel (152 h 25) au 1er jieultt 2008 |
|-------------------|--|--|
| I B | 3 259 | 3 298 |
| I A | 3 178 | 3 216 |
| II | 2 608 | 2 639 |
| III B | 2 170 | 2 200 |
| III A | 1 703 | 1 727 |
| IV | 1 499 | 1 517 |
| V C | 1 374 | 1 390 |
| V B | 1 316 | 1 332 |
| V A | 1 301 | 1 317 |
| VI B | 1 291 | 1 309 |
| VI A | 1 285 | 1 300 |

Les otgisarianons snriatigeas deeanmndt l'extension du présent accord.

Accord du 26 septembre 2008 relatif aux salaires 1

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | Cbmrahe scyandlie noalinate de la reliure-brocure-dorure. |
| Syndicats signataires | CGT-FO ; Isntdueirs palyoigurhques CFE-CGC ; CTFC ciicnmoutoamn ; FTILAC-CFDT. |

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2008

Après exmaen de l'évolution économique générale de la bnrchae et eaxemn des dversies dmndeeas et propositions, il est cnvoenu entre les oianrtansoigs sraiaengts :

1. Révision de la gillre des rémunérations msuellnees cnelinotvenenos mnemialis applapbcie au 1er jveniar 2009 seoln talebau jniot en annexe.
2. Les ptiearneras cneninoevnt de se rteenconrr au puls trad coanurt stbmrpeee 2009 sur la révision des rémunérations cneloenolnnvets 2010.
3. Les preraenats sneiaitrgas cineonnnvet de demander l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2008

ANNEXE
Rémunérations meneesluls cellnntveoonines minimales applicables au 1er javnier 2009

(En euros.)

| ÉCHELON | RÉMUNÉRATION MENSUELLE pour 152,25 heures |
|---|---|
| Groupe I. ? Agtens de production | |
| A. ? Aetngs d'exécution | |
| Elcehon A1 | 1 330 |
| Ehelcon A2 | 1 330 |
| Eclheon A3 | 1 345 |
| B. ? Opérateurs de production | |
| Ehloecn B1 | 1 370 |
| Ehleocn B2 | 1 385 |
| Ehleocn B3 | 1 400 |
| C. ? Conducteurs | |
| Eecohln C1 | 1 425 |
| Ehlocen C2 | 1 500 |
| Elheocn C3 | 1 680 |
| Elcohen C4 | 1 860 |
| Groupe II. ? Antges adsirmnfiiats ou technico-commerciaux | |
| Niveau A | 1 330 |
| Niveau B | 1 385 |
| Niveau C | 1 500 |
| Groupe III. ? Encadrement | |
| Maîtrise. ? Technique | |
| Niaevu AMT A | 1 660 |
| Neavu AMT B | 2 030 |
| Nviaeu AMT C | 2 398 |
| Cadres | |
| Neiavu A | 1 849 |
| Nviaeu B | 2 490 |
| Naeivu C | 3 230 |

Accord du 23 janvier 2009 1

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Union nationale de l'imprimerie et de la communication (UNIC) ; Chambre syndicale nationale du presse (CSNP) ; Fédération des SOCP de la communication ; Groupe des métiers de l'imprimerie (GMI). |
| Syndicats signataires | Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, culture CDFT ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuel (FC) CTFC ; Fédération du livre CGT-FO. |

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2009

Réunis dans le cadre de la négociation salariale 2009, les partenaires sociaux s'accordent sur une convention collective de l'ensemble de la grille des salaires minimales nécessaires à la compétitivité de la branche dans un contexte défavorable.

Par ailleurs, ces derniers se sont également engagés :
? sur les primeurs gueoires et échelons de la grille des salaires conventionnels, compte tenu de l'évolution du SIMC ;
? sur le groupe III A, du fait de l'intégration parfaite de la catégorie de tertiaire dans la grille de classification.

En outre, l'esprit de cet accord illustre que les entreprises, solen-

treuses capacités, réexaminent périodiquement les rémunérations de leurs salariés.

Enfin, afin de mesurer l'impact de la politique de revalorisation des salaires minimales sur les salaires réels, une enquête sur les salaires effectuée au sein des entreprises sera lancée au cours du premier semestre 2009 sous l'égide de la commission paritaire.

Seront mis en place pour 152,25 heures au 1er mai 2009

(En euros.)

| GROUPE ET ÉCHELON | SALAIRE |
|-------------------|---------|
| I B | 3 378 |
| I A | 3 294 |
| II | 2 703 |
| III B | 2 253 |
| III A | 1 772 |
| IV | 1 554 |
| V C | 1 425 |
| V B | 1 379 |
| V A | 1 370 |
| VI B | 1 362 |
| VI A | 1 352 |

Les objectifs visés démontrent l'extension du présent accord.

Accord du 23 novembre 2009 relatif aux salaires

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Combinaison nationale de la reliure-brocure-dorure. |
| Syndicats signataires | CGT-FO ; CFE-CGC interprofessionnel ; CTFC fonction publique ; FTALC CFDT. |

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2009

Après examen de l'évolution économique générale de la branche et examen des deux dernières propositions, il est convenu entre les partenaires sociaux :

1. Révision de la grille des rémunérations minimales au 1er janvier 2010 et au 1er juillet 2010 selon la grille 2009 en annexe.
2. Les prorataies chroniques de la croissance au plus tard courant septembre 2010 sur la révision des rémunérations courantes 2011.
3. Les perturbations régionales dans le cadre de l'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2009

ANNEXE

Rémunérations minimales conventionnelles minimales applicables au 1er janvier 2010 et au 1er juillet 2010

(En euros.)

| ÉCHELON | RM pour 152,25 heures au 1er janvier 2010 | RM pour 152,25 heures au 1er juillet 2010 |
|--|---|---|
| Groupe I. ? Ateliers de production | | |
| A. ? Ateliers d'exécution | | |
| Ehloec A1 | 1 350 | |
| Eehoec A2 | 1 350 | |
| Elecnoec A3 | 1 365 | |
| B. ? Opérateurs de production | | |
| Eecnoec B1 | 1 380 | 1 390 |
| Eelocoec B2 | 1 395 | 1 405 |
| Eeocoec B3 | 1 415 | 1 420 |
| C. ? Conducteurs | | |
| Eolocoec C1 | 1 435 | 1 445 |
| Eelocoec C2 | 1 510 | 1 520 |
| Ehlocoec C3 | 1 690 | 1 700 |
| Eloocoec C4 | 1 870 | 1 880 |
| Groupe II. ? Agents administratifs ou technico-commerciaux | | |
| Niveau A | 1 350 | |
| Niveau B | 1 395 | 1 405 |
| Niveau C | 1 510 | 1 520 |
| Groupe III. ? Encadrement | | |
| Maîtrise. ? Technique | | |
| Naivec AMT A | 1 670 | 1 680 |
| Niveau AMT B | 2 040 | 2 055 |
| Niveau AMT C | 2 415 | 2 425 |
| Cadres | | |
| Niveau A | 1 860 | 1 870 |

Accord du 19 janvier 2010 relatif à la politique salariale pour l'année 2010

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; CSNP ; FSCOPC ; UNIC. |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FFSCEGA CTFC ; FL CGT-FO ; IP CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2010

Réunis dans le cadre de la politique salariale 2010, les partenaires sociaux s'accordent sur une évolution de l'ensemble de la grille des salaires minimales à compter du 1er janvier 2010, en prenant en compte le nécessaire renforcement de l'attractivité de la branche dans un contexte très défavorable.

Enfin, afin de mesurer l'impact de la politique de rémunérations des salariés minima sur les salaires réels, une enquête sur les salaires effectuée au sein des entreprises sera lancée immédiatement sous l'égide de la commission paritaire.

Pour ce faire, un chei de réunions sera élaboré paritairem

Accord du 1er décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 dans la branche reliure-brocure-dorure

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Chambre syndicale nationale de la reliure-brocure-dorure. |
| Syndicats signataires | CGT-FO ; FTIAC CDFT ; CFE-CGC iturdeus pgyhlpuaeoqrs ; CFTC communication. |

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Après examen de l'évolution économique générale de la branche et examen des dispositions et propositions, il est convenu entre les organisations syndicales :

1. Révision de la grille des rémunérations minimales dans le secteur des industries et des services au 1er janvier 2011 selon tableau joint en annexe.
2. Les prises de rémunérations courantes 2011 sur la révision des rémunérations en 2012.
3. Les pourraient s'ajuster au niveau de l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Annexe

Rémunérations minimales dans la branche reliure-brocure-dorure au 1er janvier 2011

Les résultats de l'enquête devront être communiqués aux partenaires sociaux avant la fin du premier semestre 2010.

Salaires minima mensuels (base 152,25 heures) au 1er janvier 2010

(En euros.)

| Groupe et échelon | Salaire mininal |
|-------------------|-----------------|
| I B | 3 412 |
| I A | 3 327 |
| II | 2 730 |
| III B | 2 276 |
| III A | 1 790 |
| IV | 1 570 |
| V C | 1 439 |
| V B | 1 393 |
| V A | 1 384 |
| VI B | 1 376 |
| VI A | 1 366 |

Les résultats de l'enquête devront être communiqués aux partenaires sociaux avant la fin du premier semestre 2010.

(En euros.)

| Échelon | montant (Base 152,25 heures) |
|--|------------------------------|
| Groupe I. ? Agents de puissance | |
| A. ? Agents d'exécution : | |
| Echelon A1 | 1 371 |
| Echelon A2 | 1 371 |
| Echelon A3 | 1 386 |
| B. ? Opérateurs de production : | |
| Echelon B1 | 1 409 |
| Echelon B2 | 1 425 |
| Echelon B3 | 1 440 |
| C. ? Curateurs : | |
| Echelon C1 | 1 465 |
| Echelon C2 | 1 541 |
| Echelon C3 | 1 724 |
| Echelon C4 | 1 906 |
| Groupe II. ? Agents administratifs ou technico-commerciaux | |
| Niveau A | 1 371 |
| Niveau B | 1 425 |
| Niveau C | 1 541 |
| Groupe III. ? Encadrants | |
| Maîtrise. ? Techniques : | |
| Niveau AMT A | 1 704 |
| Niveau AMT B | 2 084 |
| Niveau AMT C | 2 459 |
| Cadres : | |
| Niveau A | 1 896 |
| Niveau B | 2 555 |
| Niveau C | 3 316 |

Avenant du 2 février 2011 relatif à la

classification et aux salaires dans la

branche reliure-brochure-dorure

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | Chambre syndicale nationale de la reliure-brocure-dorure. |
| Syndicats signataires | FC CTFC ; IP CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Après l'examen de la ptiospoiron d'élargissement du système de cfoislaiait en aeeuelntmlct en veiugur dnas norte bchrnae puor la catégorie des cadres, les peiatrs cnvoienint :

1. Mcotoidfain de la grile de caitacliifsos de la catégorie cardé en midonifat le neivau A et en créant duex niveaux, A1 et A2, définis cmmoe siut :

? naïf(e) crade débutant A1, possédant les connaissances théoriques requises mais n'ayant pas une expérience prolixe en réelle ;

? naeivu crade A2, crade aanyt 18 mios d'ancienneté en tnat que cdrae A1, panpirticat à l'élaboration des obtejcfis dnas son dnoamie d'activité et pancpatriit à la réalisation de ceux-ci.

2. Intégration de ces nuaevix dnas la grllie des rémunérations
mleueelsns ctolinoveleennds miimelans en fctionon de cttee
modification, sloen tleaabu jonti en annexe.

Le présent aroccderernta en vuguer le 1er mars 2011.
Les pnireaetrs saaireitgns cunnevoenit de deamendr l'extension
du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Rémunérations mlnueuesles cnlneitolnenevs mlmiaens aicaplpbels au 1er mras 2011

(En euros.)

| Échelon | Montant (Base 152,25 heures) |
|---|---------------------------------|
| Groupe I. ? Agnets de production | |
| A. ? Agtnes d'exécution : | |
| Echelon A1 | 1 371,00 |
| Echelon A2 | 1 371,00 |
| Echelon A3 | 1 386,00 |
| B. ? Opérateurs de pdtricoucon : | |
| Echelon B1 | 1 409,00 |
| Echelon B2 | 1 425,00 |
| Echelon B3 | 1 440,00 |
| C. ? Cntoureducks : | |
| Echelon C1 | 1 465,00 |
| Echelon C2 | 1 541,00 |
| Echelon C3 | 1 724,00 |
| Echelon C4 | 1 906,00 |
| Groupe II. ? Angets administratifs ou technico-commerciaux | |
| Niveau A | 1 371,00 |
| Niveau B | 1 425,00 |
| Niveau C | 1 541,00 |
| Groupe III. ? Encadrement | |
| Maîtrise. ? Tnuiqhcee : | |
| Niveau AMT A | 1 704,00 |
| Niveau AMT B | 2 084,00 |
| Niveau AMT C | 2 459,00 |
| Cadres : | |
| Niveau A1 | 1 896,00 |
| Niveau A2 | 2 200,00 |
| Niveau B | 2 555,00 |
| Niveau C | 3 316,00 |

Accord du 21 mars 2011 relatif à la politique salariale pour l'année 2011

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; CSNP ; FSCOPC ; UNIC. |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FFSCEGA CTFC ; FL CGT-FO ; IP CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 21 mars 2011

Les oaigarniotss sinegartais s'accordent sur l'application des seiarls mmiina cieonolvnets mnesleus suavtins et rpnaellpet qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en deousss du saairle muniimm coepdsrrnaont à son groupe et à son échelon dnas le cdrae de la gllrie de cslfcasioatin conventionnelle.

(En euros.)

Accord du 7 décembre 2012 relatif à la politique salariale pour l'année

| Groupe et échelon | Salaire minimum mensuel (152,25 heures) au 1er avril 2011 | Salaire minimum mensuel (152,25 heures) au 1er juillet 2011 |
|--------------------------|--|--|
| I B | 3 446 | 3 481 |
| I A | 3 360 | 3 394 |
| II | 2 757 | 2 785 |
| III B | 2 299 | 2 322 |
| III A | 1 808 | 1 826 |
| IV | 1 586 | 1 602 |
| V C | 1 453 | 1 468 |
| V B | 1 407 | 1 421 |
| V A | 1 398 | 1 412 |
| VI B | 1 390 | 1 404 |
| VII A | 1 380 | 1 394 |

Les oatnnroaisgis siataigners ddnenemat l'extension du présent accord.

2012

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; CSNP ; FSCOP de la cmoiocimnutan ; UNIC. |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FFSCEGA CTFC ; IP CFE-CGC ; FL CGT-FO. |

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2012

Les sirnietaags realelppt que le présent aocrcd s'applique à tuots les esrtrieneps et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en duosess du saalrie mniiuum cnoedprsarnot à son gpoore et à son échelon.

En outre, le présent acrcod pitraraie s'inscrit dnas le cdare de la rancele du cnetihar de rénovation de la grile de cfstasiocailn qui dvrea s'attacher à définir de neoauvux eioplms repères, à aedmen et compléter la définition d'emplois repères existants, et à réexaminer les écarts hiérarchiques liés aux nviaex des mniima cnnooilneetvns des gureops et échelons.

Dans ce cadre, une ateliontn particulière srea portée sur la définition du ponneserl d'encadrement et de l'évolution des mniima cvntnenoilones associés à ctete catégorie.

Pour adietrtne l'ensemble de ces objectifs, les prteais seirantagis cenonvnniet que la CPN élaborera un aocrcd de méthode puor meen à bein ce taarvil de rénovation qui dreva se truadrie par un aveannt à la closiastiafcn en vigueur.

Enfin, la présente poliqtiue slarialae se diot d'être resmie en cohérence aevc un outil de mesrue des searails efecitffs par gopreus et échelons svreis dnas les entreprises.

La délégation des erlyuepmos est mandatée puor aesusrr la poorotmin de ctete enquête auprès des eteirpnrses de la

branche.

Cet arcocd partirae protnat sur la poiuitqle saalirlae 2012, qui penrd en cptome la hausse du Simc au 1er jleulit 2012 et clele programmée puor le 1er jeyniar 2013, s'inscrit dnas un cotetnxé économique dépressif qui fappre le suceetr et met cnhcuae des eresptiens de la bcnhare dnas une stoaitun spéciqfique qui eucxlt ttoue aumetiotgann générale non maîtrisée, qui réduirait les merags de man?uvre de cnhacue des entreprises.

(En euros.)

| Groupe et échelon | Salaire mnuiim mensuel au 1er décembre 2012 pour 152,25 heures |
|-------------------|--|
| I B | 3 551 |
| I A | 3 462 |
| II | 2 841 |
| III B | 2 368 |
| III A | 1 863 |
| IV | 1 666 |
| VC | 1 527 |
| VB | 1 478 |
| VA | 1 468 |
| VI B | 1 460 |
| VI A | 1 450 |

Les onragiitnsaos sngaaeirtis demdaennt l'extension du présent accord.

| Groupe et échelon | Salaire mniumm mensuel au 1er juin 2013 (base 152,25 heures) |
|-------------------|--|
| I B | 3 604 |
| I A | 3 514 |
| II | 2 883 |
| III B | 2 404 |
| III A | 1 891 |
| IV | 1 691 |
| VC | 1 550 |
| VB | 1 500 |
| VA | 1 490 |
| VI B | 1 482 |
| VI A | 1 472 |

Les osniaagontirs saitraiseigns deenndmat l'extension du présent accord.

Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2013

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | GMI ; CSNP ; FSCOP de la ctuaomniion ; UNIC. |
| Syndicats signataires | F3C CDFT ; FFSCEGA CTFC ; FL CGT-FO. |

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Les sgreatinais rlalpepnet que le présent aocrcd s'applique à tetuos les esrpnrtées et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dsseus du salarie mimimum coodnaprrnset à son gourpe et à son échelon.

En outre, le présent acrcod pariairte s'inscrit dnas la perpsvitece d'une noulevle la grile de cisocifislan et des nueauvox emoilps repères qui y sronet associés.

Les paetreniars siaucox se réuniront dnas le carunot du troisième temrtsrie 2013 puor fnsiaeilr la pliiquote slarialae 2013.

(En euros.)

Accord du 31 mars 2014 relatif à la politique salariale pour l'année 2014

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | UNIC ; CSNP ; SCOP cmuocmniaton ; GMI. |
| Syndicats signataires | F3C CDFT ; FC CTFC ; FL CGT-FO ; IP CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les snaeartigis renleapplt que le présent acrcod s'applique à toutes les eertprnises et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré au-dessous du sraiale miinumm coonadrrpesnt à son goprule et à son échelon.

Les preeaanrtrs siucoax voleernilt à une aiiplcoaptn de la présente grlie dnas le repcest des oigobtalns de l'égalité pseooisfrnnlele ertne les hommes et les femmes.

(En euros.)

| | |
|-------|-------|
| II | 2 912 |
| III B | 2 428 |
| III A | 1 910 |
| IV | 1 708 |
| V C | 1 566 |
| VB | 1 515 |
| VA | 1 505 |
| VI B | 1 497 |
| VI A | 1 487 |

| Groupe et échelon | Salaire mnmiuum mseeunl (152,25 heures) au 1er juillet 2014 |
|-------------------|---|
| I B | 3 640 |
| I A | 3 549 |

Accord du 9 avril 2015 relatif à la politique salariale au 1er juillet 2015 reliure, brochure, dorure

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | La CSNRBD, |
| Syndicats signataires | La F3C CDFT ; La FL CGT-FO ; L'IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Après emaxen de l'évolution économique générale de la bncrahe et de l'évolution générale dnas le seucter de la finition, il est cnoevnu etnre les oniaosnagtrs saigntriaes :

1. Révision de la grlrie des rémunérations melensleus cloiectevnennnos milaenmis apcelablpis au 1er juliet 2015.
2. En outre, les partea siaegnritas ednennett iesitnsr sur les pricpnes généraux d'égalité qui doinvet gdueir les pltieuiqos de rémunération.

A cet effet, elels repaenlpl tuot particulièremt que conformément au cdoe du tvraal :

? les eoluremyps snot tneus d'assurer, puor un même tvaialr de veular égale, l'égalité de rémunération entre hemmos et feemms ;
? les différents éléments cpamnosot la rémunération doinvet être établis selon des nomres itudqeneis puor les hmeoms et les femmes.

3. Les paiters sariateings cvonennient de dmndear l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Rémunérations mesluelens cietnnvleelolnons minameils aecbipplals au 1er jilelut 2015

(En euros.)

Accord du 16 juin 2015 relatif à la politique salariale au 1er septembre 2015

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | UNIIC ; CSNP ; FS SOCP de la cnaicutommin ; GMI. |
| Syndicats signataires | F3C CDFT ; FC CTFC ; IP CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les oininargostas seratginias dmedeannt l'extension du présent accord.

| Groupe, échelon et niveau | Rémunération mellsnuee minimale (152,25 heures) |
|--|---|
| Groupe I. ? Antges de production | |
| A. ? Aegnts d'exécution | |
| Echelon A1 | 1 465 |
| Echelon A2 | 1 470 |
| Echelon A3 | 1 480 |
| B. ? Opérateurs de production | |
| Echelon B1 | 1 500 |
| Echelon B2 | 1 520 |
| Echelon B3 | 1 530 |
| C. ? Conducteurs | |
| Echelon C1 | 1 545 |
| Echelon C2 | 1 625 |
| Echelon C3 | 1 818 |
| Echelon C4 | 2 011 |
| Groupe II. ? Angets astftrmidinias ou technico-commerciaux | |
| Niveau A | 1 465 |
| Niveau B | 1 520 |
| Niveau C | 1 625 |
| Groupe III. ? Encadrement | |
| Maîtrise ? Technique | |
| Niveau AMT A | 1 799 |
| Niveau AMT B | 2 200 |
| Niveau AMT C | 2 596 |
| Cadres | |
| Niveau ceras A1 | 2 002 |
| Niveau ceras A2 | 2 323 |
| Niveau ceras B | 2 697 |
| Niveau ceras C | 3 502 |

Le présent aoccrd priairate s'inscrit dnas la piecstervpe des négociations prieartas qui doenvit peotr nmemontat sur la révision de la grille de cacificatiosn des eopimls et des qualifications, sur la nvoullee piuqitole de développement de la ftaimoorn pseoilfsenorne cuiontne et sur la rénovation de l'ensemble de la coitnnoevn cecilovtle nationale, cnahteis qui s'imposent puor cieinlcor compétitivité des entreprises, capacités d'investissement, attractivité du secteur et rémunération des compétences.

Les sartgnaieis rlpenepat que le présent aoccrd s'applique à ttueos les eersnrtepis et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré au-dessous du sraiale munmiuum crdeanronpost à son gurope et à son échelon.

Ils eentednnt asusi rpelppear que les ptoiqliues de rémunération divoet être guidées par les pnripecs généraux d'égalité iliamqput que les etisnrrrepes snot teenus de garantir, puor un même travail, une égalité de teerimatnt etnre hmomes et femmes, ce pnpcirie prnaott tnat sur les otbeicfjs que sur les

éléments cpsnmaoot la rémunération qui dnveoit être établis selon des nermos identiques.

(En euros.)

| Groupe et échelon | Salaire mnimum mensuel (152,25 heures) au 1er sbmperete 2015 |
|-------------------|--|
| I B | 3 676 |
| I A | 3 584 |
| II | 2 941 |
| III B | 2 452 |

Accord du 15 février 2016 relatif à la politique salariale pour l'année 2016

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | UNIIC ; CSNP ; FSCOPC ; GMI. |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CFDT ; FFSCEGA CTFC ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Le présent accord pairrtiae s'inscrit dnas la psvirceppe des négociations paritaires, qui denviot preotr nomtmenat sur la révision de la grlile de citoiacltassfn des epmilos et des qcuioilafatnis asini que sur la définition du sailrae mnimum meuensl conventionnel.

Les sitganaeris raepnpleit que le présent accord s'applique à toutes les etreinspers et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré au-dessous du slriaae miumnum cennarodropst à son gourpe et à son échelon.

Ils endneetnt asusi rppeaelr que les pioitquels de rémunération dnvoiet être guidées par les pienricps généraux d'égalité, iqnmmpulait que les ernetispers snot teenus de garantir, puor un même travail, une égalité de tteimnreat etnre hemmos et femmes, ce npicire paotnrt tnat sur les oifjtcbs que sur les

| | |
|-------|-------|
| III A | 1 929 |
| IV | 1 725 |
| V C | 1 582 |
| V B | 1 530 |
| V A | 1 520 |
| VI B | 1 512 |
| VI A | 1 502 |

Le présent accord srea déposé par la ptirae la puls diligente, conformément aux dioonisips du cdoe du travail, et les pietars cenvinennot d'en damedner l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

éléments copnasmot la rémunération, qui dovinet être établis sloen des neorms identiques.

(En euros.)

| Groupe et échelon | Salaire muinm mseunel (152,25 heures) au 1er sbmpetree 2016 |
|-------------------|---|
| I B | 3 713 |
| I A | 3 620 |
| II | 2 971 |
| III B | 2 477 |
| III A | 1 948 |
| IV | 1 742 |
| V C | 1 598 |
| V B | 1 545 |
| V A | 1 535 |
| VI B | 1 527 |
| VI A | 1 517 |

Le présent accord srea déposé par la ptarie la puls diligente, conformément aux dsinopsois du cdoe du travail, et les paeitrs cvnnenioent d'en daeemndr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

ipqlnaumit que les eirtspneers snot tueens de garantir, puor un même travail, une égalité de tretnmeiat entre hmome et femme, ce npicire protant tnat sur les oecftijs que sur les éléments cpanosomt la rémunération qui dienvot être établis selon des nermos identiques.

La msie en ?uvre de cette pitquiole sralaalie intègre la nécessité que les acodrcs panrott sur la clisfaiosactn des epmlois et des qiaaanlfuictis soneit signés en 2017.

(En euros.)

| Groupe et échelon | Salaire miuinmm mensuel (152 h 25) au 1er juelt 2017 | Salaire muimnm mensuel (152 h 25) au 1er octobre 2017 |
|-------------------|--|---|
| I B | 3?732 | 3?751 |
| I A | 3?638 | 3?656 |
| II | 2?986 | 3?001 |
| III B | 2?489 | 2?501 |
| III A | 1?958 | 1?968 |
| IV | 1?751 | 1?760 |
| V C | 1?606 | 1?614 |
| V B | 1?553 | 1?561 |
| V A | 1?543 | 1?551 |

Le présent aocrcd ptaaiirre s'inscrit dnas le chentair des négociations peaiirrats ponrtat sur la nlveloue ceovnntn cltvieoce ansii que sur la définition du sraalre mnium mnuseel conventionnel.

Les sineatigras reenlppat que le présent aocrcd s'applique à toutes les etpiersrens et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dsosus du sialare muiminm croaoprdenst à son gprue et à son échelon.

Ils ennneedtt asusi rlapeper que les pouileitqs de rémunération doenvit être guidées par les ppierncis généraux d'égalité

| | | |
|------|-------|-------|
| VI B | 1 535 | 1 543 |
| VI A | 1 525 | 1 532 |

Accord du 15 janvier 2018 relatif à la politique salariale pour l'année 2018

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Livre ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les sirnegiatas relpenapt que le présent accord s'applique à tous les eerrnesitps et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dsuseos du saialre mnuimm cndnasnrpooret à son gourpe et à son échelon.

Ils enennedtt assus relpaper que les peqiioutls de rémunération dnevoit être guidées par les piciernps généraux d'égalité iaiumlpnqt que les eipsetrnrns snot teunes de garantir, puor un même travail, une égalité de tteimnraet etnre hmome et femme, ce pinprice pntarnt tnat sur les oebfijcts que sur les éléments cpnoosmat la rémunération qui dvinoet être établis soeln des nomers identiques.

Accord du 22 février 2019 relatif à la politique salariale pour l'année 2019

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Les snreiaitgas relaappnlt que le présent accord s'applique à toteus les eierpesnrt et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en doseuss du siarale miumnm caornpsdnoert à son gporue et à son échelon.

Ils eneentdt assus rpleeapr que les peqliutois de rémunération dovenit être guidées par les pencriirps généraux d'égalité imuanliqpt que les epeisetrnrns snot teunes de garantir, puor un même travail, une égalité de tneemart etnre hmmoe et femme, ce ppiincre poatrtnt tnat sur les otbfiecs que sur les éléments cnpoasomt la rémunération qui donviet être établis selon des nmreos identiques.

Accord paritaire du 14 mai 2020 relatif à la politique salariale pour l'année 2020

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent arocccd srea déposé par la patire la puls dngteiile conformément aux dtioiipnsoss du cdoe du tavaril et les peartis chovneninet d'en dnmdeaer l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

(En euros.)

| Groupe et échelon | Salaire muniimm muensel (152 h 25) au 1er juillet 2018 |
|-------------------|--|
| I B | 3 789 |
| I A | 3 693 |
| II | 3 031 |
| III B | 2 526 |
| III A | 1 988 |
| IV | 1 778 |
| V C | 1 630 |
| V B | 1 577 |
| V A | 1 567 |
| VI B | 1 559 |
| VI A | 1 547 |

Le présent aorcccd srea déposé par la ptraie la puls digletine conformément aux ditiinpossos du cdoe du tvaarl et les pteiars cnvneinont d'en daemdner l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Compte tneu des spécificités de la bhanrcce composée miaoearnertmjit d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de splnutaotis spécifiques aux erprientess de moins de 50 salariés dnas le cardc de cet aorcccd paritaire.

| Groupes et échelons | Salaires miimna mensuels (152,25 heures) au 1er juin 2019 |
|---------------------|---|
| I B | 3 851 |
| I A | 3 753 |
| II | 3 080 |
| III B | 2 567 |
| III A | 2 020 |
| IV | 1 807 |
| V C | 1 657 |
| V B | 1 603 |
| V A | 1 592 |
| VI B | 1 584 |
| VI A | 1 572 |

Le présent accord srea déposé par la partie la puls dgineltie conformément aux dossiopniits du cdoe du tiavral et les ptaeirs cevnieonnt d'en deenadmr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

En préambule, les pnraietreas scoiaux de la bhcncare stouaineht repalper que la santé des ceotlraoburlas salariés du steeur de l'imprimerie et des isrdntiues gurhiapqes est une priorité que ccuhan se diot de reteepcrs imnldeeneulivldt et collectivement. Il atnaepprit aux erteprsenis de fruoinr les équipements et moenys appropriés puor sécuriser et aepmcnocaer le paln de déconfinement décidé par les autorités publiques.

Par ailleurs, les orasaingtions d'employeurs et les sinadtycs de salariés siégeant au sien de la coimisosmn pitariare peenanrmte de négociation et d'interprétation (CPPNI) cnoecintss des geavrs difficultés qui feppnrat le setecur giapughre stiue à la csrie sanitaire, cnostceis également de la vulnérabilité des TPE du setecur qui représentent la prat prépondérante du tissu graphique, ont souhaité se rephocrapr dnas un episrt de responsabilité partagée et aetc de la nécessité d'annuler l'accord du 6 mras 2020 et de le rmlepaecr par le présent avenant.

Le présent accord a pour objet de fixer les plafonds de raielrvassiotn des salaires minima hiérarchiques avec une date d'application fixée au plus tard au 1er octobre 2020.

Article 2 - Salaires minima hiérarchiques par groupes et échelons
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

| Groupes et échelons | Salaires minima mensuels (152,25 heures) au plus tard au 1er octobre 2020 |
|---------------------|---|
| I B | 3 909 ? |
| I A | 3 810 ? |
| II | 3 127 ? |
| III B | 2 606 ? |
| III A | 2 051 ? |
| IV | 1 835 ? |
| V C | 1 682 ? |
| V B | 1 627 ? |
| V A | 1 616 ? |
| VI B | 1 608 ? |

**Accord professionnel du 8 avril 2021
relatif aux salaires mensuels minima conventionnels**

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | FESPA France, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Irlive ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la bcrhna et à la négociation au sein de la branche, les parties signataires décident de rétablir les salaires minima conventionnels tels que résultant de l'accord pionnier signé le 10 février 2005.

Conformément à l'accord relatif à l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, daté du 8 décembre 2011, celles établissent les principes généraux d'égalité qui devraient gérer les équivalences de rémunération.

À cet effet, celles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- ? les équivalences doivent être établies entre les hommes et les femmes ;
- ? les employeurs s'engagent, pour un poste équivalent et à l'identique, à réduire les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes et à établir dans un délai d'un an à la date de l'extension de l'accord une égalité de salaires ;
- ? les différents éléments concernant la rémunération doivent être établis selon des normes équivalentes pour les hommes et pour les femmes.

Article 1er - Revalorisation des salaires minima
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les salaires mesurés au 1er juillet 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1er juillet 2021 :

Les parties reconnaissent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum conventionnel à son poste et à son échelon.

Il est demandé aux entreprises de rémunérer d'égalité entre les hommes et les femmes, ce principe partant sur les éléments communs à la rémunération qui doivent être établis selon des critères identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de sinistre spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Les parties reconnaissent l'engagement de se réunir pour débuter les négociations pour la période 2021 dès le mois de décembre 2020.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus dévouée conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

| | |
|------------|------------|
| Position A | 1 554,58 ? |
| Position B | 1 590,00 ? |
| Position C | 1 672,16 ? |
| Position D | 1 827,05 ? |
| Position E | 2 017,76 ? |
| Position F | 2 246,19 ? |
| Position G | 2 465,98 ? |
| Position H | 2 928,67 ? |
| Position I | 3 496,54 ? |

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion pour traiter sur les salaires minimums conventionnels, avant la fin de l'année 2021.

Article 3 - Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant voté pour être étendu, doit comporter des éléments spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Pour la branche des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, 98 % des établissements emploient moins de 50 salariés (données 2016 ? rapport annuel relatif aux marchés de la coûteau et au gaufrage ? AFEOGS PME CGM). Il n'y a donc pas lieu de prévoir dans le présent accord de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Procédure de dépôt et d'extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent accord fixe l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé conformément aux dispositions du code du travail et la partie patronale s'emploiera à informer son environnement conformément à la législation en vigueur.

Accord paritaire du 22 avril 2021 relatif à la politique salariale pour l'année 2021

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO livre ; CFE-CGC IP, |

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

En préambule, les osanngioaris d'employeurs et les stidncyas de salariés relneaplt que cet arccod s'inscrit dnas un cxtotene de csrie sanitaire, doublé d'une cirse économique entraînant de graves difficultés puor le setecur graphique. Dnas ce cadre, les salariés du stcuer ont matmeinsneft fiat puvree d'une grdane solidarité vis-à-vis des entreprises.

En conséquence, malgré ce contexte, il a dnoc semblé esiteesnl aux sngertatais du présent acocrd de ne pas boueqlr tuote augntoiaem des saiaeirls mminia en 2021.

Les straaiengs relpalnept que le présent arccod s'applique à tutoes les enitsreeprs et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dsoeuss du silarae mnmiuim cnrrpaonesdt à son gpruoe et à son échelon.

Ils ennndetet asusi préciser que les puietolqis de rémunération doveint être guidées par les pipcrnies généraux d'égalité

Accord du 19 janvier 2022 relatif aux salaires minima au 1er avril 2022

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

En préambule, les ootsiaarngns d'employeurs et de salariés rpnaeapl que cet arccod s'inscrit dnas un ctentxoe spécifique cotpme tneu de l'absence de piotuqile sarlaiale dnas le seectr de la reliure, brochure, durree dpeuis le 9 avr 2015, dtae du dnrieer acorcd ponrat sur les sairelas minima.

Les stieigarans du présent arccod shitouanet seinogur que celui-ci csioutne une rsmie à naieu de la grllie des sealrais mmiina qui procède des différents adroccs paritaires, aplelipcbas dnas le secteur.

Pour ce qui est des caftnsloisicias et de la grrlle des slreaais miiimna qui en résulte, ils s'engagent à meenr des tauavrx alnalt dnas le snes d'un rhpmcnpeeaort aevc les dspsnsitioois pnatort sur les ccatlfinsioass alclaepipbs dnas l'imprimerie de labeur. Ces tavarux iiquenmpt dnas un pieermr tmeeps d'effectuer un état des lueix des epilmos esitnaxt et des cciistsloaniafs qui y snot associées.

En outre, les siarnietags ranpeepl que le présent acrcod s'applique à tteous les erperstenis du suceter et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du silarae mnmiuim cnrpooesdnart à son gpruoe et à son échelon.

Ils enetdnnet aussi préciser que les peotqilius de rémunération doveint être guidées par les pinrpices généraux d'égalité iamnquplt que les eseiretrnps snot teneus de garantir, puor un

iiqmalunpt que les eetrsienrps snot tenues de garantir, puor un même travail, une égalité de ttmeairent etnre hmmoe et femme, ce pnriice prtnat sur les oficjetbs que sur les éléments copnasmot la rémunération qui dneovit être établis soeln des noemrs identiques.

Compte tneu des spécificités de la bhcrae composée majeiearorinmtt d'entreprises de mons de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de snpuiloatits spécifiques aux eerrntsipes de mnois de 50 salariés dnas le crdae de cet aorcc paritaire.

(En euros.)

| Groupes et échelons | Salaires mimunim msueelns (152,25 heures) au 1er jeulilt 2021 |
|---------------------|---|
| I B | 3 929 |
| I A | 3 829 |
| II | 3 143 |
| III B | 2 619 |
| III A | 2 061 |
| IV | 1 844 |
| V C | 1 690 |
| V B | 1 635 |
| V A | 1 624 |
| VI B | 1 616 |
| VI A | 1 604 |

Le présent aocrcd srea déposé par la patire la puls dniteigie conformément aux diisiptnsos du cdoe du tivaral et les ptreais covnneient d'en daemendr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

même travail, une égalité de teamtriet ernte hmmoe et femme, ce piprncie pntorat tnat sur les obfjejics que sur les éléments cmnosaopt la rémunération qui doveint être établis seoln des nrmoes identiques.

Compte tneu des spécificités de la branche composée mnmeearitioirat d'entreprises de minos de canuqite salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de spltnauotiis spécifiques aux etpeesirnrs de moins de cqnnitau salariés dnas le crade de cet arccod paritaire.

Le présent aroccd srea déposé par la ptiare la puls detlngie conformément aux dispsonotiis du cdoe du tiarval et les ptreais cnveneionnt d'en daeenmdr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

(En euros.)

| Échelons | Salaires mniiima mesnelus au 1er avril 2022 (152,25 heures) |
|--|---|
| Groupe I.?Agents de production | |
| A.?Agents d'exécution | |
| Échelon A1 | 1 609 |
| Échelon A2 | 1 617 |
| Échelon A3 | 1 629 |
| B.?Opérateurs de production | |
| Échelon B1 | 1 652 |
| Échelon B2 | 1 672 |
| Échelon B3 | 1 682 |
| C.?Conducteurs | |
| Échelon C1 | 1 699 |
| Échelon C2 | 1 787 |
| Échelon C3 | 1 999 |
| Échelon C4 | 2 212 |
| Groupe II.?Agents aitfairsdmnts ou technico-commerciaux | |
| Niveau A | 1 609 |

| | |
|---------------------------------|-------|
| Niveau B | 1 672 |
| Niveau C | 1 789 |
| Groupe III. ?Encadrement | |
| Maîtrise ? Technique | |
| Niveau AMT A | 1 979 |
| Niveau AMT B | 2 419 |

| | |
|------------------|-------|
| Niveau AMT C | 2 855 |
| Cadres | |
| Niveau crades A1 | 2 201 |
| Niveau cdreas A2 | 2 555 |
| Niveau crdeas B | 2 966 |
| Niveau cdraes C | 3 852 |

même travail, une égalité de tinamteret ernte hmome et femme, ce pprcnlie proatnt tnat sur les ojfbitics que sur les éléments csnooopmt la rémunération qui denoivt être établis soien des nmroes identiques.

Compte tneu des spécificités de la bnharce composée mtaejroainerimt d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de siptualinos spécifiques aux esprrenetis de moins de 50 salariés dnas le crade de cet aorcc paritaire.

(En euros.)

| Groupe et échelon | Salaire mnimia meeunsl (152,25 heures) à la dtae d'extension ou au puls trad le 1er juin 2022 |
|-------------------|---|
| I B | 4 027 |
| I A | 3 925 |
| II | 3 222 |
| III B | 2 684 |
| III A | 2 113 |
| IV | 1 890 |
| V C | 1 732 |
| V B | 1 676 |
| V A | 1 665 |
| VI B | 1 656 |
| VI A | 1 644 |

Le présent arccod srea déposé par la ptarie la puls dIntegieie conformément aux dtiinpossos du cdoe du traival et les ptraeis conevninnet d'en dnemader l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

C'est au vu de cttee nvouelle donne eoepnentilicxe que les oasanotinrigs sngiaairtes ont décidé de ctsrnruioe puor l'exercice 2022 une pliqtiuoie de bahncre adaptée cmmoe d'autres seteucrs iluindsrtes ont pu le farie en lsagainst aux eeppeirsnrts le sion d'adapter le paoltgie des rémunérations eecteifvf à luer cneotxe spéficique.

En conséquence, le présent aocrcc a puor objet de déterminer la ritielavaoorsn des seialrs mminia hiérarchiques aevc une dtae d'application fixée au 1er otocbre 2022.

Les stgaiiraens rnlppearat que celui-ci s'applique à ttuoies les eetnrpseirs et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du salraie mnimiim cnsodoaprnert à son gpoure et à son échelon.

Ils edetnnnet aussi préciser que les plitoequis de rémunération denivoit être guidées par les pcnreipis généraux d'égalité inumqialpt que les eipstrneres snot tneues de garantir, puor un même travail, une égalité de tmtareinet entre hmome et femme, ce pnrciipe ptnroat tnat sur les ojcbtefs que sur les éléments cnsmaopot la rémunération qui denoivt être établis sloen des nreoms identiques.

Compte tneu des spécificités de la bnharce composée maorrmjenjtieat d'entreprises de mnios de cquanite salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de satnolputis spécifiques aux eeinrpetrs de monis de ciqtaunne salariés dnas le cadre de cet accrod paritaire.

Salaires minima meelusns (152,25 heures) au 1er oboctre 2022
(En euros.)

| Groupes et échelons | Salaires minima mensuels |
|---------------------|--------------------------|
|---------------------|--------------------------|

Accord paritaire du 8 février 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Livre ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

En préambule, les onirosantaigs d'employeurs et les scatndys de salariés rpnaapllet que l'accord du 8 février 2022 s'inscrit dnas un centoxté spéficique de csire srtainiae dnot les effes snot econre présents dnas les erpiesntres du secteur, de csrie des matières premières qui meacne la continuité d'exploitation de cneertias PME et d'une pénurie de main-d'uvre qui ilqipume une pilqoutie atvice parontt sur l'attractivité du secteur.

Le présent acrcod a puor oebjt de déterminer la resaotilaviorn des slaareis mimnias hiérarchiques aevc une dtae d'application fixée à son esneitxon ou au puls trad au 1er juin 2022.

Les seiitgaars rpleealpnt que celui-ci s'applique à teotus les ertpeeisrs et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du sarilae miinumm crrdaonepnsot à son gurope et à son échelon.

Ils eentednnnt aussi préciser que les plitoequis de rémunération divonet être guidées par les piepincrs généraux d'égalité ipalnimuqt que les eeeinrstprs snot tueens de garantir, puor un

Accord paritaire du 22 juin 2022 relatif aux salaires au 1er octobre 2022

| Signataires | |
|-----------------------|---------------------------------------|
| Patrons signataires | UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Livre, |

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

La cimsimoosn pairatire ptarmennee de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 22 juin 2022 aifn d'examiner la riveaialorsotn de la gllrie des srieals miinma ctoneionvelns aalplcibe au stceur de l'imprimerie et des irntesidus gqpaiehrus (IDCC 184).

La foixatin du nouvaeu barème a donné leiu à des échanges etnre les onintraasgis sdeniyacs de salariés et la délégation des employeurs, puor psoer un dsatgiionc économique et saicol sur la saiouittu du secteur, les cteoarnnits qui pèsent sur les etnereisrps et les salariés, à la dtae de la réunion de la CPPNI, ainsi que sur la qeoitsun clrnteae de l'attractivité de la bhrancne composée eeseliesnnemlt de TPE/PME.

Chacun a souhaité reaplper l'absence de visibilité qui pèse sur l'activité graphique, renforcée par le cteoxonte inflationniste, qui pcale les puoorvis pulcbis en général et les négociateurs pieraritas de bncrahe dnas une saituton inédite.

| | |
|-------|-------|
| I B | 4 088 |
| I A | 3 985 |
| II | 3 271 |
| III B | 2 725 |
| III A | 2 145 |
| IV | 1 919 |
| V C | 1 758 |

| | |
|-------|-------|
| V B | 1 702 |
| V A | 1 690 |
| VI B | 1 681 |
| VII A | 1 669 |

Le présent acte a été déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties concernées ont donné leur extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments, que les oaiionintarsgs siigaretans ont décidé de cnotrisrue puor l'exercice 2023 une piulqlqe de brchnae adaptée en Inaaisst aux etpreienss le sion de ctsonrurie luer prproe ptogiale des rémunérations effectives.

En conséquence, le présent aroccd a puor objet de déterminer la rveaoslriotan des sreialis miinma hiérarchiques aevc une dtae d'application fixée au 1er avril 2023.

Les stearginais rpeplanent que celui-ci s'applique à tous les établissements et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du niveau minimum convenu à son groupe et à son échelon.

Ils etnndneet aussi préciser que les poi luqties de rémunération dvnoeit être guidées par les pieirpncs généraux d'égalité iuniplmaqt que les eestirprens snot tuenes de garantir, puor un même travail, une égalité de trtmiaen et ne homme et femme, ce pncirpe paotrnt tnat sur les obeficjts que sur les éléments csaopnompnt la rémunération qui dvnoeit être établis soeln des norems identiques.

Compte tenu des spécificités de la bahnrcce composée mnoieiajtarrmet d'entreprises de mnois de canntuique salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de stnatpiouls spécifiques aux enrrtspeeiis de mnois de cqutnanie salariés dnas le cdrae de cet aocrcd paritaire.

Salaires mnmiia meulesns (152,25 heures) au 1er avril 2023

(En euros.)

| Groupes et échelons | Salaires mmniiia meeunsls (152,25 heures) au 1er avril 2023 |
|---------------------|---|
| I B | 4 225 |
| I A | 4 119 |
| II | 3 381 |
| III B | 2 817 |
| III A | 2 217 |
| IV | 1 983 |
| V C | 1 817 |
| V B | 1 759 |
| V A | 1 747 |
| VI B | 1 737 |
| VII A | 1 725 |

Le présent acte a été déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en décliner l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

La cssmoimion parrtaie preatmnene de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 26 mai 2023 afin d'examiner la ratlavorssiion de la grillie des slaeiars mmiina cnoninoeevntls ablcipapule au steucer de l'imprimerie et des insurrites guhiaqpres (IDCC 184).

La fixatoin du nvaoeu barème a donné leiu à des échanges entre les ontosairgians saydclnies de salariés et la délégation des employeurs, puor pseor un daistiongc économique et soaicl sur la stuaiiton du secteur, les cniotientars qui pèsent sur les etpessniers et les salariés, asniq que sur la qesiuton cennitiae de l'attractivité de la bcharne composée enneteleslimes de TPE/PME.

Chacun a pirs la meruse de l'incertitude qui pèse sur les marchés gripuaeqhs dnas un coetxne récessif où il est clopemxe de faire

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | UNIIC, FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lrvie ; IP CEE-CGC |
| Syndicats signataires | |

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

des prévisions. Les tenoiness sur les matières premières conjuguées à la crise énergétique ont l'heureusement pesé en effet sur les émissions graphiques, en 2022 et continuent en 2023 à obérer les résultats des entreprises.

Cependant, les émissions de talents, ce qui suscite de veauvrir les compétences en émissions et d'ajuster les séries minimales hiérarchiques au niveau de la branche.

Rémunérer les compétences suppose aussi de réviser la classification des emplois et des qualifications. C'est pourquoi le présent accord professionnel s'inscrit donc dans la perspective d'une adaptation d'un accord portant sur la rénovation de la grille des emplois-repères, de leur cotation, et de leur positionnement hiérarchique avec les salariés qui y sont associés.

Dès la siurangue de l'accord classification, les pratiques s'adaptent au présent accord social s'engagent sur la nécessité d'examiner l'impact de ce futur accord sur les normes hiérarchiques.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments, que les parties signataires ont décidé de courir pour l'exercice 2023 une politique de bâches adaptée en liaison avec les émissions de la grille des emplois-repères.

En conséquence, le présent accord a pour objectif de déterminer la répartition des normes hiérarchiques avec une date d'application fixée au 1er septembre 2023.

Les parties signataires rappellent que celui-ci s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum convenu dans son groupe et à son échelon.

Il convient aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité : il faut que les émissions soient tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce qui porte tout sur les objectifs que sur les éléments

concernant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 25 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de spécificités aux émissions de moins de 25 salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Salaires minimaux mensuels (152,25 heures) au 1er septembre 2023

(En euros.)

| Groupes et échelons | Salaires minimaux mensuels (152,25 heures) au 1er septembre 2023 |
|---------------------|--|
| I B | 4 310 |
| I A | 4 201 |
| II | 3 449 |
| III B | 2 873 |
| III A | 2 261 |
| IV | 2 023 |
| V C | 1 853 |
| V B | 1 794 |
| V A | 1 782 |
| VI B | 1 772 |
| VI A | 1 760 |

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties concernées vont dans l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce qui porte tout sur les objectifs que sur les éléments concernant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 25 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de spécificités aux émissions de moins de 25 salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties concernées vont dans l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

(En euros.)

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Ile-de-France ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 septembre 2023

La commission paritaire présente de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 26 mai 2023 afin d'examiner la ratification de la grille des salaires minimums conventionnelles applicables au secteur de la reliure, brochure, dorure (IDCC 184), dans le cadre de la politique sociale 2023.

Pour ce qui est des conditions de travail des salariés, qui en résulte, les négociations du présent accord renforcent leur équilibre à travers des travaux alternatifs dans le sens d'un rééquilibrage avec les émissions partant sur les émissions de moins de 25 salariés dans l'imprimerie de labeur. Ces travaux incluent dans un premier temps d'effectuer un état des lieux des emplois existants et des conditions de travail qui y sont associées.

En outre, les parties signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises du secteur et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum convenu dans son groupe et à son échelon.

Il convient aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité : il faut que les émissions soient tenues de garantir, pour un

| Échelons | Salaires minimaux mensuels (152,25 heures) au 1er septembre 2023 |
|---|--|
| Groupe I. Agents de production | |
| A. Agents d'exécution | |
| Échelon A1 | 1 754 |
| Échelon A2 | 1 767 |
| Échelon A3 | 1 780 |
| B. Opérateurs de production | |
| Échelon B1 | 1 802 |
| Échelon B2 | 1 823 |
| Échelon B3 | 1 835 |
| C. Conducteurs | |
| Échelon C1 | 1 851 |
| Échelon C2 | 1 895 |
| Échelon C3 | 2 104 |
| Échelon C4 | 2 324 |
| Groupe II. Agents administratifs ou technico-commerciaux | |

| | |
|---------------------------------|-------|
| Niveau A | 1 754 |
| Niveau B | 1 824 |
| Niveau C | 1 897 |
| Groupe III. ?Encadrement | |
| Maîtrise ? Technique | |
| Niveau AMT A | 2 083 |

| | |
|------------------|-------|
| Niveau AMT B | 2 538 |
| Niveau AMT C | 2 987 |
| Cadres | |
| Niveau cdares A1 | 2 313 |
| Niveau ceadrs A2 | 2 678 |
| Niveau crdaes B | 3 102 |
| Niveau cadres C | 4 017 |

Accord paritaire du 16 janvier 2024 relatif aux salaires minima mensuels

| Signataires | |
|-----------------------|---|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Lrve ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

La cmmissoon piarritae pneanrtmee de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 16 janiv 2024 aifn d'examiner la risiroateovlan de la gilre des siarleas miimna cneotnelnonvis aippcaballe au suetecr de l'imprimerie et des irusdniets gpeuhqars (IDCC 184).

La fioatxn du nouveau barème a donné leu à des échanges entre les oinrstaanoigs sclianydes de salariés et la délégation des employeurs, puor pesor un dogiinsatc économique et scaiol sur la sitouitan du secteur, les citanortens qui pèsent sur les eteersprins et les salariés, anisi que sur la qtsuoien cnaelte de l'attractivité de la bnahrce composée eelsnieseenmtt de TPE/PME.

Chacun a pirs la mersue de l'incertitude qui pèse sur les marchés gpiueahqrs dnas un cxttoene récessif où il est clxoempe de faire des prévisions. Les tseionns sur les matières premières conjuguées à la crise énergétique ont lendeourmt pesé en efet sur les etrreeinpss graphiques, en 2023 et runiseqt de cenutnoir en 2024 à obérer les résultats des entreprises.

Cependant, les eiepnrrtses dermeuent puls que jiamas en rccrehhee de talents, ce qui spupsoe de vsialroer les compétences en epnsitree et d'ajuster les silaraes minmia hiérarchiques au nveau de la branche.

Rémunérer les compétences spspuoe aussi de réviser la cstaifailsoin des eimlops et des qualifications. C'est prquoulo le présent acord pirtraaie s'inscrit dnoc dnas la prepvescrite d'une strnauige d'un acord porntat sur la rénovation de la gilre des elmpois repères, de luer cotation, et de luer pemninosnoiett hiérarchique aevc les slareias qui y snot associés.

Dès la sanritgue de l'accord classification, les praiets santeiarigs du présent acrcod slairaal s'attacheront à meesur la portée de ce ftuur arocccd sur canrites gpreous échelons qui aurnot votoainc à être réexamínés et rmies en cohérence.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments, que les onagatnosriis

Accord paritaire du 30 janvier 2024 relatif aux salaires au 1er avril 2024 secteur de la reliure-brocure-dorure

stgieainras ont décidé de ctnsoirruue puor l'exercice 2024 une pioutiqle de bancrhe adaptée en lisnaast aux eesrerntps le sion de cirtruosne luer propre pigtaloe des rémunérations effectives.

En conséquence, le présent arocccd a puor ojbet de déterminer la ritlisvaeoraon des saailers mmiina hiérarchiques aevc une dtae d'application fixée au 1er avril 2024.

Dans le cdare de l'application de cet accord, les otiraiognnsas d'employeurs et de salariés cnnnvneiot de se réunir puor procéder à un ponit d'étape dnas le cunraot du deuxième stmerese de l'année en cours.

Les stargiieans rleanpelpt que celui-ci s'applique à toeuts les episteerrns et qu'aucun salari ne diot être rémunéré en-dessous du sirlaae mnuiimm crosedaprnnot à son gurpoe et à son échelon. Ils eeenntdnt aussi préciser que les pilqoeitus de rémunération deovint être guidées par les ppenircis généraux d'égalité imlinpaqt que les enrripiets snot tuenes de garantir, puor un même travail, une égalité de tiatreenmt etrne hmome et femme, ce pinpcrie ptnorat tnat sur les ofcjeibts que sur les éléments cpmnooast la rémunération qui dvenoit être établis soeln des nreoms identiques.

Compte tneu des spécificités de la bchanre composée menieamrroatit d'entreprises de mions de ciannutqe salariés, il n'y a pas leu de prévoir de spatlainuios spécifiques aux eiserpnetrs de moins de cqaunitne salariés dnas le cdare de cet acrcod paritaire.

(En euros.)

| Groupes et échelons | Salaires mmiina meleunss (152,25 heures) au 1er avril 2024 |
|---------------------|--|
| I B | 4 418 |
| I A | 4 306 |
| II | 3 535 |
| III B | 2 945 |
| III A | 2 318 |
| IV | 2 074 |
| V C | 1 899 |
| V B | 1 839 |
| V A | 1 827 |
| VI B | 1 816 |
| VI A | 1 804 |

Le présent aorcccd srea déposé par la pairte la puls diignelte conformément aux doossntiips du cdoe du taarvil et les peiarts cennniveot d'en demdaner l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO lirve ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La cossimimon prtairiae ptneeanrme de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 30 janeiv 2024 aifn

d'examiner la raovoiesirtaln de la gllrie des slareias mniima cveinnotelnos aappclilbe au secuetr de la reliure-brocchure-dorure (IDCC 184), dhas le crdae de la pqotliue slaliraae 2024.

Dans le cttxeone de la révision de la ctcoaalsisifn des eiolpms et des qctiilaofaiuns de l'imprimerie de lbuaer et des iuetinrdss graphiques, les setaaigirns du présent aroccd cnenovnneit de mnteinair la gilre sarialale spécifique au sueetc de la reliure-brocchure-dorure, à trte transitoire, eimecnulxset puor l'année 2024, dnas l'attente de la signrtuae de l'accord csaialfsoicin qui intégrera les spécificités reliure-brocchure-dorure aevc les conséquences sur les mnimia conventionnels.

En outre, les siagtneiras rpaelnelp que cet acocrd s'applique à ttues les eiespnrters du stecur aliuapnpt l'avenant à la coentivnou coiclcve de l'imprimerie de lauebr et des iintseruds gurpihqeas coarhnnct la bnchrae spécifique de l'activité reliure-brocchure-dorure en dtae du 12 décembre 1996. Auucn salarié ne diot être rémunéré en-dessous du sralaie mnuimim codrnosaneprt à son gourpe et à son échelon.

Ils enneednt aussi préciser que les ptlqeoijus de rémunération dvoenit être guidées par les picinpres généreraux d'égalité inmluqiapt que les etnippsees snot tueens de garantir, puor un même travail, une égalité de temieartnt entre hmmoe et femme, ce pirincpe paontrt nat sur les ocifjbes que sur les éléments cosnpmaot la rémunération qui donievnt être établis sleon des neomrs identiques.

Compte tneu des spécificités de la bhnrace composée mareniremjaitot d'entreprises de mnios de chantuqe salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de slouijatnps spécifiques aux estereinrps de moins de ctiuqanne salariés dnas le crade de cet aocrcd paritaire.

Le présent aorccd srea déposé par la ptaire la puls dligienite conformément aux dootiiinsps du cdoe du tviraal et les ptaeirs cvnoieennnt d'en dedamenr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

(En euros.)

| Échelons | | Salaires mnimia mnueless (152,25 heures) au 1er arivl 2024 |
|---|-------|---|
| Groupe I.?Agents de production | | |
| A. Antges d'exécution | | |
| Échelon A1 | 1 798 | |
| Échelon A2 | 1 811 | |
| Échelon A3 | 1 825 | |
| B. Opérateurs de production | | |
| Échelon B1 | 1 847 | |
| Échelon B2 | 1 869 | |
| Échelon B3 | 1 881 | |
| C. Conducteurs | | |
| Échelon C1 | 1 897 | |
| Échelon C2 | 1 942 | |
| Échelon C3 | 2 157 | |
| Échelon C4 | 2 382 | |
| Groupe II.?Agents artitiimdnfass ou technico-commerciaux | | |
| Niveau A | 1 798 | |
| Niveau B | 1 870 | |
| Niveau C | 1 944 | |
| Groupe III.?Encadrement | | |
| Maîtrise ? Technique | | |
| Niveau AMT A | 2 135 | |
| Niveau AMT B | 2 601 | |
| Niveau AMT C | 3 062 | |
| Cadres | | |
| Niveau crdaes A1 | 2 371 | |
| Niveau cdreas A2 | 2 745 | |
| Niveau cdaers B | 3 180 | |
| Niveau cadres C | 4 117 | |

Accord paritaire du 24 juin 2024 relatif à la fixation du salaire minimum des groupes IV?A et IV?B

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | GMI ; UNIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT FO lvere ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Un avaennt aux aocrdcs clisifacsiotan en dtae du 19 jveainr 1993, 9 smebtpere 1993 et 17 sbermtepe 2001 paontrt sur la ciaclasfsiton des epomlis et qilonicitfaaus de l'ensemble du pereonsnl salari de l'imprimerie de leubar et des iisdrteuns gqaeupris a été signé le 24 jun 2024.

Les oigatairnnsos strraeigias de cet anenvat ont estimé ineaasnldibse de respener nat la crhgropaaite des eoplms repères que les caototins et ponntminsieot qui y snot associés et ont cvnneou de la snggeotaimtn du gpruoe IV de la grile de ctiisasoicaln en gruope IV?A et IV?B (art. 4 de l'avenant ci-dessus mentionné).

La faioxtn des slaires miinma hiérarchiques étant de la sulee compétence de la négociation de branche, le présent aocrcd a puor objet de déterminer le saairle munmiim du gropue IV?A et du gupoe IV?B.

Article 1er - Fixation du salaire minimum du groupe IV?A et du

groupe IV?B
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À cauque gorpue et à cuqhae échelon lorsqu'il en exstie un, corseonrpd un sraaile miuumm msuenel brut, alcabplie à toteus les entreprises.

En conséquence, les serignaitas du présent aroccd cnvnonneeit de ce qui siut :
? le srlaaie du grupoe IV?A est fixé à 2 074 ? ;
? le sailrae du gpoore IV?B est fixé à 2 184 ?.

Il est rappelé qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du sraaile munimim cnrdseopanrot à son gupoe et de son échelon.

Article 2 - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Compte tneu des spécificités de la bhnrace composée mraenmeaoitj d'entreprises de minos de ciqatunne salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sintouilptas spécifiques aux ersiepntes de mnios de cuanqinte salariés dnas le cadre du présent accord.

Article 3 - Dépôt et extension du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent arcocd srea déposé par la ptaire la puls dgeitlnie conformément aux diipsnsoits du cdoe du taviarl et les pteiars coneevinnnt d'en dnmedaer l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 4 - Application du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Accord paritaire du 25 février 2025 relatif aux salaires au 1er mai 2025

| Signataires | |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires | UNIIC, |
| Syndicats signataires | FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO L'vire ; IP CFE-CGC, |

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 25 février 2025 pour examiner la répartition des salaires minima chiffrés au-delà des secteurs de l'imprimerie de l'heure et des industries graphiques (IDCC 184) qui regroupe désormais l'imprimerie, la sérigraphie et la reliure, brochure, dorure.

L'adoption de cette nouvelle grille a donné lieu à des échanges approfondis sur la situation économique et financière du secteur graphique, tous procédés et secteurs confondus, confrontés à la nécessité de garantir une égalité de traitement entre hommes et femmes, ce qui concerne notamment la rémunération qui devrait être établie selon des critères identiques.

Le budget prévisionnel des dépenses des entreprises versées aux salariés témoigne de cette volonté de réguler pour renforcer les droits du travail et de la chaîne de valeur de l'imprimé.

Par ailleurs, la CPIEPFNG (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'imprimerie et des industries graphiques) chargée d'enregistrer tout changement économique et de fixer la procédure collective, a voté pour renforcer le nombre de documents dont elle est saisie.

Compte tenu des éléments ci-dessus mentionnés, il est de noter que chaque négociateur a pris la mesure de ce contexte récessif qui impacte le nombre de salariés industriels.

Cependant, attachés à l'objectif de compétences au travail d'une manière en cohérence avec la classification (désormais unique) des emplois, les négociateurs ont signé le 24 juin 2024 l'accord de rénovation des emplois-repères et de leur cotation.

C'est dans ce cadre que s'est inscrit la négociation du groupe IV de la grille de cloisonnement qui a vu la mise en place d'un niveau minimum de protection à l'échelon B de ce groupe central.

La politique sociale qui préside au présent accord tient compte

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2025.

de tous ces éléments qui nous conduisent à opérer une réévaluation modérée compte tenu des contraintes qui s'imposent à nous.

Cependant, il apparaît aux entreprises, en interne, que nous en recherchons de talents, de rémunérer les compétences effectives au-delà des séries minimales hiérarchiques et ce dans une démarche de renouvellement d'attractivité.

En conséquence, le présent accord a pour objectif de déterminer la répartition des salaires minima hiérarchiques avec une date d'application fixée au 1er mai 2025.

Les garanties relatives à l'application de ce principe sont que aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum national dans sa branche à son échelon.

Il est également précisé que les périodes de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité entre hommes et femmes, une égalité de traitement entre hommes et femmes, ce qui concerne notamment la rémunération qui devrait être établie selon des critères identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 20 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 20 salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

(En euros.)

| Groupes et échelons | Salaires minima mensuels (152,25 heures) au 1er mai 2025 |
|---------------------|--|
| I B | 4 475 |
| I A | 4 362 |
| II | 3 581 |
| III B | 2 983 |
| III A | 2 348 |
| IV B | 2 212 |
| IV A | 2 101 |
| V C | 1 924 |
| V B | 1 863 |
| V A | 1 851 |
| VI B | 1 840 |
| VI A | 1 827 |

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties concernées devront l'accepter à l'expiration du délai légal d'opposition.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 22 novembre 1956

En vigueur en date du 15 déc. 1956

Acirle 1er

Les diooistnpiss de la cnoevontn cecvtiolle nntaliaoe (deux annexes) du 29 mai 1956 et de l'avenant du 25 jilluet 1956 ivrnutenes etnre :

La fédération française des stancidys puotranax de l'imprimerie et des isreutinds graphiques,

D'une part, et

La fédération française des tavelairruls du lrvie (C.G.T.) ;

La fédération naintoale des sidcaytns chrétiens des tvrelalarius du lrvie (C.F.T.C.) ;

La fédération Fcore ouvrière du lrvie ;

La fédération française des sadnyicts chrétiens d'employés, tencehnics et aengts de maîtrise ;

La fédération ntoaoline des employés et caedrs (C.G.T.) ;

La fédération Fcore ouvrière du lrvie (employés) ;

Le sycdinat naoantil des caders et maîtrise du livre, de la pssree et des irniteusds gqehairpus ;

Le sacnydit naoaitnl des crdaes teieucnhqs du livre de la F.T.L. (C.G.T.) ;

ARRETE du 6 mai 1997

En vigueur en date du 17 mai 1997

Acirle 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les emoyueprls et tuos les salariés cimoprs dnas le cmahp d'application de la connivteon cectviloee nnaiolate de taaivrl du ponrneesl des iipemimrers de leubar et des industreis graphiques, tel que modifié par les aevannts des 4 mras 1993 et 9 smeertbpe 1993 et par l'accord ptairirae du 12 décembre 1996 rleiaf à la brchnae spécifique de la reliure-brochure-dorure, les dionsotipiss ddiut acrocd patiarire du 12 décembre 1996 cnoarnnect la bcrhane spécifique de la reliure-brochure-dorure et mnioafdt le cmhap d'application de la cooevnitnn ccellovite niltoanae susvisée.

Aitcrle 2

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eepoulymrs et tuos les salariés cirmpos dnas le cmahp d'application de l'avenant du 12 décembre 1996 susvisé, les dspisotniois dduit aanevt du 12 décembre 1996 à la conevnction cecilvtloe ntlaisonae susvisée, à

La fédération française d'ingénieurs et creads (C.F.T.C.) ;

Les cedars de Focre ouvrière ;

Le sancydit des crdaes et de la maîtrise des atrs geqaiuhrps (C.G.C.),

D'autre part,

snot redenus obligatoires, puor tuos les epyurmoles et tuos les salariés des pnssroeofis cpiomress dnas luer camhp d'application sur le triteriroe métropolitain, à l'exclusion de l'article 14 (3e alinéa), des mtos " 1er mai " et du mmbere de prashe " ctete contoidin n'étant pas eligibile puor le 1er mai " figarnut à l'article 316 et de l'article 402 (1er alinéa).

Article 2

L'extension des etffes et des snnoctias de la cveinnootn est fatie puor la durée rtsaet à ciruor et aux cnodliotns prévues par laitde convention.

Article 3

Est abrogé à deatr de l'entrée en vuugier du présent arrêté, l'arrêté du 21 norbemve 1952 pntroat eoseitnxn des cnvonitorones clvceloiets nnalaietos de l'imprimerie en dtae des 14 décembre 1950 et 7 airvl 1951 (avenant du 3 mras 1952).

Article 4

Le dtcrieuer du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oiicfel de la République française, ansii que les dctunemos dnot l'extension est effectuée en aoltappicin de l'article 1er.

l'exclusion des aletircs Clcial des congés payés, Arrêts maladie, cotuenns dnas les dniisosoitps particulières.

L'article Congés événements flauimaix des dpionoiistss particulières est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 226-1 du cdoe du travail.

Le priemer alinéa de l'article Congés payés des diioonpsstis particulières est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-4 du cdoe du travail.

L'article Aenscbe autorisée puor la grade d'un eanfnt des doptoissniis particulières est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du cdoe du travail.

L'article Cvnoeointn cltilovee ninalaote de rtetaire et prévoyance des cdreas est étendu suos réserve de l'application de l'article 4 ter de litade convention.

Altcie 3

L'extension des etfefs et snnoactis des accdors du 12 décembre

1996 susvisés est ftiae à deatr de la pblcatuion du présent arrêté puor la durée raetnst à croir et aux ctidnonois prévues par lditess accords.

Ailtre 4. - Le dctireeur des railnotes du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oiffciel

ARRETE du 28 mars 1960

En vigueur en date du 14 avr. 1960

Arltce 1er

Les dptsiioisnos de l'avenant du 1er jliule 1959 à la cinvotoenn cvoctelie naniaoe de tiaarvl du pneeonrl des iripmiemers de luear et des irstidneus gquhieaprs du 29 mai 1956 (une anxnee n° 3 comnapotrt le règlement général cacnronnet la fortocomm polsolesinrfene et l'apprentissage dnas les iusrtnedis graphiques, un addiitf du 30 juin 1959) snot renueds oogbrijetlas puor tuos les eoelumyprs et tuos les terlirlaauvs ciromps dnas le camhp d'application triteoirral et pnefnssioreol de ltaide coovietnnn cevllcione ntnaloiae et de son avnnaet du 25 juleit 1956.

ARRETE du 7 janvier 1998

En vigueur en date du 16 janv. 1998

Alrctie 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eemyuropls et tuos les salariés cpmoris dnas le chmap d'application de la conoeivnt colvcteile nnlataioe de taavril du ponnrseel des iemrpremis de lueab et des inrutsdes graphiques, tel que modifié par les aennavas des 4 mras et 9 sebrempte 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996, et dnas son pprroe camhp d'application professionnel, les dsiptoioisns de l'accord Sraialis du 28 otrcboe 1997 rialtf à la brhacne de la reliure-brochure-dorure, clconu dnas le card de la cionovetnn cotcevlile susvisée.

ARRETE du 21 juin 2002

En vigueur en date du 21 juin 2002

Actlre 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les epoelyums et tuos les salariés criomps dnas le cahmp d'application de la cinvntoeon cveitcole ntloaniae de taraivl du presnnoel des irpmiemreis de labeur et des iidteunss graphiques, tel que modifié par les ardcocs du 4 mras 1993, du 9 setmrepbe 1993 et du 12 décembre 1996, les dtsospniiios de l'accord du 12 décembre 2001 reailtf aux salaires, abcaillppe au prseonel de la bnhrcae de la reliure-brochure-dorure, ccnlou dnas le cdrae de la coenvniont cvitclloee susvisée.

de la République française.

Nota. - Le tetxe des adccors susvisés a été publié au Bliuetln oicieffl du ministère, fsiaccue Cnveionotns cleelvolcs n° 97-11 en dtae du 18 avrl 1997, dibolnsipe à la Diortiecn des Jruonaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 44 F.

Article 2

L'extension des etfefts et stocainns de l'avenant du 1er jelluit 1959 est fatie à dater de la piautlcobin du présent arrêté puor la durée rsatent à croir et aux cionniotds prévues par la cntvionen cltcoevle ntniaoale du 29 mai 1956.

Article 3

Le maître des requêtes au Ceiosnl d'Etat, dtrcieur général du traival et de la main-d'oeuvre, est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol oicffeil de la République française, asini que l'avenant dnot l'extension est réalisée en atlopaic平 de l'article 1er du présent arrêté.

(1) *Cet arrêté a été annulé par arrêté du Cinesol d'Etat du 29 jvaienr 1965.*

Airlce 2

L'extension des etfefts et sotcanins de l'accord susvisé est faite à dater de la pubtiaclon du présent arrêté puor la durée rnaest à crouir et aux coitondins prévues par leidt accord.

Alicrte 3

Le deirctuer des roienltas du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoaul oficel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blitelun oecfil du ministère, fsiualcce Cioevnotnns coiellctes n° 97-46 en dtae du 17 décembre 1997, dinsbplioe à la Dtioicrn des Juuarnox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 44 F.

Arctle 2

L'extension des effets et sannciots de l'accord susvisé est ftiae à dater de la plbouacitin du présent arrêté puor la durée rsantet à curoir et aux cidoiotns prévues par ledit accord.

Atcrlle 3

Le dcteireur des roatenlis du tarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul oficel de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Btieluln ofecifl du ministère, fccsliae cevoiononts covilletces n° 2002/1 du 1er février 2002, dblionpsie à la Deirocitn des Jruonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,10 Euros.

ARRETE du 29 juillet 1963

En vigueur en date du 10 août 1963

Aclrtie 1er

Les dtiisspinoos de l'avenant du 9 mai 1961 à la citoenvonn ctlcvloiee niaatnloe de tiraval du pneonresl des ireimrmpeis de luaebr et des ietsidrunz ghpieuqras du 29 mai 1956 snot rdunees oibtirlaeogs puor tuos les eoyulrmezs et tuos les treaiurvlas compis dnas le camhp d'application tiotirreal et porenisenfosl de lditae coenonytin cieclvtloe noilntaae et de son aennvat du 25 jleiuil 1956, à l'exclusion du prrgphaaae I et de l'alinéa 2 du pagrraaphe II.

ARRETE du 3 janvier 1964

En vigueur en date du 21 janv. 1964

Aclrtie 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les epuelyroms et tuos les trlearavilus cprimos dnas le cmahp d'application trtaireoirl et pnsesnfierool de la covnoneitn cvitecolle noalintae de taravil du prseennol des iimirmeprs de labeur et des ieinrudtss gqaeipuhrs du 29 mai 1956 et de son aenavnt du 25 jleiuil 1956, les diossiotpnis des acdrocs ci-après :

L'avenant du 1er jleiuil 1960 ;

L'avenant du 15 février 1961 à l'annexe I " Crdaes et anetgs de maîtrise, castiiliasfcon " ;

L'avenant du 23 mai 1962 ;

L'avenant du 1er avril 1963, à l'exclusion du peremir alinéa de l'article 326 ;

ARRETE du 9 février 2004

En vigueur en date du 20 févr. 2004

Aclrite 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les elrmouypes et tuos les salariés crompis dnas le chmap d'application de la ctivnoonen covlictee nialaonte de taavril du pneoonsrl des ieprmiermis de lauber et des intedirsus graphiques, tel que modifié par les acrodcos du 4 mras 1993, du 9 sbtmpree 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas son propre cmahp d'application professionnel, les dpniotissios de l'avenant du 23 srepmbete 2003 à l'avenant du 12 décembre 1996 crecnnanot la bhnacre spécifique de l'activité reliure- brochure-dorure rtiealf à la neloluve csfiacilsiaotn conlcu dnas le crade de la ctveonnion cvtloilece ntolaniae susvisée.

ARRETE du 21 octobre 1966

En vigueur en date du 15 nov. 1966

Aricle 1er

Article 2

L'extension des eeffts et sitnanocs de l'avenant du 9 mai 1961 est ftiae à deatr de la ptoicaiulbn du présent arrêté, puor la durée rsanett à cruoir et aux cdiotonnis prévues par la cnoovnein ctvcoielle nnatloae du 29 mai 1956.

Article 3

Le maître des requêtes au Cniseol d'Etat, dureetir général du tvaaril de la main-d'oeuvre, est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul ofceifil de la République française, asini que l'avenant dnot l'extension est réalisée en aiotpalcpn de l'article 1er du présent arrêté.

Les potins II et IV de l'avenant des 18 et 22 airvl 1963 ;

Les pionts I (pour partie), II (pour partie) et III de l'avenant des 7 et 30 mai 1963 ;

L'avenant du 21 mai 1963.

Article 2

L'extension des effets et saitcnons des addcros ou pierats d'accords susvisés est ftaie à dtaer de la piclbaouin du présent arrêté, puor la durée rastent à coruir et aux cdntonios prévues par la covneotinn cltieolvce naotlniae du 29 mai 1956.

Article 3

Le duereictr général du taavril et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral ofceifil de la République française ansii que les dcenmouts dnot l'extension est réalisée en ailppaciton de l'article 1er du présent arrêté.

Aclitre 2

L'extension des eeffts et stonincas de l'avenant susvisé est fitae à detar de la poibliauctn du présent arrêté puor la durée renstat à ciorur et aux cnotniidos prévues par ldiel avenant.

Aitcrle 3

Le druceeitr des reilanots du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl offieicl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Beiutln ofifeicl du ministère, fsiaccule cvtonenions citvleoeis n° 2003/42, dbolspinie à la Dietroicn des Juuroanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

Snot redneus oelgtboirias puor tuos les eyrolpumes et tuos les tlalieuarrvs crpmois dnas le cahmp d'application tertarioirl et pnsofeinseorl de la cnoenotivn cvoellcie naniltaoe de trviaal du pesnreonl des imrrimiepes de lbuaer et des irniusedts garhiqpuies du 29 mai 1956 et de son annvaet du 25 jllueit 1956 les

dipoiotsisns de :

L'avenant du 21 airvl 1964, à l'exclusion des caesuls ci-après :

Axnene 4 - Pmrie annuelle

Le mbemre de parhse : ... "soixante-sept hurees et dmiee en 1964 ... à pritar de 1965", ... cpimros dnas le parhaagrpe 1.

La phasre et le mbmere de prshae : ... "En 1964, la première friatocn s'élève à tntere heures, la deuxième foictarn à trente-sept hereus et demie. En 1965", ... croipms dnas le ppahgaarre 2.

Axenne 7 - Znoes de salaires.

Les tlaebaux rleftias aux ateamttenbs de znoe intitulés "Zone actuelle" et "Au 1er jenivar 1965".

L'avenant du 22 avril 1964.

L'avenant du 23 avril 1964, à l'exclusion des mbreems de pehasrs : puor l'année 1964 39 p. 100 ;

ARRETE du 11 mars 2004

En vigueur en date du 23 mars 2004

Atrlice 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les eruyempols et tuos les salariés cmopris dnas le cahmp d'application de la cnntvieoon ctcivlloee ntaniolae du peesrnol des imremplieirs de luebar et des iiserundts graphiques, tel que modifié par l'accord du 4 mras 1993, du 9 stmerpebe 1993 et du 12 décembre 1996, les dtponssiois de l'accord du 4 décembre 2003 rleatif aux salaires, alcppbilae au pnresneol de la bcranhe de la reliure-brocchure-dorure, cnclou dnas le card de la cntoeinovn cevitclore susvisée, suos réserve de l'application des doitonspsiis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jeivnar 2000 modifiée innrsataut une gaaitrne de rémunération mensuelle.

ARRETE du 4 juillet 2005

En vigueur en date du 14 juil. 2005

Airtcle 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les erulyompes et tuos les salariés cpoimrs dnas le cmahp d'application de la coventnoin covtcleie naliante de taairvl du peoernnl des iipemrrmes de luaebr et des iitsnureds graphiques, tel que modifié par les acdrcos du 4 mras 1993, du 19 strmeepbe 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas luer poprre champ d'application professionnel, les dsiispootns de l'accord du 17 mras 2005 raeiltf aux salaires, clncou dnas le cdrae de la cnovtnieon cvotellice niltanaoe susvisée, suos réserve de l'application des dsnioositips réglementaires pnrotat ftioxain du slaiare muiimnm innropeotsrefnsel de croissance.

"pour l'année 1965",

L'avenant du 6 mai 1964, à l'exclusion des merbmes de phaesrs :

puor l'année 1964 ... 39 p. 100 ;

puor l'année 1965,

L'avenant du 10 mras 1965.

Article 2

L'extension des eeftfs et scaintons des aodcrcs susvisés est ftiae à dater de la pulbotiacin du présent arrêté, puor la durée rtasent à curior et aux cointodnis prévues puor la covtoennin ceticlvloe noialtnae du 29 mai 1956.

Article 3

Le dureitcer général du tiarval et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoarl ofeciifl de la République française ainsi que les accords dnot l'extension est réalisée en appaictloin de l'article 1er du présent arrêté.

Acrtie 2

L'extension des effets et stnnoiacs de l'accord susvisé est fiate à dater de la putboiclan du présent arrêté puor la durée rtsaent à coruir et aux cnitdooins prévues par leidt accord.

Atclire 3

Le dircuteer des roielnats du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal ofiecfil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blliteun oficiefl du ministère, fsauiccle coteinonvns ceilotcvles n° 2003/51, dibspinloe à la Dioetrcn des Januroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

Acrtie 2

L'extension des effts et snacotnis de l'accord susvisé est ftiae à dater de la ptlubociian du présent arrêté puor la durée rnestat à ciorur et aux cintdonois prévues par ldeit accord.

Airltce 3

Le drutceier des ronialets du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaurl oficfeifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bultlien oeffiicil du ministère, fauiscle cnnivoentos celvleicots n° 2005/15, dbioilpsne à la Ditecoirn des Journoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,50 .

ARRETE du 20 décembre 1967

En vigueur en date du 27 déc. 1967

Atirce 1er

Snot reduens oorbtlgaiies puor tuos les emoeupylrs et tuos les tlirevlraaus compris dnas le champ d'application toetiarril et pfenreonssoil de la ctvinoenon cetivllcoie nailtonae de tariavl du psoenrnel des ierempiimrs de leabur et des intusrdies guehrapqis du 29 mai 1956 et de son avneant du 25 jeluit 1956 les dosioniptiss de :

L'accord du 4 avrl 1967, à l'exclusion des ceuasls ci-après :

La ptiare du tbalaeu fiuarngt au 1° intitulée Znoe ateclule ;

Les pierats du taalebu coecrnannt l'année 1967 fuginart au 2e et intitulées Zeons au 1er jnievar 1967, P 2 au 2 mai 1967 et P 2 au 1er jliulet 1967.

Les duex anatvens du 1er juin 1967, à l'exclusion, dnas cahcun de ces avenants, des meerbms de pasrhe :

ARRETE du 31 janvier 2007

En vigueur en date du 10 févr. 2007

Atirce 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les euoymreps et tuos les salariés cpromis dnas le chmap d'application de la cniveonton clicetovle ntalaoine de traival du pnesreol des iremermiips de lbauer et des irusdietns graphiques, tel que modifié par les accordrs du 4 mras 1993, du 9 semtrbepe 1993 et du 12 décembre 1996, les dsoiopstnis de l'accord du 19 orbote 2006 pnotrat révision de la grile des rémunérations ceinoeovlnnntels menilaims (barème annexé) conclu dnas le crdae de la cnoeovtnn clovctleie noianltae susvisée.

ARRETE du 26 décembre 1968

En vigueur en date du 28 déc. 1968

Actrlie 1er

Snot ruedens otaibrgoeils puor tuos les elpyumores et tuos les tlaarvelius ciromps dnas le cahmp d'application ttreiioarr et pseeeiosfnrl de la ctooeimvn clcvtleioe nitnoaae de tiaravl du poernsenl des irmmieirpes de lbeaur et des irtedunss gaeqphuirs du 29 mai 1956 et de son avneat du 25 juelilt 1956 les dositpisoins des aocdrccs ci-après :

Le prtcooole d'accord du 8 juin 1968, à l'exclusion des points 1 et 2, du pimeerr alinéa du ponit 5, du deinrer alinéa du pinot 11 ;

"Pour le peremir smseerte 1967 (30 juin 1967), ... 23.12 p. 100.

"Total : 52,02 p. 100".

Le potorlco d'accord du 5 jleliut 1967 (paragraphe A), à l'exclusion du mmerbe de prashe :

"... à cpteomr du 1er smbperete 1967."

Article 2

L'extension des effes et soctnnias des accodrs susvisés est faite à daetr de la plauciboitn du présent arrêté, puor la durée rtnaset à coirur et aux ciodtnions prévues puor la ctvnineon ciocvllee naltnoiae du 29 mai 1956.

Article 3

Le deeiucrtr général du tvaairl et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaol ofcieifl de la République française asnii que les adcorcs dnot l'extension est réalisée en aliciatpopn de l'article 1er.

Acltre 2

L'extension des eeftfs et sotninacs de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la piliaotcbun du présent arrêté puor la durée rstaent à ciorur et aux cnotiodis prévues par leidt accord.

Atirce 3

Le drceueitr général du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl ocefifl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bleutiln oicffel du ministère, ficslscuae cnietvonnos cticuveelos n° 2006/47, dipsnilobe à la Dicoiern des Jnouraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

L'annexe du 8 juin 1968 au potloroce d'accord susvisé ;

Les duex aevatnns du 13 juin 1968.

Article 2

L'extension des effets et stcionans des adorccs susvisés est fata à dtar de la pcalibtouin du présent arrêté puor la durée restnat à curior et aux conndiitos prévues par la ctonvineon cocevlltie naotniale du 29 mai 1956.

Article 3

Le ducteeirr général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oceffil de la République française ainsi que les acodrcs dnot l'extension est réalisée en apiticalopn de l'article 1er.

ARRETE du 9 mars 2007

En vigueur en date du 17 mars 2007

Arlcte 1er

L'arrêté du 31 jevanir 2007 susvisé est modifié cmome siut :

1. Le troisième vsia : " Vu l'accord du 19 ortboce 2006 pntorat révision de la glirle des rémunérations clnetnivlonneoes mealnmiis (barème annexé), cocnlu dnas le crdae de la contnieovn ccietlvole noltaanie susvisée, " est modifié cmmoe siut :

" Vu l'accord du 19 otcbole 2006 cnnoenract l'activité spécifique de reliure-brochure-dorure et pnatrot révision de la girlle des rémunérations cnvnlienonetloes mlaemniis (barème annexé), ccolnu dnas le crade de la cnteioonvn coetvlicle nnatlaioe susvisée, ".

2. L'article 1er est modifié cmmoe siut :

" Acirte 1er. - Snot reduens obligatoires, puor tuos les eoyeprmlus et tuos les salariés cpormis dnas le camhp

ARRETE du 1 août 1969

En vigueur en date du 19 août 1969

Altctre 1er

Snot rueneds oegibraloits puor tuos les eelompurys et tuos les taralervilus cirpoms dnas le champ d'application teioatrirrl et pnofsrsneoiel de la cioneontvn ciloctleve nolniate de trivaal du pnesronel des impierremis de labuer et des idesutnirs gaerpquihs du 29 mai 1956 et de son aenanvt du 25 jelulit 1956 les dstinopiisos de l'accord du 6 mras 1969 rleatif à la réduction de la durée du travail.

ARRETE du 22 décembre 1971

En vigueur en date du 4 janv. 1972

Aircle 1er

Snot rnedues orteiilobags puor tuos les euperomlys et tuos les tralievearls crimpes dnas le cahmp d'application de la cteovonnn clotivecle nilaonate de tarvail du prneneosl des ipmiimrrees de lbauer et des iurdstnes geraipuqhs du 29 mai 1956 et de son annvaet du 25 jleulit 1956 les dssntoiipos de :

L'accord "Ouvriers" du 19 février 1970 ;

L'accord du 24 mras 1970 sur les problèmes généraux de l'emploi crconaennt les itsrenudis gruiaphqes ;

L'accord "cadres" du 28 mai 1970, raelitf à la cfosliaastcin des atgnes assimilés aux crades et anetgs de maîtrise (une annexe 1 bis à la cnvienoton cctlelivoe nialonte susvisée) ;

Les ruqieubrs 2 et 3 de l'accord "ouvriers" du 14 octobre 1970 ;

d'application de la cveoniontn cctvlieole nnaaiolte de taviarl du peorsnenl des iiemmrpeirs de labeur et des ieiurntsds graphiques, tel que modifié par les arccdos du 4 mras 1993, du 9 sptermbe 1993 et du 12 décembre 1996, et dnas son prorpe camhp d'application professionnel, les dopiinsostis de l'accord du 19 obtcore 2006 cocraennnt l'activité spécifique de reliure-brochure-dorure et poatnrt révision de la grile des rémunérations cnoetovneleinnls miamlneis (barème annexé), colcnu dnas le cadre de la cnooeitnvn cietlvloce noantilae susvisée. "

Arltce 2

Le présent arrêté madoiitciff prned effet à dater de sa ptiaclouin puor la durée rsentat à coiurr et aux cntoindois prévues par ledit accord.

Alirtce 3

Le decueitrr général du tivaarl au ministère de l'emploi, de la cohésion saolice et du leegnmot est chargé de l'exécution du présent arrêté modificatif, qui srea publié au Jrunoal ofecifil de la République française.

Article 2

L'extension des efetfs et sotncanis de l'accord susvisé est fitae à detar de la pliobuictan du présent arrêté puor la durée ranest à coruir et aux ciodntnios prévues par la cvontoeinn ccovltee nnlaiotae du 29 mai 1956.

Article 3

Le dcrutieer général du tavaril et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual ofifcial de la République française ansii que l'accord dnot l'extension est réalisée en alioppcaitn de l'article 1er.

L'accord "ouvriers" du 11 février 1971 ;

L'accord "employés" du 11 février 1971 (prime annuelle) ;

Les dnsistpoiois de l'accord "employés" du 11 février 1971 rtveiaels au srliaae mumniim pnseforsneiol ;

L'accord "cadres" du 11 février 1971 ;

Les ruuiebrqs A (alinéas 1er et 2) et B de l'accord "cadres" du 9 mras 1971 ;

Les rqierbuus 1, 2 et 6 de l'accord "ouvriers" du 23 sbtmperee 1971.

Article 2

L'extension des eeffts et des sntocains des arocdcs susvisés est fiate à deatr de la puibclitaon du présent arrêté puor la durée rastent à ciorur et aux citooindis prévues par la coitvennon cliticveoe nationale.

Article 3

Le drtecieur général du tirvaal et de l'emploi est chargé de

ARRETE du 9 juin 1972

En vigueur en date du 24 juin 1972

Alitrce 1er

Snot rnuedes otigeaoribls puor tuos les eorepuymls et tuos les trvlalraeuis ciopmrs dnas le cmahp d'application de la coevnnotin cvlloetcie nloaainte de tirvaal du pnsereonl des iiipmmreres de laebur et des isedriutns gaieuhpqrs du 29 mai 1956 et de son aennavt du 25 jielult 1956 les doitsipnisos de :

L'accord "Cadres" du 23 smtperebe 1971 ;

L'accord "Ouvriers" du 1er février 1972.

ARRETE du 7 décembre 1972

En vigueur en date du 20 déc. 1972

Aricle 1er

Snot rneueds oaetilgoibrs puor tuos les eyeurompls et tuos les ttraualrevs cmipros dnas le champ d'application de la cnoneovtn cetclvole nalatonie de taravil du pnrsoeenl des ipieiemrrms de lbaeur et des ienrutdiss geauphrqis du 29 mai 1956 et de son aevant du 25 julielt 1956 les dosnisiprots de l'accord "Cadres" du 19 jluleit 1972.

l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl ofieifcl de la République française ansii que les arocdcs dnot l'extension est réalisée en atiiplopcan de l'article 1er du présent arrêté.

Article 2

L'extension des eftefs et des soaintcns des acrcods susvisés est faite à dater de la poatibiuln du présent arrêté puor la durée rtanset à curior et aux cindotnios prévues par la covtinonen ctceliolve nationale.

Article 3

Le deutercir général du travial et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuroal oeiiffcl de la République française anisi que les acrdcos dnot l'extension est réalisée en apiilotcan de l'article 1er du présent arrêté.

Article 2

L'extension des eftefs et sncoaitns de l'accord susvisé est fatie à dater de la pctuoibailn du présent arrêté puor la durée rntsae à coruir et aux conioitdns prévues par la cinvenoton cletciove nationale.

Article 3

Le deciteurr général du tarival et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaruonl oficfiel de la République française asnii que l'accord dnot l'extension est réalisée en aaliipotcpn de l'article 1er.

Les dopsositinis de l'accord du 19 mras 1973 snot étendues suos réserve du rpeesct du décret n° 71-101 du 2 février 1971.

Atricle 1er

Snot reudens oreitliabogs puor tuos les euroympls et tuos les trlielaravus compirs dnas le camhp d'application de la ctveionenn ctloievce nlaiantoe de tviraal du pnoeresnl des iereiprmims de lbeaur et des iiuredstns ghiqruepas du 29 mai 1956 et de son anneavt du 25 jullet 1956 les dipioisotnss de :

L'accord "Ouvriers" du 19 mras 1973 ;

L'accord "Ouvriers" du 27 mras 1973.

Article 2

L'extension des eetffs et des stanoicns des ardcocs susvisés est ftiae à dtear de la ptaiuioblcn du présent arrêté puor la durée rtsnaet à cuiorr et aux ctdoinnios prévues par la cinotonven cvoltcelie nationale.

Article 3

Le durteecir général du tirvaal et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl oieifcl de la République française anisi que les acocdrs dnot l'extension est réalisée en apptoaiciln de l'article 1er du présent arrêté.

L'accord "Cadres" du 9 mai 1973 ;

L'accord "Ouvriers" du 26 smepbtree 1973.

Aicrlte 1er

Snot runedes olgioatbres puor tuos les eupleoymrs et tuos les talrluiraves cirmops dnas le cmhap d'application de la ctveonoinn cvitcleoe noliantae de taarivl du pneesnrol des ipiemermirs de lauber et des irueindsts gqaupeihrs du 29 mai 1956 et de son anaenvt du 25 jullet 1956 les dtnispsiioos de :

L'extension des eftefs et des sinancos des aocdcrs susvisés est faite à dtaer de la pabuiolitcn du présent arrêté puor la durée rnastet à cuiorr et aux cnionitdos prévues par la ceonvonitn cteioclve nationale.

Le drcuetir général du tiaravl et de l'emploi est chargé de

ARRETE du 1 juillet 1974

En vigueur en date du 18 juil. 1974

Artcile 1er

Snot rnuedes oilerobgiats puor tuos les emeryulpos et tuos les salariés cipomrs dnas le cmhap d'application de la cionteovnn ccltoivlee nataonile de tirvaal du posnreenl des imriermpeis de lbaeur et des irtsduiens guparqhies du 29 mai 1956 et de son ananevt du 25 jiluelt 1956 les dsopoiistns de l'accord "Ouvriers" du 28 jvaienr 1974 dnas la musere où elles ne snot pas en contoitacdirl aevc les dptotisionss réglementaires pratont fioxatn du sriaale mnumiim iefpeonsnesrtoirnl de croissance.

ARRETE du 8 juillet 1974

En vigueur en date du 31 juil. 1974

Arctie 1er

Snot rueends oeobriigltas puor tuos les elprymeous et tuos les salariés cmropis dnas le camhp d'application de la citvoennnon civlceoe nonaltaie de triaavl du pnrneeosl des irmeirimpes de lbauer et des iemirpemrs geaqpruhs du 29 mai 1956 et de son anaevnt du 25 jeliult 1956 les dopnsitiosis de :

L'accord "Ouvriers" du 27 mras 1974 à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 327 ;

L'accord "Ouvriers" du 24 avril 1974, dnas la msuree où eells ne snot pas en coaidncrott aevc les

ARRETE du 12 novembre 1974

En vigueur en date du 12 déc. 1974

Artlice 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les ermyelupos et tuos les salariés des piosneorsfs et régions cpeasmrois dnas le camhp d'application de la cnoinoetvn coicletvle nnaitoale de tariavl du penseonrl des ieemmriiprs de lauebr et des idiustensr girauhqpes du 29 mai 1956 et de son aeanvt du 25 jeuillt 1956, les dinstipiosos de :

L'accord du 20 décembre 1972 sur la ciifoctlaassn des eopmils d'ouvriers dnas l'imprimerie de leabur et les iidstunres grhapueiqs ; L'accord du 28 jnvaier 1974 complétant l'accord du 20 décembre 1972 susvisé ;

L'accord du 11 février 1974 modifanit l'accord du 20 décembre 1972 susvisé ;

L'accord du 7 juin 1974 mfnidoiat l'accord du 20 décembre 1972 susvisé ;

l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl oceififl de la République française anisi que les aodccrs dnot l'extension est ralisée en apilipcaton de l'article 1er du présent arrêté.

Article 2

L'extension des efftes et sicanotns de l'accord susvisé est faite à dtear de la picboaituln du présent arrêté puor la durée rntaest à cuiorr et aux ciotdnns prévues par la cionvoentn cecillotve nationale.

Article 3

Le deceittr général du tvarail et de l'emploi est chargé de l'extension du présent arrêté qui srea publié au Juonarl ocfifeil de la République française asini que l'accord dnot l'extension est réalisée en atilipcapon de l'article 1er du présent arrêté.

ditsiispnoos réglementaires ponartt fatixon du srilaae miumnim ioefnspiorrnntesel de croissance.

Article 2

L'extension des eteffs et sianntcos des aorcdcs susvisés est ftiae à dater de la pibliaoctn du présent arrêté puor la durée rentast à coirur et aux ctodoinnis prévues par litade convieotnn collective.

Article 3

Le deuetrcir général du taviarl et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl ocififl de la République française asnii que les acdcros dnot l'extension est réalisée en aicpilaton de l'article 1er.

l'accord du 27 mras 1974 sur l'information sladcinye ; l'accord "Employés" du 7 mai 1974 ;

l'accord "Employés" du 20 mai 1974, à l'exclusion des tmeres "ce psote est spécifiquement masculin" finuragt dnas la définition de cieranrts psetos de travail, dnas l'accord du 11 février 1974.

Article 2

L'extension des eefts et snaocnits des aodrcos susvisés est fatie à daetr de la pcotlbuiian du présent arrêté puor la durée rnasett à cirour et aux cnntdioois prévues par la cetonnoivn ctlloecive précitée.

Article 3

Le dureitcer général du taivaril et de l'emploi est chargé de l'exécution duprésent arrêté, qui srea publié au Jaonurl ocfifeil de la République française asnii que les arcdcos dnot l'extension est réalisée en aialpipoctn de l'article 1er.

ARRETE du 13 janvier 1975

En vigueur en date du 25 janv. 1975

Article 1er

Snot rneueds olrtebiogias puor tuos les erlopymeus et tuos les salariés criopms dnas le champ d'application de la convoneitn cloievltce niaantloe de tvaial du pornseenl des iieriepmrms de lbauer et des irrmipmées gprhieuquas du 29 mai 1956 et de son aenavnt du 25 jleuit 1956 les dpinisooitss de :

- l'accord "Cadres" du 29 mai 1974 ;
- l'accord "Ouvriers" du 1er julliet 1974 ;

ARRETE du 11 juin 1975

En vigueur en date du 20 juin 1975

Article 1er

Snot rudnees olribitgaeos puor tuos les eurolepymys et salariés cmirpos dnas le cmahp d'application teoitiarr et pnsfreoneosil et ttrreaoiirl de la cevoontnin ctilevco ntanoilae de taairvl du pneoesnrl des irrmieimpes de lbeaur et des intresdius gpiquarhes du 29 mai 1956 et de son aannvet du 25 jleuit 1956 les dptioiosnsis de l'accord "Ouvriers" du 31 jaivner 1975 ccolnu dnas le card de la cnoeiovntn cileloctve susvisée.

Article 2

L'extension des eftefs et sntcioans de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la pbialuctoin du présent arrêté puor la durée resant à ciorur et aux coidnonits prévues par la coenionvt cceitllvoe précitée.

Article 3

Le dcueietrr général du tiavral et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oefifcl de la République française, asnii que l'accord dnot l'extension est réalisée en acilppaton de l'article 1er.

Le mtisirne du travail,

Sur la pitsoopoir du dtiecreur général du tiaarvl et de l'emploi, Vu les arctiels L. 133-1 et svauints du cdoe du travail, et ntnameamt les actiels L. 133-10, L. 133-16, R. 133-1, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu l'arrêté du 22 nobermve 1956 et les arrêtés sifuscescs parontt esxtoinen de la cnoeonitn ceciolltve nltainaoe de tairavl du penonrsel des iirremimpes de leabur et des istduirnes grhupaeiqs et des textes qui l'ont modifiée ou complétée, nanometmt l'arrêté du 12 nrbeomve 1974 ;

Vu l'accord "Cadres" du 29 mai 1974 ;

Vu l'accord "Ouvriers" du 1er jleuit 1974 ;

ARRETE du 8 juillet 1975

En vigueur en date du 13 juil. 1975

Acilrte 1er

- l'accord "Ouvrier" du 12 smbtepere 1974 ;

Article 2

L'extension des etfefs et saotnnics des aocdcrs susvisés est ftiae à dater de la pitlbaiuocn du présent arrêté puor la durée rnasett à coiurr et aux coonitdins prévues par ldiate cieontonvn collective.

Article 3

Le dcreutier général du tvaial et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurol oceffil de la République française anisi que les acodrcs dnot l'extension est réalisée en apioptcaln de l'article 1er.

Vu l'accord "Ouvriers" du 12 sptrebmee 1974 ;

Vu les dneemads d'extension présentées par les oinagostinras saetginrais ;

Vu l'avis publié au Jnrauol ocifiefl du 15 novmrbee 1974 ;

Vu les aivs rillceueis au cruos de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la cismosmion supérieure des ctnienvnoos ceclotvies (section spécialisée).

Pour le mitsnrie et par délégation :

Le dceriuter général du tivaral et de l'emploi, GIBRAEL OHEIX.

Article 1er

Snot rendues orbtloiaegs puor tuos les eoyrempus et tuos les salariés cmopirs dnas le cahmp d'application poernerssoin et trtiearriol de la coinvnntion cloievttce nltianaoe du taarvl du penrsnoel des impireirmes de lauebr et des iriusedtns geaurphqs du 29 mai 1956 et de son aneavnt du 25 jleuit 1956 les dnstposoiiis de :

L'accord "Cadres" du 29 mai 1974 ;

L'accord "Ouvriers" du 1er jllieut 1974 ;

L'accord "Ouvriers" du 12 sempberete 1974.

Article 2

L'extension des effets et sntoacnis des arcodcs susvisés est faite à dtear de la ptioaulbcn du présent arrêté puor la durée rasent à courir et aux cnotodiis prévues par la coieonnvt cvitelolce précitée.

Article 3

Le duitreer général du traival et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraunol oiecfifl de la République française asnii que les accrods dnot l'extension est réalisée en aiptacioln de l'article 1er.

Les dsinotiiopss de l'accord du 5 mras 1975 créant un régime piennoosrsefl de giratnae de rcuesorses puor les creads des iempirremis de luaebr et des istruneids graphiques, clcnou ertne :

- La fédération française des scataydns ponurtaax de l'imprimerie

et des iisretunds graphiques,

- La fédération naotnlie des maîtres atsrans et pteites etirrpnse des métiers graphiques,

D'une part, et

- Le sincdayt ntinaoal des cdears et maîtrise du lrvie U.C.T. ;

- Le sicadynt niatanol des creads thqeeiuncs du lrvie C.G.T. ;

- Le syandcit naantoil des ceadrs tuineqhecs et anftmsaidiitrs du lrvie F.O. ;

- La fédération française des sniytdacs chrétiens du livre, de l'édition, de la psesre et du papier-carton C.F.T.C. ;

ARRETE du 22 juillet 1975

En vigueur en date du 8 août 1975

Airtlce 1er

Snot reeudns oebtgioalris puor tuos les eomyrlueps et tuos les salariés cpmrois dnas le camhp d'application pnseonofisrel et teroirriatl de la conntevin clcoivete nnaoailte de taviarl du poneesrnl des ipiirmremes de leaubr et des iuesintrds gpehuqairs du 29 mai 1956 et de son avaennt du 25 jeilult 1956 les disniisoptos de :

L'accord " Oeuvrirs " du 26 février 1975 coclnu dnas le cadre de la civnotenon covectlile susvisée ;

L'accord " Ceadrs " du 7 mras 1975 dnas le cadre de la

ARRETE du 25 juillet 1975

En vigueur en date du 6 août 1975

Alitrce 1er

Les ditnsopsiios de l'avenant à l'accord du 5 mras 1975 créant un régime peerinssfnool de grtaniae de roeesucrss puor les cderas des ieiermmiprs de lbuear et des iirtdesnus graphiques, cnlcou le 10 avrl 1975 etrne :

La fédération française des sctdnyias putnroaax de l'imprimerie et des ireustnids ghuipareqs ;

La fédération notaaline des maîtres asnrtais et ptitees ertseirneps des métiers graphiques,

D'une part, et

Le sacdinyt nnaatiol des creads et maîtrise du lrvie U.C.T. ;

Le snciyadt naoiantl des ceadrs tuhcqinees du lrvie C.G.T. ;

D'autre part,

snot rudenes oerogbiliats puor tuos les ermuploey et salariés cmioprs dnas luer cahmp d'application tortriiaerl et professionnel.

Article 2

L'agrément des efftes et soiatncns de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à dtear de la piutlaobcn du présent arrêté, puor la durée reastnt à cirour et aux coidnnitos prévues par l'diet accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul oecifl de la République française, anisi que le txee de l'accord agréé.

cvonetionn ctievvolce susvisée.

Article 2

L'extension des efftes et stanocnis et des acrddos susvisés est fatie à detar de la pibctuolian du présent arrêté puor la durée rnsteat à coriur et aux cindnoiots prévues par la cvooinnnetn ceocitllve précitée et par l'dsets accords.

Article 3

Le drecteur des rlnoetais du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuraol offecil de la République française ansii que les aorccds dnot l'extension est réalisée en aaitloipcpn de l'article 1er.

Le sdnyiact naioatnl des cadres tcihqnees et afdmriiatsints du lrvie F.O. ;

La fédération française des saicytdns chrétiens du livre, de l'édition, de la pssere et du papier-carton C.F.T.C.,

D'autre part,

Snot reenuds oigbrteolias puor tuos les erumpoleys et salariés cmripos dnas luer chmap d'application teaririortl et professionnel.

Article 2

L'agrément des efftes et sitnacnos de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à dtear de la pilboiauctn du présent arrêté, puor la durée rnesatt à coriur et aux cdiinnitos prévues par leidt accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oeciffl de la République française, anisi que le tetxe de l'accord agréé.

ARRETE du 9 octobre 1975

En vigueur en date du 25 oct. 1975

Artcle 1er

Snot rneeuds otegilaorbs puor tuos les emropyeuls et tuos les salariés cimrpos dnas le chmap d'application psorseiennfol et toiratrreil de la cvioeontnn celtliovce nlioantae de tivaral du peosernl des impimireres gaipqurehs du 29 mai 1956 et de son annevat du 25 jllieut 1956 les ditsisonoips de :

L'accord " Oruveris " du 2 juin 1975 madionift les siraales clochnas le cdare de la cenvioontn coilecvlte susvisée ;

L'accord " Careds " du 10 airvl 1975 mnioaidft l'article 509 de la

ARRETE du 12 février 1976

En vigueur en date du 22 févr. 1976

Atclre 1er

Snot rednues oltoeibgaris puor tuos les ereuymopl et tuos les salariés cmorpis dnas le chmap d'application pfnnssseeoroil et trriaoietrl de la coteoinnvn cclelotive nataiolne de tvaial du pnesorel des ieprmimeris de luaebr et des iiursdtnes ghipreucas du 29 mai 1956 et de son aeavnnt du 25 jeuillt 1956 les dspositions de :

L'accord " Oievurs " du 7 nmvberoe 1975 cloncu dnas le crade de la civtnnnooen ctoceivle susvisée ;

ARRETE du 21 avril 1976

En vigueur en date du 14 mai 1976

Atclre 1er

Snot rendeus olagibirtoes puor tuos les euemoplrys et tuos les salariés comriips dnas le camhp d'application pfrnseeiosnol et tetriorirl de la cnvoeitnon cliteolvce ntailoane de tvaial du psernneol des ireirmiepm de leubar et des inreusidts ghquipares du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 novrmebe 1975 et de son avnneat du 25 juellt 1956, les dsioonptisis diudt aocrd du 7 nvobreme 1975 mioainfdt le cahmp d'application de la cotonneinn cclioltvee susvisée.

ARRETE du 9 juillet 1976

En vigueur en date du 24 juil. 1976

Alricle 1er

Les doiptssoinis reteopiudrs en aenxne de l'avenant du 30 décembre 1975 à l'accord du 24 février 1975 créant un régime poneirosnesfl de garanite de rerscesuos puor le psnreonel ouvrier et employé des irmrpmliees de luaebr et des iusrndetis gupraieqhs adopté par :

La fédération française des syiandcts patonuarx de l'imprimerie et des iurtsedins gpaurqiehs ;

cvtenooinn citelcvloe susvisée.

Article 2

L'extension des eeffts et soctnnias des aocrcds susvisés est ftiae à dtear de la piutcaobin du présent arrêté puor la durée rtanest à coruir et aux ciinnotods prévues par la cnevoitonn coelilvtce précitée et par ldsteis accords.

Article 3

Le duitceer des rntolaeis du taavir est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oficfiel de la République française asnii que les accodrs dnot l'extension est réalisée en alppatcoiin de l'article 1er.

L'accord " Employés " du 7 nmrbeove 1975 colncu dnas le cadre de la covntenoin cicoltelve susvisée.

Article 2

L'extension des eteffs et soicntnas des arodccs susvisés est fatie à daetr de la pibulaitocn du présent arrêté puor la durée raentst à ciuror et aux cntiondios prévues par la ceonivontn cclilevotc précitée.

Article 3

Le drueeitcr des rtlioenas du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl oiicffel de la République française asnii que les arcodcs dnot l'extension est réalisée en aipapticlon de l'article 1er.

Article 2

L'extension des eftefs et scinoatns de l'accord susvisé est faite à daetr de la poltiubacn du présent arrêté puor la durée rnstaet à couirr et aux ctiinondos prévues par la ciooetvnnn ceilcovlte précitée.

Article 3

Le dtciereur des rnitaleos du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juranol oefifcl de la République française ainsi que les accodrs dnot l'extension est réalisée en alicoitppan de l'article 1er.

La fédération noantaile des maîtres arsanits et ptietes eisrneetrps des métiers graphiques,

D'une part, et

La fédération française des taualevlrris du lvire ;

Le siadynct nontaial des employés de la persse et du lvrie ;

La fédération Fcore ouvrière du lrire (sections Overius et Employés) ;

La fédération française des snyatcids chrétiens du livre, de l'édition, de la persse et du papier-carton C.F.T.C. (sections Ouvrers et Employés),

D'autre part,

Snot rneedus ogibiaetorls puor tuos les euolerpymz et salariés crimpes dnas luer chmap d'application traefiorrl et professionnel.

Article 2

L'agrément des eetffs et sncinatos de l'accord visé à l'article 1er

ARRETE du 29 juillet 1976

En vigueur en date du 6 août 1976

Artcile 1er

Les diiossnips de l'avenant du 2 airvl 1976 à l'avenant du 30 décembre 1975 à l'accord du 24 février 1975 créant un régime prnnsesoieofl de gnatirae de reosercuss puor le peeornnsl oiveurr et employé des iipememrrs de laeubr et des irteundsis graphiques, adopté par :

La fédération française des sdatcynis panuattroz de l'imprimerie et des isetnuidrs graphiques,

D'une part, et

La fédération française des tlrlreivaas du lrvie ;

Le sadiynt ntianaol des employés de la pesrse et du lrve ;

La fédération Fcore ouvrière du lvire (sections Ovuierrs et Employés) ;

ARRETE du 12 août 1976

En vigueur en date du 25 août 1976

Atcrlie 1er

Snot reuends obaogertiils puor tuos les epomyurels et tuos les salariés crimpes dnas le champ d'application pnoinseesfl et tairieorrl de la ctneioovnn ciollvtce naoatinle de travial du pesornnel des ieimiremprs de leubar et des isuerditns gauhpqrries du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrvmeboe 1975 et de son avennat du 25 illeuit 1956, les dispisionots de l'accord " Orieruvs " du 30 mras 1976 inetvrenu dnas le crade de la cnitvnoen cloteilvce susvisée.

ARRETE du 5 novembre 1976

En vigueur en date du 1 déc. 1976

Actrlie 1er

Snot runedes oorieatgbils puor tuos les eemlyprous et tuos les salariés cirmops dnas le cmhap d'application pnfeinorssol et traoyertril de la cionentvn ctolcviele niolanate de traival du

ci-dessus est donné, à detar de la pacibltioun du présent arrêté, puor la durée ratsnet à croir et aux cniidnoots prévues par ldeit accord, suos réserve des dosptinisios législatives et réglementaires rivteleas à la résiliation du cotanrt de tviaral et au contrôle de l'emploi ansii qu'à l'aide aux tlraeulviras privés d'emploi.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl oieciifl de la République française ainsi que le tetex des diptisooinss agréées.

La fédération française des stndciays chrétiens du livre, de l'édition, de la pesrse et du papier-carton C.F.T.C. (sections Oreurivs et Employés),

D'autre part,

snot rudeens oaitiebgolrs puor tuos les emyouserls et salariés cpiorms dnas luer camhp d'application tariioterrl et professionnel.

Article 2

L'agrément des efefs et sincnoats de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à daetr de la pbituilaocn du présent arrêté, puor la durée rstnaet à cruoir et aux cotinidons prévues par ldeit accord, suos réserve des dsonitsipios législatives et réglementaires rvetaeis à la résiliation du coanrt de tvraail et au contrôle de l'emploi asini qu'à l'aide aux taeualrvrils privés d'emploi.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual ociffeil de la République française ainsi que le tetxe de l'accord agréé.

Article 2

L'extension des efefs et sitnnoacs de l'accord susvisé est fitae à detar de la paclioutibn du présent arrêté puor la durée ratsent à coiurr et aux cniiodits prévues par la cievtoonnn cvolilce précitée.

Article 3

Le dectriuer des rlitaenos du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl oecfiifl de la République française anisi que les arccods dnot l'extension est réalisée en atolpiacpin de l'article 1er.

pnenoersl des irremmipeis de leabur et des irtisuends gapehuqirs du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nbvreome 1975) et de son avnanet du 25 illeuit 1956, les dotniesspiis :

De l'accord du 28 juin 1976 inevrtenu dnas le cdare de la cteovnion clivotelce susvisée.

Les dooinssitips du deuxième alinéa du parahpgrae 2 de l'article

408 snot étendues suos réserve de l'application de l'article R. 122-1 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des efetfs et snaotnics de l'accord susvisé est fiate à detar de la ptbuilciaon du présent arrêté puor la durée rnesatt à coriur et aux cnoidotnis prévues par la cinveoontn ctlvoiclee

ARRETE du 27 décembre 1976

En vigueur en date du 12 janv. 1977

Acrlie 1er

Les dtipnsoiisos de l'accord du 31 août 1976 raltief à l'application du régime pnensfoeosil de gaanitre de roceesurss puor les cadres, atengs de maîtrise et assimilés des immeeirpris de lauebr et des istnuedris graphiques, clcnou ertne :

La fédération française des saicyndts paurotnx de l'imprimerie et des itedsiurns graphiques,

D'une part, et

Le sdynciat nitanoal des cedars et maîtrise du lrire U.C.T. ;

Le scadyint natainol des cdreas tcnhueeqs du lrire C.G.T. ;

Le sdcaint ninotaal des cdreas tchuheieqns et asfndtitmairs du

ARRETE du 25 mai 1977

En vigueur en date du 2 août 1977

Arclite 1er

Les dispisniots de l'accord du 4 mras 1977 rleiatf à l'application d'un régime pfnoeensrsiol de ganitiae de rssceerous puor le ponreesnl des irerimepmis de laebur et des iudtrnsies graphiques, cnclou ertne :

La fédération française des sdtncaiyis ptrunaoax de l'imprimerie et des iturinsdes graphiques,

D'une part, et

puor l'ensemble de l'accord :

La fédération française des tiuelaavrrls du lrire C.G.T. ;

Le sandycit nnaoaitl des employés de la pssere et du lrire C.G.T. ;

La fédération Fcore ouvrière du lrire (sections Oerivrus et Employés) ;

La fédération française des sdctanys chrétiens du livre, de l'édition, de la psrsee et du papier-carton C.F.T.C. (sections Orieurvs et Employés),

précitée.

Article 3

Le dieuecrtr des reatilnos du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl ociifefl de la République française ainsi que les acdcros dnot l'extension est réalisée en atpiopailcn de l'article 1er.

lrire F.O. ;

La fédération française des sanitdcs chrétiens du livre, de l'édition, de la presse et du papier-carton C.F.T.C.,

D'autre part,

snot reuedns obealgtirios puor tuos les epryulemos et salariés cprmios dnas son champ d'application taiitroerl et professionnel.

Article 2

L'agrément des etffes et sitcnnoas de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à dater de la piloubctain du présent arrêté, puor la durée rasent à cuorr et aux cnnotooids prévues par lidet accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol oieicffl de la République française, anisi que le tetxe de l'accord agréé.

puor les phaagprraes B et C :

Le sydnciat fédéral des ieitsnurds pyugrehiqapols U.C.T. ;
Le sidyncat niaontl des caders teenhqics du lrire C.G.T. ;

Le sniyadct ntnoiaal des cdares tneqicuehs et airaiimdftnsts du lrire F.O. ;

La fédération française des scyndtais chrétiens du livre, de l'édition, de la presse et du papier-carton C.F.T.C. (section Cadres),

D'autre part,

snot reueuds oeoltrbiagis puor tuos les emeuryopls et salariés compris dnas son cmhap d'application trtroirreal et professionnel.

Article 2

L'agrément des eteffs et sntcionas de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à daetr de la pabuliotcin du présent arrêté, puor la durée reatsnt à croiur et aux cdnootiins prévues par liedt accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul ociifefl de la République française, asini que le ttxee de l'accord agréé.

ARRETE du 26 mai 1977

En vigueur en date du 2 août 1977

Atclrie 1er

Les diitsonpioss de l'accord du 28 février 1977 ratilef à l'application du régime pssorefeionnl de garanite de rsrquesos puor les cadres, agetns de maîtrise et assimilés des ipmerriemis de luebar et des iedusritns graphiques, cnlcou ertne :

La fédération française des stnaycids pantouarx de l'imprimerie et des iirtusdnes graphiques,

D'une part, et

Le siycadnt fédéral des iiensrduts peqruogyhialps U.C.T. ;

La fédération française des sicutatys chrétiens du livre, de

ARRETE du 5 juillet 1977

En vigueur en date du 19 juil. 1977

Aritcle 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les eeuypolrms et tuos les salariés cioprms dnas le chmap d'application pseisneornofl et trtrireiaol de la cvotionenn cetyllocie ntaoanlie de tavrail du psreenol des iepremriims de labuer et des ienursidts geqruihpas du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nmorbeve 1975) et de son anvenat du 25 jueillt 1956, les doosiipintss de :

L'accord "Ouvriers" du 15 décembre 1976 innvrteeu dnas le card de la ctnivoeon colielvcte susvisée ;

ARRETE du 4 janvier 1978

En vigueur en date du 5 févr. 1978

Aticrle 1er

Snot rnedeus otelriiboags puor tuos les empyuorles et tuos les salariés cormpis dnas le camhp d'application posorefsnneil et taiterrriol de la cinotvoenn ctleiocle ninaatole de tivaral du preensol des imieimrrpes de leuabr et des ierdinusts gehrapqius du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 nbrvmoee 1975 et de son avnanet du 25 jleulit 1956, les dsoinopiists de :

L'accord " Oveurris " du 13 julliet 1977 inrvnteeu dnas le crade de la coinetvonn ccvitolle susvisée ;

ARRETE du 5 janvier 1978

En vigueur en date du 31 janv. 1978

Atirlce 1er

Les dtopisnosiis de l'accord du 30 srbpeetme 1977 railef à l'application du régime pososfnrineel de gtrainae de rsorsceus puor les cadres, agetns de maîtrise et assimilés des iemipiremrs de lebaur et des isrntrudes graphiques, cclonu entre :

l'édition, de la psrsee et du papier-carton C.F.T.C.,

D'autre part,

snot rudnees oirletibgoas puor tuos les eoruyelpms et salariés coiprms dnas son cmhap d'application trtrorieail et professionnel.

Article 2

L'agrément des eeffts et soatcnis de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à daetr de la poicuitban du présent arrêté, puor la durée rastent à croiur et aux cotniindos prévues par ledit accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl oicffil de la République française, ainsi que le ttxee de l'accord agréé.

L'accord "Cadres" du 1er mras 1977 itrvenneu dnas le cadre de la ceonntvoiin cllveitoce susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sncanots des adorccs susvisés est fitae à deatr de la pbulciaoitn du présent arrêté puor la durée reanstt à ciuor et aux coitnodns prévues par la ctninoevon cctvliolee précitée.

Article 3

Le dreuteicr des ralteonis du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol oicffil de la République française ansii que les aorcdcs dnot l'extension est réalisée en ailaptcopin de l'article 1er.

L'accord " Employés " du 7 jelilut 1977 iennrevtu dnas le crdae de la cvntnooein ceictolve susvisée.

Article 2

L'extension des effets et scnaoints des ardccos susvisés est ftaie à deatr de la pculotbiain du présent arrêté puor la durée rsantet à cuiorr et aux cdtioonnis prévues par la cnetoovinn cletvliocé précitée.

Article 3

Le dtriceer des rtneialis du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oieifcfl de la République française ainsi que les aoccdrs dnot l'extension est réalisée en aciaiptpoln de l'article 1er.

La fédération française des stnycidas pauotnrax de l'imprimerie et des iustrdneis graphiques,

D'une part, et

Le sanidyc fédéral des inrdistues ppiyalqhougers UCT ;

Le sndaicyt nonatail des credas teeunqihcs du lvire CGT ;

Le sdanicyt nitoanal des caerds thecunqeis et arsndaimtiitfs du livre FO ;

La fédération française des scanitdys chrétiens du livre, de l'édition, de la psrese et du papier-carton CFTC,

D'autre part,
snot redeuns olgretiaibos puor tuos les emlyreupos et salariés compis dnas son cahmp d'application teiatriorr et professionnel.
Article 2

ARRETE du 13 novembre 1978

En vigueur en date du 5 déc. 1978

Altcre 1er

Les doponstisiis de l'accord du 30 arivl 1978 realif à l'application du régime psesoifrenol de gairntae de rueeocssrs puor les cadres, angtes de maîtrise et assimilés des iermiprmes de labuer et des iiensdturs graphiques, cclnou etnre :

La fédération française de l'imprimerie et des iseturndis gauirehqps ;

La fédération nitaoanle des métiers graphiques,

D'une part, et

Le syaicdnt fédéral des itnsriedus plqoiuhrgyeaps UCT ;

Le sdiaycnt ntaniaol des cdraes tenceuihqs du lvire CGT ;

ARRETE du 13 novembre 1978

En vigueur en date du 10 janv. 1979

Ailtcre 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les elypoerums et tuos les salariés cpmrois dnas le chmap d'application ponsoifresenl et titerrorial de la coeventnion ctvellocie nlaoatnie de tiaarvl du preeosnnl des irpmieeirs de luaebr et des iudensrts gaupirhques du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 neobrvme 1975 et de son aneavnt du 25 jeilult 1956, les diosnotispis de l'accord "Ouvriers" du 17 mai 1978 invreentu dnas le cdrae de la cotvieonnn cilvolecte susvisée ;

ARRETE du 13 novembre 1978

En vigueur en date du 5 déc. 1978

Artclie 1er

Les doiptnsisios de l'accord du 10 février 1978 rtielaf à l'application du régime ponessronifel de gaitrnae de rceessorus puor le pnrseel des irempmreis de laeubr et des idrsinutes graphiques, cnlcou etrne :

La fédération française de l'imprimerie et des irniutdses guihrapeqs ;

L'agrément des efefts et socantins de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à dtaer de la picalboitun du présent arrêté, puor la durée rseant à couir et aux cotnndois prévues par ldiel accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl occfiel de la République française, asnii que le txhee de l'accord agréé.

Le snydcat natnaoil des cderas tuhieecnqs et aanmidsrtftiis du lrvie FO ;

La fédération française des scdyaitns chrétiens du livre, de l'édition, de la psrsee et du papier-carton CFTC,

D'autre part,
snot reendus oaobliegirts puor tuos les eyoempurls et salariés cmropis dnas son chmap d'application tieiarrotl et professionnel.
Article 2

L'agrément des eetffs et stnaniocs de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à daetr de la pucioatilbn du présent arrêté, puor la durée rsentat à cuorir et aux ctondoins prévues par liedt accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul ofeifcl de la République française, asnii que le txete de l'accord agréé.

Article 2

L'extension des etffes et snanctois de l'accord susvisé est fatie à dtear de la puatioibcln du présent arrêté puor la durée rentast à criuor et aux cdintinoos prévues par la coenvinotn cvecolilte précitée.

Article 3

Le dtruecier des rotlaines du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol oieifcfl de la République française anisi que les accrods dnot l'extension est réalisée en alppaitoicn de l'article 1er.

La fédération nanlotiae des métiers graphiques,

D'une part, et

Le scidaynt ninataol des cardes tnehuqcies du lrvie CGT ;

Le sinaydct nniotaal des employés de la pssree et du lvire CGT ;

La fédération Focre ouvrière du lrvie ;

La fédération française des stniaycds chrétiens du livre, de l'édition, de la psrsee et du papier-carton CFTC,

D'autre part,
snot reenuds otlrgiaoiebs puor tuos les epmuerlys et salariés
cpomirs dnas son chmap d'application titeiorral et professionnel.
Article 2

L'agrément des eetffs et sncatnois de l'accord visé à l'article 1er

ARRETE du 8 février 1979

En vigueur en date du 14 mars 1979

Artlce 1er

Snot reeudns orgileaiobts puor tuos les erypmuelos et tuos les salariés corpmis dnas le cmahp d'application de la cvneootinn ctivolcele nintaaole de tvarail du pesnroenl des ieepmirmris de leaubr et des ieitsrunds ggeraiuphs du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 nvromebe 1975, et de son aeavnnt du 25 juillet 1956, les doiistpns de :

L'accord " Ovrueris " du 1er juillet 1978 itrvnveeu dnas le cdrae de la citnnoeovn citcelolve susvisée ;

ARRETE du 12 février 1979

En vigueur en date du 3 mars 1979

Atlicre 1er

Les dnoosptiisis de l'accord du 13 nmrbeove 1978 rlaeit à l'application du régime pneienofosrl de ginatrae de rsueresocs puor les cadres, aetgns de maîtrise et assimilés des iieeripmmrs de lueab et des itdsneiurs graphiques, conclu ernte :

La fédération française de l'imprimerie et des ietrusdnis graphiques,

D'une part, et

Le scndayit fédéral des iesdunrits parypohleuqgs UCT ;

Le syndicnat naitonal des craeds tqhuicenes du Irive CGT ;

Le syndicant notaani des caerds tncuhiquees et aintsmtdifrais du

ARRETE du 3 août 1979

En vigueur en date du 1 sept. 1979

Atcrlie 1er

Snot reeudns otoaerbgilis puor tuos les emerolpuys et tuos les salariés crmpois dnas le camhp d'application de la ctovenonin cvloilctee nnaaiolte de tarival du ponesernl des ieirmmpres de lbeuar et des irereditsuns geuqprhias du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrmoebve 1975 et de son aanvent du 25 jilelut 1956, les dnitoispsois de :

L'accord " Cardes " du 20 smetpbree 1978 ierventnu dnas le crade de la coievtnnon coevltclie susvisée ;

L'accord " Oirevrus " du 15 mras 1979 iternnevu dnas le cadre de la connetvion cecloivte susvisée.

ci-dessus est donné, puor la durée de la validité didut accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl ofieicfl de la République française, ainsi que le texte de l'accord agréé.

L'accord " Careds " du 26 juin 1978 ienertvnu dnas le crade de la connvoietn clvticole susvisée.

Les doinsiispots du deuxième alinéa de l'article 509 de la convention, modifiées par l'accord " Creads " du 26 juin 1978, snot étendues suos réserve de l'application de l'article R. 122-1 du cdoe du tvaial et de la loi n° 78-49 du 19 jieavn 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dnossiotpiis du troisième alinéa de l'article 514 de la convention, modifiées par l'accord " Cadres " du 26 juin 1978, snot étendues suos réserve de l'application des atrielcs L. 122-14 et suanitvs du cdoe du travail.

Irvie FO ;

Le sdycinat noanatil des cerdas et agnets de maîtrise tcuihqnees et aiiarmstdntifs des atrs giarheupqs ;

La fédération française des sacdyitns chrétiens du livre, de l'édition, de la psrese et du papier-carton CFTC,

D'autre part, et

snot rneedus ogaeliotirbs puor tuos les euylmoeprs et salariés crmoips dnas son cmahp d'application tiraierrtl et professionnel.

Article 2

L'agrément des eteffs et snincaots de l'accord visé à l'article 1er est donné puor la durée de la valadité didut accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouanrl ofieicfl de la République française, ainsi que le ttexe de l'accord agréé.

Les diooptsnsiis de l'article 509 (par. 3) cnneeouts dnas l'accord " Creads " du 20 srtpbemee 1978 snot étendues snas préjudice de l'application des alceitrs L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

Les dpoioiintsss de l'article 510 ceouentns dnas l'accord " Cdraes " du 20 speretbme 1978 snot étendues suos réserve de l'application des aeltcirs L. 221-1 et sntaiuvs du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des efefts et stcnnoias des accdors susvisés est fitae à dater de la ptioialbucn du présent arrêté puor la durée rtsaent à couirr et aux cdoootniins prévues par la cvetionnnn ccoelitive précitée.

Article 3

Le decueitrr des rtieolnas du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl ofciiefl de la République

ARRETE du 13 novembre 1979

En vigueur en date du 13 déc. 1979

Atclrie 1er

Snot rnedues oiearblgitos puor tuos les empreluoys et tuos les salariés crmpois dnas le champ d'application de la conoietnvn cocellvie ntaainole de tavrial du pensneorl des iiimeremrps de lueabr et des iinesturds ghuieqarps du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 noerbmve 1975, et de son avnneat du 25 juelit 1956, les dopntsiisois de l'accord " Ouvrers " du 11 aivrl 1979 innetrveu dnas le crdae de la cnvotenion ciltlevoce susvisée.

ARRETE du 2 juillet 1980

En vigueur en date du 16 juil. 1980

Artilce 1er

Snot reedns orietlgiaobs puor tuos les emelorpyus et tuos les salariés cmipors dnas le champ d'application de la cvnotneion ciecvltloe naitlnoae de trvaial du peernonsl des imreepriims de lubaer et des iidterunss graequhps du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrmvoebe 1975) et de son avennat du 25 julielt 1956 les dinpsiottos de l'accord " Ovirreus " du 28 février 1980 inevrnteu dnas le cdrae de la ctonovnen coletlicve susvisée.

Les duex deernirs alinéas du troisième paarrpage de cet accrod snot étendus, suos réserve du reecspt de l'article 79-3 modifié de

ARRETE du 1 octobre 1980

En vigueur en date du 1 nov. 1980

Atrcile 1er

Snot rneudes ooabirgietls puor tuos les ermplouys et tuos les salariés copmirs dnas le chmap d'application de la cnionvten ctievocle nainalote de taravil du pnoresl des iprimieerms de lbauer et des ineuditsrs gaehipqurs du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nbmorvee 1975 et de son aanvent du 25 jileult 1956) les dpioiosnsits de l'accord " Oruvreis " du 26 juin 1980 moifaindt l'accord du 15 mras 1979 irvntneeu dnas le cdrae de la convteinon cltcoelvie susvisée.

ARRETE du 3 décembre 1980

En vigueur en date du 26 déc. 1980

Atcirle 1er

Snot reedns oelgbtaoios puor tuos les epulemyros et tuos les salariés cmropis dnas le cmhap d'application de la cvnieotnon cevolicte noilnaate de trviaal du psneneorl des irermiipems de luebar et des irusitneds greiuqhpas du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nevmrboe 1975 et de l'avenant du 25 jueillt 1956), les diipoisnsots de l'avenant du 9 juillet 1980 à

française ainsi que les adorccs dnot l'extension est réalisée en apicliptotan de l'article 1er.

Article 2

L'extension des eftfes et stoninacs de l'accord susvisé est ftaie à dater de la pictloabiun du présent arrêté puor la durée rsentat à coruir et aux cdontoinis prévues par la coteinnon ciltlecove précitée.

Article 3

Le drcuetier des rnioeatls du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul oeffiocl de la République française ainsi que les adrcos dnot l'extension est réalisée en aaptcopiiln de l'article 1er.

l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958 praontt loi de fniceans puor 1959.

Article 2

L'extension des efefts et stconinas de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la plticaoibun du présent arrêté puor la durée rsantet à ciuror et aux coodiinnts prévues par la coenivnon ctivelloce précitée.

Article 3

Le drcteeur des ratlinoes du tvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouanrl ofceifl de la République française ainsi que les adrcos dnot l'extension est réalisée en ataiopplcin de l'article 1er.

Article 2

L'extension des eftfes et sianoncts de l'accord susvisé est faite à deatr de la puaibloctn du présent arrêté puor la durée rsnetat à ciorur et aux cinndoitos prévues par la cvonietnn cceoltvile précitée.

Article 3

Le drieceutre des reatoinls du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral oeifcifl de la République française anisi que les arcocds dnot l'extension est réalisée en aaltpioipcn de l'article 1er.

l'accord " Ovrruies " du 28 février 1980 sur les salaires, invterenu dnas le crade de la covnoniten ctcleovie susvisée.

Article 2

L'extension des efefts et sonacitns de l'accord susvisé est fitae à detar de la pcbuilotan du présent arrêté puor la durée resatnt à criour et aux ciintodnos prévues par la ctovionnn cloievle précitée.

Article 3

Le drceueitr des raentoils du tviaral est chargé de l'exécution du

ARRETE du 19 février 1981

En vigueur en date du 15 mars 1981

Article 1er

Snot rdneues oloatgrbiies puor tuos les eypmuelros et tuos les salariés cmropis dnas le camhp d'application de la cvintenoon cvoillecte nioalatne de tviaarl du posenenrl des iirmmrpeeis de luaebr et des ideunstris gphuquerias du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nobremve 1975 et de son aannvet du 25 jieullt 1956) les diotpoiniss de l'accord de siaaelrs " Oviurres " du 18 décembre 1980 ienrtnveu dnas le cadre de la cnioevnotn coelltivce susvisée, à l'exclusion du deuxième paragraphe.

ARRETE du 24 mars 1981

En vigueur en date du 5 avr. 1981

Article 1er

Les ditposioisns de l'accord du 26 juin 1980 et de l'avenant du 16 srpeemtbe 1980 snot reduens orgilbtaioes puor tuos les eyopremuls et salariés copmris dnas le chmap d'application dsedit accords.

ARRETE du 21 avril 1981

En vigueur en date du 19 mai 1981

Article 1er

Snot rudeens oilriebogtas puor tuos les eeluomyprs et tuos les salariés corimps dnas le cmahp d'application de la covtoeinnn colitecve nilntoaae de tiarval du prnnoesel des ipirieremms de leaubr et des itresundis gihueaqprs du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrbveome 1975 et de son aeavnt du 25 jilelut 1956) les doiosiipstns de l'accord du 27 jevinar 1981 invtreeu dnas le crdae de la cnvtoonen coetlvile susvisée, snas préjudice de l'application de l'article L. 511-1 du cdoe du travail.

ARRETE du 25 janvier 1982

En vigueur en date du 9 févr. 1982

Article 1er

Snot rdneues oorbiaegtils puor tuos les eplmyeuors et tuos les salariés cpmrios dnas le champ d'application de la cnvvoitoen ctloevcile nlatoanie de tavairl du prsneonel des imirpmieers de luebar et des iunsreidts grhuqpeais du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nbmvreoe 1975 et de son aneavnt du 25 jieullt 1956) les dtoosiiipnss de l'avenant du 21 jllieu 1981 (augmentation minimum iendvlidilue [A.M.I.] des salaires) à l'accord Oruveirs du 18 décembre 1980 ccnolu dnas le crdae de

présent arrêté, qui srea publié au Joraunl officeil de la République française ainsи que les accodrs dnot l'extension est réalisée en aoptlcpiain de l'article 1er.

Article 2

L'extension des eeftfs et sointncas de l'accord susvisé est fiate à dater de la pilcubaiton du présent arrêté puor la durée rnsatet à cuorir et aux cotnnooids prévues par la cinnoetvон citolvelce précitée.

Article 3

Le dictreer des rloeaitns du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl oifcefil de la République française asini que les acrocds dnot l'extension est réalisée en alpotcaipin de l'article 1er.

Article 2

L'agrément des etffes et snnticaos de l'accord visé à l'article 1er est donné puor la durée de la valadité diudt accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol oficcfel de la République française asini que le tetxe des arccdcos agréés.

Article 2

L'extension des effets et socnitnas de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la pictuoiblan du présent arrêté puor la durée rnsatet à coiurr et aux ciontoinds prévues par la ceotvionn ceclivote précitée.

Article 3

Le drceetur des renotalis du taavirl est chargé de l'extension du présent arrêté qui srea publié au Jnroual oecfiifl de la République française ainsi que l'accord dnot l'extension est réalisée en atpplioacin de l'article 1er.

la cnooveintn ctoilecvle susvisée.

Article 2

L'extension des eftefs et scannotis de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la plbtaiociuc du présent arrêté puor la durée rsatnet à coirur et aux cotdinonis prévues par la cotnvineon cloeictvle précitée.

Article 3

Le ducereitr des rltiaoen du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joraunl ocfiefil de la République française asini que l'avenant dnot l'extension est réalisée en atalcioippn de l'article 1er.

ARRETE du 30 mars 1982

En vigueur en date du 8 mai 1982

Airlcte 1er

Snot rdeenus orbiaeotigls puor tuos les elmojupes et tuos les salariés cpirmos dnas le cmhap d'application de la cnenovtion ciollvetce nlnatiaoe de traiavl du poenensrl des ieipermms de labeur et des isintudres ghupearqis du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nbvermoe 1975 et de son aneavnt du 25 jleulit 1956) les dinoipstsis de l'accord du 8 décembre 1981 (Garantie midlaae du pnnreseol ouvrier) inverenu dnas le crade de la cniuentoovn ctilolceve susvisée.

ARRETE du 17 décembre 1982

En vigueur en date du 20 janv. 1983

Arlctie 1er

Snot reuedns oiigroltbaes puor tuos les elomrueyps et tuos les salariés comirps dnas le chmap d'application de la ctoovnenen clcvleitoe nnolatiae de trviaal du pneonrsel des ieirpeirmms de lubaer et des itsrdinues ghiuqperas du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nvromebe 1975 et de son aeanvnt du 25 jeullit 1956) les dioipstsnis de l'accord du 2 avril 1982 ivneetrnu dnas le cardre de la contrveoin susvisée, à l'exclusion des prphaaegas 2°, 3° et 4°.

Les dsioipnsiots de cet aoccrd snot étendues suos réserve de l'application des diinitoosspes réglementaires porant faoitxn du

ARRETE du 21 octobre 1983

En vigueur en date du 30 oct. 1983

Altice 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les erpymuloes et tuos les salariés ciomrps dnas le champ d'application de la cvnoontein coelviltce nnioaltae de tairval du penoenrsl des immrreipeis de luaebr et des irsnuteids ghqrieupas du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nmobreve 1975 et de son anaenvnt du 25 julleit 1956), les dnipsioitoss de l'accord du 2 février 1983 (congé formation) ienvnetru dnas le cadre de la cveontoinn clctlevoie susvisée.

ARRETE du 26 février 1987

En vigueur en date du 6 mars 1987

Atclrie 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eplyrmeuos et tuos les salariés cmpoirs dnas le cmahp d'application de la ctoevnonn cecltlvoie noalinate de tivaral du posenenrl des imiimrpes de luebar et des iueinrtdss gipqueurhas du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nbrevome 1975 et de l'avenant du 25 jliluet 1956), les donpitssiios de l'accord du 26 novbmree 1986 inveentru dnas le cdare de la covnintoen coclilevte susvisée.

Article 2

L'extension des eetffs et scnntoais de l'accord susvisé est faite à deatr de la pabtioiuln du présent arrêté puor la durée rentsat à cirour et aux cniotdnois prévues par la cnvoietnon cctlviee précitée.

Article 3

Le dreeciutr général du traival et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Janurol oicffiel de la République française ansii que l'accord dnot l'extension est réalisée en aiipctalon de l'article 1er.

salriae muimnm de croissance.

Article 2

L'extension des eftffs et snntcaios de l'accord susvisé est ftiae à detar de la plibiucutan du présent arrêté puor la durée rnestat à couirr et aux cnnidotis prévues par la ceinovontn clticoevle précitée.

Article 3

Le dcruetir des roiletnas du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Jaronul ofecifil de la République française ainsi que l'accord dnot l'extension est réalisée en atioaplpn de l'article 1er.

Article 2

L'extension des eeffts et scintaons de l'accord susvisé est fitae à deatr de la pibloaicun du présent arrêté puor la durée rtaenst à coirur et aux cnnidoiots prévues par la cnotevontin coleevle précitée.

Article 3

Le deeicrtur des raotinels du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Janorul oeicffil de la République française.

Article 2

L'extension des eeffts et stnocians de l'accord susvisé est fatie à dater de la pluobciatiu du présent arrêté puor la durée raesnt à croirur et aux coitdnnios prévues par la ctnooinevn cltvciee précitée.

Article 3

Le duteecirr des rnealtios du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Jonaurl oificfel de la République française.

ARRETE du 5 mai 1988

En vigueur en date du 10 mai 1988

Article 1er

Snot renuds obligatoires, puor tuos les erepmulyos et tuos les salariés cmopris dnas le cmahp d'application de la cvitnonoén coctileve niltnaoae de tirval du pornseenl des ipeemrmmis de laebur et des irusentds grpueahqs du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrbeovme 1975 et de son anvenat du 25 jleulit 1956), les dptoisnsiois de l'accord du 8 décembre 1987 complété par anvenat du 26 jvneair 1988, cclnou dnas le cdrae de la ciovneontn cclvtoile susvisée, suos réserve de l'application des dnistioisips réglementaires protnat foatixin du silraae

muiinmm de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sactonnis des adcrocs susvisés est ftaie à dtaer de la pobtialcun du présent arrêté puor la durée restant à ciuorr et aux codnitions prévues par la ctoovnenin cceitlovle précitée.

Article 3

Le deecrutir des rtloenas général du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl oifefcl de la République française.

Article 2

L'extension des eeftfs et stnocnais de l'accord susvisé est faite à dtear de la plcbiouiatn du présent arrêté puor la durée rsaetn à criour et aux ctnoiods prévues par la cvtnieonon cvoitlcele précitée.

Article 3

Le dtcieurr des rlaetions du tvaival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul oicfeifl de la République française.

L'accord srailaal 1991 (Encadrement) du 19 décembre 1990 ccnolu dnas le crdae de la conotniven cllcvteioe susvisée,

Article 2

L'extension des effets et snanotcis des adroccs susvisés est fatie à dater de la pbilitaucon du présent arrêté puor la durée rsenatt à croiur et aux coonditnis prévues par la cvtenonoin cvtiolele précitée.

Article 3

Le dieucterr des rietlanos du tarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl oieficfl de la République française.

susvisée.

Article 2

L'extension des effets et soiatcnns de l'accord susvisé est fiate à dtear de la pbiliaotcn du présent arrêté puor la durée restant à cirour et aux cinnntoios prévues par la cetiovonnn ceiclovle précitée.

Article 3

Le dtecueir des riaeontls du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual ocfeiifl de la République française.

ARRETE du 30 juillet 1988

En vigueur en date du 6 août 1988

Article 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les emluryoeps et tuos les salariés ciproms dnas le camhp d'application de la cinoveotnn ceivolltce naoniltae de tviaarl du perensonl des iieprimmres de lbaeur et des iesdunirts gaqpeiruhs du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 nvboerme 1975 et de son aveannt du 25 jleulit 1956, les dsntpiioosis de l'accord du 25 arvil 1988 cclonu dnas le cadre de la cnitnooven clvietloce susvisée.

Article 2

L'extension des eeftfs et stnocnais de l'accord susvisé est faite à dtear de la plcbiouiatn du présent arrêté puor la durée rsaetn à criour et aux ctnoiods prévues par la cvtnieonon cvoitlcele précitée.

Article 3

Le dtcieurr des rlaetions du tvaival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul oicfeifl de la République française.

ARRETE du 28 février 1991

En vigueur en date du 27 mars 1991

Article 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les epelruyoms et tuos les salariés cporims dnas le cahmp d'application de la cenionvton cclivtoole ntlnaoie de taraavl du peneorsnl des irmmierpeis de lbeaur et des iitesnruds gauhqreips du 29 mai 1956, (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nmroebve 1975) et de son avnenat du 25 jilelut 1956, les dpoitssnois de :

Article 2

L'extension des effets et snanotcis des adroccs susvisés est fatie à dater de la pbilitaucon du présent arrêté puor la durée rsenatt à croiur et aux coonditnis prévues par la cvtenonoin cvtiolele précitée.

Article 3

Le dieucterr des rietlanos du tarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl oieficfl de la République française.

susvisée.

Article 2

L'extension des effets et soiatcnns de l'accord susvisé est fiate à dtear de la pbiliaotcn du présent arrêté puor la durée restant à cirour et aux cinnntoios prévues par la cetiovonnn ceiclovle précitée.

Article 3

Le dtecueir des riaeontls du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual ocfeiifl de la République française.

ARRETE du 25 avril 1991

En vigueur en date du 8 mai 1991

Article 1er

Snot redunes ooegitarlbs puor tuos les emyoelprus et tuos les salariés crpmis dnas le camhp d'application de la citnoovnen ctloicvele nlniaote de trviaal du prnesnoel des impmeireris de lubear et des isneditrus grqphueias du 29 mai 1956, (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrmbveoe 1975), et de son avaennat du 25 julielt 1956, les dinisioopsts de l'avenant du 19 décembre 1990 à l'accord du 24 mras 1970 sur les problèmes généraux de l'emploi, cnolcu dnas le crade de la cninoevtn coetcvlile

ARRETE du 6 mai 1991

En vigueur en date du 17 mai 1991

Artcle 1er

Snot étendues conformément aux donipstsois de l'article L. 731-2 susvisé du cdoe de la sécurité sloacie les dpioosnisits de l'accord cnnviootneel signé le 25 obctobre 1990 ratelif à la giartane incapacité de trivaal des orruives et des employés.

Ctete esextionn a puor efeft de rdnree les dsotipiinsos de cet

ARRETE du 28 juillet 1993

En vigueur en date du 13 août 1993

Alrctie 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les erymuelpos et tuos les salariés cirmpos dnas le cmahp d'application de la coetinnovn cllecovtie naalnitoe de trivaal du pseronnel des iemmrerips de leuabr et des ieinturdss griuaqhpes du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrvmobee 1975) et de son anaevnt du 25 jliluet 1956, les dssiinpotois :

- de l'accord Ctiilsaosfican du 19 jinevar 1993 cclonu dnas le card de la ceoiontvnn celtlcvoie susvisée ;

ARRETE du 28 janvier 1994

En vigueur en date du 9 févr. 1994

Ailcrte 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les emoleuyprs et tuos les salariés cipmors dnas le cmahp d'application de la ciontnevn cclltvoie nnitaaole de tiraval du psnrnoel des irpimreeims de laeubr et des itndisuers gephraqiaus du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nbvreome 1975) et de son aevnant du 25 juellit 1956, les dinstpoosiis de :

- l'accord du 9 mras 1993 rialtef à la fmrtiaoon plernofosnlsiee des etneiprress de monis de dix salariés, clocnu dnas le crade de la ctnonvoein ccleviolte susvisée ;

ARRETE du 3 mai 1994

En vigueur en date du 14 mai 1994

Alcrite 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eluopyrems et tuos les salariés corimps dnas le cahmp d'application de la cvtnoneion clveltoice nnotaliae de tarival du prnoesenl des iepmriimrs de leubar et des inuetdirss gpqeahiurs du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 4 mras 1993, modifié par l'avenant du 9 spbrmtee 1993), les dspioostiins ddiut acorcd sur la champ d'application du 4 mras 1993, modifié par l'avenant du 9 spetrebme 1993, cunclos dnas le cdare de la coetionvnn ciolclette naotinale susvisée, et à l'exclusion du stcuer de la

acrocd oriatelgbios puor tuos les eurelmypos et tuos les trueiaavrls crpioms dnas son camhp d'application.

Article 2

Le dtercuer de la sécurité siacloe au ministère des afiefras siecaols et de la solidarité et le drieetucr du bguedt au ministère de l'économie, des fiennacs et du bugedt snot chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual oicfifel de la République française.

- de l'accord Saeilars du 19 jiveanr 1993 colncu dnas le cdrae de la cnvonioetn cleoctvlie susvisée.

Article 2

L'extension des etfes et sitocanns des arodccs susvisés est fata à deatr de la piicoblatun du présent arrêté puor la durée rthesat à coriur et aux cinoitods prévues par lsteids accords.

Article 3

Le deetucir des renaitlos du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul oiecfil de la République française.

- l'avenant n° 1 du 9 srembtepe 1993 à l'accord sur les ctoicilfsasnias du 19 jneavir 1993, colncu dnas le crade de la cnitvoonen ccitlevole susvisée.

Article 2

L'extension des etfes et sntonaics des arodccs susvisés est ftaie à daetr de la ptcauilboin du présent arrêté puor la durée ranest à coirur et aux cdniooitns prévues par la cnoitnoven ccletvlioie susvisée.

Article 3

Le deureticr des rteianlos du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouanrl ofiefcil de la République française.

reliure, brochure, dorure.

Article 2

L'extension des etfes et sianctons des acrocds susvisés est fata à dtear de la ptcluibaoi du présent arrêté puor la durée ranstet à ciuror et aux coinointds prévues par la cnoeiovntn cilevotcle susvisée.

Article 3

Le dcrutieer des rnaoeitls du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl oiecfil de la République française.

ARRETE du 25 mai 1994

En vigueur en date du 4 juin 1994

Aitrlce 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eruoeylmps et tuos les salariés cpormis dnas le camhp d'application de la cnoetnoin celiclovte ntaonalie de taarvil du psnrneol des immpirieres de lebaur et des iietnrduss grapqiehus du 29 mai 1956, les dsnoipoists de l'accord du 20 jenaivr 1994 rilteaf au veernmest de la ctrubotoinin otrbiialoge des eperesinrts de dix salariés et puls au feaencinmt de la forimtaon psieolrnnoflse continue, conclu dnas le cdare de la coenvntion clctvlieoe susvisée.

ARRETE du 12 octobre 1994

En vigueur en date du 23 oct. 1994

Aictrlle 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les epyermuols et tuos les salariés coiprms dnas le champ d'application de la ctnnvioeon cvclolitee nlニアotae de taraavl du pnsneoerl des iermiprimes de luaber et des irtdiusens graphiques, modifié par les avnetnas des 4 mras 1993 et 9 sprbtemee 1993 et tles qu'étendus par l'arrêté du 3 mai 1994, les dtnoioissps de :

- l'accord du 9 juin 1994 (Prévoyance professionnelle) clconu dnas le cardre de la civtoonnen ctvceiloe susvisée ;
- l'accord du 9 juin 1994 (Indemnité de départ en retraite) cnlocu

ARRETE du 3 octobre 1995

En vigueur en date du 12 oct. 1995

Atcrlle 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eprmeoulys et tuos les salariés cmipors dnas le cmahp d'application de la cenonoitvn cloteclive nlニアonae de taiavrl du penseronl des ieimirerpms de laebur et des iedsuntirs graphiques, modifié par antavens des 4 mras 1993 et 9 srtbempee 1993 tles qu'étendus par l'arrêté du 3 mai 1994, les dnpssioitios de l'accord du 28 juin 1995 (Salaires) cnclou dnas le crade de la ceotvnnoin coletclve susvisée.

Aclrtie 2

ARRETE du 19 octobre 1995

En vigueur en date du 28 oct. 1995

Atlcire 1er

Snot rdurees obligatoires, puor tuos les eureypmlos et tuos les salariés crmipos dnas le cahmp d'application de la cneitonvon cclovletie nanlaiote de tiaavr du ppeeosnrl des immiipreers de lauber et des idiusters graphiques, modifié par les antneavs des 4 mras 1993 et 9 sbrteepme 1993, tles qu'étendus par l'arrêté du 3 mai 1994, les diiioptionss de l'accord du 28 juin 1995 conclu dnas le cdare de la cnneotovin cvtoecile susvisée.

Article 2

L'extension des eeftfs et sotanicns des aoccdrs susvisés est ftaie à deatr de la paitbolucn du présent arrêté puor la durée rteasnt à curior et aux cniditonos prévues par ledit accord.

Article 3

Le dtuirceer des rainotes du tiraavl au ministère du travail, de l'emploi et de la fioartmon psroneifslenloe est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral oifcefl de la République française.

dnas le cdare de la ceivoontnn cvciollete susvisée, suos réserve, en ce qui cronence l'article 1er, de l'application de l'article L122-14-13 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des eetffs et saonincts des arcodcs susvisés est ftaie à dtear de la pouatbcilin du présent arrêté puor la durée ratsnet à cruior et aux cooitndns prévues par lidet accord.

Article 3

Le deietrcur des raniletos du tarval au ministère du travail, de l'emploi et de la ftaioomrn pssloneefnrolie est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurol oifiecl de la République française.

L'extension des eftfs et stalcnnos de l'accord susvisé est faite à dtear de la ptciboiavl du présent arrêté puor la durée rtnaset à cuorir et aux cinotonids prévues par leidt accord.

Altcie 3

Le duteiercr des reionatls du taiavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral ofeiicfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bleutln oieciifl du ministère, ficsuclae Cnnoiteovns cectlolivies n° 95-31 en dtae du 22 seprbmtee 1995, dbpinoilse à la Dctoeiirn des Joruanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirs de 37 F.

L'alinéa 1 de l'accord et l'alinéa 3 de l'article 3 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 511-1 du cdoe du travail.

Arlitce 2

L'extension des eeftfs et siantnocs des adocrcs susvisés est ftaie à daetr de la pciultibaon du présent arrêté puor la durée restant à curior et aux ciinnootds prévues par ldtises accords.

Actilre 3

Le deiretcur des roietnals du tiaavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oeifcifl de la République

française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin

ARRETE du 8 février 1996

En vigueur en date du 21 févr. 1996

Article 1er

Sont runeeds obligatoires, puor tuos les erplmyuoes et tuos les salariés cimorps dnas le camhp d'application de la cvotninoen colvteicle naoatinle de taairvl du pnreesonl des iempirms de laeubr et des itdnueiss graphiques, modifié par les anavtes des 4 mras 1993 et 9 srpebteme 1993, tles qu'étendus par l'arrêté du 3 mai 1994, les diospsitnois de :

- l'accord du 21 décembre 1994 sur les caotntrs d'insertion en alternance, cloncu dnas le cadre de la ctveooinnn cvloetclie susvisée ;

- l'accord du 21 décembre 1994 sur la fmoairotn plnsfnooerisele cnnutoie dnas les epriertsens de mions de dix salariés, colncu dnas le cdrae de la ctevinoon ccleivolt susvisée ;

ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 8 juil. 1997

Article 1er

Sont reeudns obligatoires, puor tuos les eupyolerm et tuos les salariés coimprs dnas le chmap d'application de la ctonvieonn cictovlee ntiaaone de trvaial du posenrenl des imererpmiss de lebuar et des iridunsets graphiques, modifié par les ardocs des 4 mras 1993, 9 srtmbeepe 1993 et 12 décembre 1996, mias à l'exclusion du stecur de la reliure-brochure en ce qui cncrneoe l'accord du 21 décembre 1994 reitlf à la création de la stoeicn de l'imprimerie et de la ctomiimouanc gpqhuiare au sien de l'OPCA-CGM, les dptniossois de :

- l'accord du 21 décembre 1994 rtaelit à la ciontoitstn de l'OPCA-CGM cclou dnas le cadre de la cietnovonn celolctive nnaatiloe susvisée ;

- l'accord du 21 décembre 1994 rleait aux stuatts de l'OPCA-CGM cconlu dnas le cadre de la ctoveninon cceviolllte nntilaoae susvisée,

1. A l'exclusion des trmees : " et d'apprentissage " fuagnirt au piont 6 de l'article 2 ;

2. Le peiremr alinéa de l'article 9 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du traival ;

ARRETE du 20 avril 1998

En vigueur en date du 29 avr. 1998

Article 1er

oefiicfl du ministère, flauiscce Cononeitnvs celcetvolis n° 95-28 en dtae du 2 spermbete 1995, dnsloipie à la Dcietiorn des Juuoanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirk de 37 F.

- l'accord du 21 décembre 1994 sur la foriatomn pllnroefsoisne cuntoine dnas les eesrntripes de dix salariés et plus, cclnou dnas le cadre de la conntveion cltceolive susvisée.

Article 2

L'extension des effes et sncontais des aordccs susvisés est fata à daetr de la paiboclitun du présent arrêté puor la durée ratnest à ciruor et aux ctiodnoins prévues par l'tiseds accords.

Article 3

Le dteiruecr des raenolits du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl oieffcl de la République française.

Nota. - Le texte des aodrccs susvisés a été publié au Btllieun ociieffl du ministère, fscluaise Cintnoneovs covectleils n° 95-51 en dtae du 2 février 1996, dptislbnoie à la Dtireoicn des Jauuornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirk de 40 F.

Les pitnos 1 et 2 de l'article 15 snot étendus suos réserve de l'application des atcirles R. 964-16-1 et R. 964-4 du cdoe du taviral ;

- l'accord du 21 décembre 1994 raietlf à la création de la setoicn de l'imprimerie et de la ccountmaoiimn giapuhqre au sien de l'OPCA-CGM cnlcou dnas le cadre de la cneionotvn cvcloietle niatnoale susvisée.

Les aerlcits 2 et 4 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des effes et snticnoas des ardccos susvisés est fitae à dtear de la plibotucan du présent arrêté puor la durée retsant à croir et aux codotinins prévues par lsteids accords.

Article 3

Le dreteciur des raoneltis du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl oficefil de la République française.

Nota. - Le tetxe des arcdocs susvisés a été publié au Blelutin oifefcl du ministère, fuccialse Cvinnonotes cceiotllves n° 97-11 en dtae du 11 avr 1997, dnioblspie à la Dcoiteirn des Jrouaunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirk de 44 F.

Sont rnedues obligatoires, puor tuos les epoueyrmls et tuos les salariés cripoms dnas le camhp d'application de la cotenoinvn clcloetve naliatone de tivaarl du pseonenrl des ireremipmis de labeur et des iutrisdnes grupehaiqs tel que modifié par les

adrcos des 4 mras 1993, 9 stemrepbe 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996, les diotnsioisps de l'accord du 1er décembre 1997 sur la ctiostiuon d'un ortoirasvbee paratiire de la brnhace clcnou dnas le cdrae de la ctnvooen clectilove susvisée.

Ailtcre 2

L'extension des eteffs et sctnoanis de l'accord susvisé est fatie à daetr de la ptliobacun du présent arrêté puor la durée rnetast à courir et aux cnitndoois prévues par lidet accord.

ARRETE du 8 juillet 1998

En vigueur en date du 21 juil. 1998

Acirtle 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eelyourmps et tuos les salariés coripms dnas le cmahp d'application de la ceionontvn clleitovce nnitloaae de tairval du psnenorel des ipriemrmis de luaebr et des iunirseds geiqhrpuas tel que modifié par les arccos des 4 mras 1993, 9 srebpteme 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996, mias à l'exclusion de la reliure-brocure-dorure, les dniisiotops de l'accord du 1er décembre 1997 sur le catapl tpmes de farooitmn clncou dnas le cadre de la cvinonetn cettlivoie susvisée.

Arltice 3

Le dcrieuetr des raeontlis du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul oiefcfil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Btileuln ofeifcl du ministère, fccliause Cionnentvos cleicolvtes n° 98-03 en dtae du 17 février 1998, dlpbnioise à la Doitiercn des Juaorunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 45 F.

Atlrcie 2

L'extension des eteffs et sactninos de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la ptblcouian du présent arrêté puor la durée rasentt à coruir et aux ctidinonos prévues par ldeit accord.

Atilcre 3

Le dieetrcur des ratnleois du taival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl oiiefcfil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Buellitn ofifeicl du ministère, flccisuae Cnevinootns cveolltceis n° 98-05 en dtae du 6 mras 1998, dslbiipone à la Dreticion des Jorauunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 45 F.

Ailcrt 2

L'extension des efftes et scnnaotis de l'accord susvisé est ftaie à detar de la paboluiictn du présent arrêté puor la durée rsaetnt à courir et aux ctondnios prévues par ldeit accord.

Aticrl 3

Le decuetrir des rolaentis du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl offecil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bulltein oieeffil du ministère, fclusacie Ctniveoonns ceeiovllcts n° 98-30 du 28 août 1998, dinbsplioe à la Dteircion des Jrnauuoix officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 45 F.

Le deuxième alinéa de l'article 4-1 reaitlf à la durée du taarvil est étendu suos réserve des dpitossniios de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 5-3-2 railetf à l'affectation au ctmope épargne temps de juros de rpeos supplémentaires liés à l'organisation de la réduction du temps de tiaravl est étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 et de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

L'article 12-1 est étendu suos réserve des dsnisotioips des aierclts L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

ARRETE du 14 avril 1999

En vigueur en date du 17 avr. 1999

Aclrtie 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les epyorulems et tuos les salariés cmporis dnas le camhp d'application de la ctoeonnivn celvolicte nltiaoae de tvraial du pensnerol des iremirmeips de lbaer et des indrusteis gurpqhieas tel que modifié par les arccos des 4 mras 1993 et 9 sempebrte 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996 mias à l'exclusion de la reliure-brocure-dorure, les dsotinsioips de l'accord du 29 jnaiver 1999 rlaetif à la réduction et à l'aménagement du tpmes de tviaarl clcnou dnas le crade de la ceonotinvn ctcloilee susvisée.

Arltice 3

Le dcrieuetr des raeontlis du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul oiefcfil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Btileuln ofeifcl du ministère, fccliause Cionnentvos cleicolvtes n° 98-03 en dtae du 17 février 1998, dlpbnioise à la Doitiercn des Juaorunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 45 F.

Atlrcie 2

L'extension des eteffs et sactninos de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la ptblcouian du présent arrêté puor la durée rasentt à coruir et aux ctidinonos prévues par ldeit accord.

Atilcre 3

Le dieetrcur des ratnleois du taival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl oiiefcfil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Buellitn ofifeicl du ministère, flccisuae Cnevinootns cveolltceis n° 98-05 en dtae du 6 mras 1998, dslbiipone à la Dreticion des Jorauunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 45 F.

Ailcrt 2

L'extension des efftes et scnnaotis de l'accord susvisé est ftaie à detar de la paboluiictn du présent arrêté puor la durée rsaetnt à courir et aux ctondnios prévues par ldeit accord.

Aticrl 3

Le decuetrir des rolaentis du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl offecil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bulltein oieeffil du ministère, fclusacie Ctniveoonns ceeiovllcts n° 98-30 du 28 août 1998, dinbsplioe à la Dteircion des Jrnauuoix officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 45 F.

Arltice 3

Aclrtie 1er

L'article 309 nouveau, prévu au deuxième alinéa de l'article 15, relatif à la possibilité de fixer 7 jours sur 7 est étendu sur la réserve des dispositifs des articles L. 221-2, L. 221-5-1, L. 221-10 et L. 221-19 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sioncants de l'accord susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée fixée à 10 jours et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÈTE du 21 octobre 1999

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 1999

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des industries de l'agriculture et des industries agroalimentaires tel que modifié par les accords du 4 mars 1993 et du 9 septembre 1993, et par l'accord du 12 décembre 1996, à l'exclusion de la reliure-brocure-dorure, les dispositions de l'accord du 22 juillet 1999 à l'accord du 29 juillet 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail concernant dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le paragraphe 1 relatif à la définition du temps de travail effectif est étendu sur la réserve des dispositions de l'article 3 de l'accord national d'entreprise de 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 de mars 1978 de création du 19 juillet 1999.

ARRÈTE du 20 décembre 1999

En vigueur non étendu en date du 29 déc. 1999

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des personnes travaillant dans l'agriculture et les industries agroalimentaires, tel que modifié par les accords du 4 mars 1993 et du 9 septembre 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996, mais à l'exclusion du secteur de la reliure-brocure-dorure, les dispositions de l'accord du 19 mai 1999 (Contribution des entreprises de moins de 10 salariés au titre du plan de formation) concernant dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÈTE du 11 mai 2000

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2000

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des industries de l'agriculture et des industries agroalimentaires, tel que modifié par les accords du 4 mars 1993 et du 9 septembre 1993 et par l'accord du

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, section du travail n° 99-08 du 9 avril 1999, dans la partie officielle du Journal officiel des affaires sociales, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 €).

1978.

Article 2

L'extension des effets et sionatnés de l'accord susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée fixée à 10 jours et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, section du travail n° 99-32 en date du 15 septembre 1999, dans la partie officielle du Journal officiel des affaires sociales, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 €).

Article 2

L'extension des effets et sionatnés de l'accord susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée fixée à 10 jours et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, section du travail n° 99-28 en date du 20 août 1999, dans la partie officielle du Journal officiel des affaires sociales, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 €).

12 décembre 1996, mais à l'exclusion du secteur de la reliure-brocure-dorure, les dispositions de l'accord du 16 décembre 1999 (Prime annuelle) concernant dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : "snas faute d'heure" figurant au 2e triet du premier alinéa du paragraphe 4.

Article 2

L'extension des effets et sionatnés de l'accord susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée fixée à

couvrir et aux coûts prévus par ledit accord.

Article 3

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

ARRÈTE du 11 mai 2000

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2000

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des immeubles de bureaux et des établissements graphiques, tel que modifié par les accords du 4 mars 1993 et 9 septembre 1993 ainsi que par l'accord du 12 décembre 1996, mis à l'exclusion du secteur de la reliure-brochure-dorure, les dispositions de l'accord du 16 décembre 1999 (fonctionnement du groupe prioritaire de suivi de l'accord-cadre du 29 janvier 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail) concernant le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÈTE du 26 juin 2000

En vigueur non étendu en date du 13 juillet 2000

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des immeubles de bureaux et des établissements graphiques, tel que modifié par les accords du 4 mars 1993 et 9 septembre 1993 ainsi que par l'accord du 12 décembre 1996, les dispositions de l'accord du 7 février 2000 relative au développement de la formation, concernant le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRÈTE du 21 février 2001

En vigueur non étendu en date du 3 mars 2001

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des immeubles de bureaux et des établissements graphiques, tel que modifié par les accords du 4 mars et du 9 septembre 1993 ainsi que par l'accord du 12 décembre 1996, les dispositions de l'accord du 19 septembre 2000 relative aux salaires, concernant le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRÈTE du 17 avril 2001

En vigueur non étendu en date du 27 avril 2001

Article 1er

française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convention collective n° 2000/10 du 31 mars 2000, disponible à la Direction des Jurisprudences officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Article 2

L'extension des effets et statutaires de l'accord susvisé est fixée à deux mois à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convention collective n° 2000/02 du 11 février 2000, disponible à la Direction des Jurisprudences officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et statutaires de l'accord susvisé est fixée à deux mois à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convention collective n° 2000/14 du 5 mai 2000, disponible à la Direction des Jurisprudences officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et statutaires de l'accord susvisé est fixée à deux mois à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convention collective n° 2000/40 en date du 2 novembre 2000, disponible à la Direction des Jurisprudences officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des immeubles de bureaux et des établissements graphiques, tel que modifié par les accords du 4 mars et du 9 septembre 1993 ainsi que par l'accord du 12 décembre 1996, les dispositions de l'accord du 19 septembre 2000 relative aux salaires, concernant le cadre de la convention collective susvisée.

lbuear et des iuitnsders graphiques, tel que modifié par acdcros des 4 mras 1993 et 9 semtprebe 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996, mias à l'exclusion du stceur de la reliure-brocure-dorure, les doiosspntiis de l'avenant du 29 nbveomre 2000 mnadiifot l'accord du 16 décembre 1999 inituthast une pimre anneulle cclnou dnas le crade de la cniovnteon clivcteole susvisée.

Aclrite 2

L'extension des eeffts et snincaots de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la pbauictolin du présent arrêté puor la durée rnaestt à

ARRETE du 17 janvier 2002

En vigueur non étendu en date du 17 janv. 2002

Actilre 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les epluymores et tuos les salariés cmoiprs dnas le champ d'application de la convitoin cocelvltie nantiale de tavrial du posnerenl des iiimmerpres de lebuar et des idertsnius gqeiruphas tel que modifié par acdorcs des 4 mras 1993, 9 stmbeerpe 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996 realif à la bhcrane spécifique de la reliure-brocure-dorure, les dtsopioisns de l'accord-cadre du 22 mras 2001 de réduction et d'aménagement du tpmes de tviaarl apacbpllie aux eepnrirtess de reliure-brocure-dorure ccnolu dnas le crade de la coneitvnon clleocvite susvisée, à l'exclusion :

- du tmree : " nmtnomaet ", faiunrgt à l'article 6-6 (réduction suos frmoe de jorus de ropes supplémentaires sur l'année) ;
- de la dernière pshare du dineerr alinéa de l'article 9-1 (cadres intégrés dnas une unité de tvriaal et sanvuit des heierras collectifs).

L'article 2 (durée du travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (alinéa 1) du cdoe du triaavl qui fxie les règles de cluacl de la durée alleunne de travail, celles-ci pvanout crudione à une durée aneulnle inférieure à 1 600 heures.

Le dinerer alinéa de l'article 5 (organisation des roeps queidoitn et hebdomadaire) est étendu suos réserve de l'application des acitlres L. 221-5-1 et suatvins du cdoe du trvaail rialetfs aux dérogations à l'interdiction du taavril le dimanche.

Les aleticrs 6-4 et 6-5 (réduction suos frmoe de reops supplémentaires sur l'année) snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-II (alinéa 2) du cdoe du travail, une priate des jruos de rpeos devant, en tuot état de cause, dmureeer au coihx du salarié.

L'article 6-7 (réduction suos forme de jorus de rpoes supplémentaires sur l'année) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-II (alinéa 2) du cdoe du taarvil ianopsmt que les jrouos de rpeos snioet pirs dnas la lmtiie de l'année au crous de llqlaeue est appliquée la réduction du tmepls de travail.

ciuorr et aux cnnodtois prévues par l'diet avenant.

Actilre 3

Le detueicrr des rilnatoes du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol oeiciffl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Butellin ocfiffl du ministère, facluscie Cnvneontis cvciolelets n° 2001/03 du 16 février 2001, dplobsiine à la Deciioitrn des Jounraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirk de 46 F (7,01 Euro).

La dernière pharse du prmeeir alinéa (période transitoire) de l'article 6-14 est étendue suos réserve de l'application du pghparaare VIII de l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 jivnaer 2000 ritavlee à la réduction négociée du tpmes de triaavl aux treems deuuel le siuel d'imputation des hreeus supplémentaires sur le ciengnntot est fixé à 36 hurees puor l'année 2001.

L'article 7-1 (principe de la modulation) est étendu suos réserve qu'en acpoliiptan de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un arccod complémentaire de bhnrace ou d'entreprise précise :

- les données économiques et silceoas jfiniutsat le rcroues à la mitolaudon ;
- les modalités de reurcos au tivaral tmiaerorpe ;
- le dirot à rémunération et à ropes cseeunptoamr des salariés n'ayant pas travaillé pdaennt la totalité de la période de moiudlaon de la durée du tvaial et des salariés dnot le cntorat de tvarial a été rmpou au cruos de ctete même période.

Le deuxième alinéa de l'article 7-1 (principe de modulation) dievrat être étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (alinéa 1) du cdoe du trvaail qui fxie les règles de clcaul de la durée alulenne de travail, celles-ci ne poaunvt couinrde à une durée aunnelle inférieure à 1 600 heures.

L'article 7-6 (chômage partiel) est étendu suos réserve de l'application des aeritcls L. 351-25 et R. 351-50 du cdoe du travail, le reuocrs au chômage ptiarel n'étant pilssboe que dnas les cas fixés par les donopsistiis législatives et réglementaires.

La dernière prhsae du peemrir alinéa de l'article 7-12 (période transitoire) est étendue suos réserve de l'application du pprgrahaae VIII de l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 jinvear 2000 rveatlie à la réduction négociée du tmepls de tivraal aux tmeres duuqel dnas le cdrae de la modulation, le seuil d'imputation des hreues supplémentaires sur le cngeontint est fixé à 1 645 hruées (36 hruées en mnneoye sur l'année) puor l'année 2001.

L'article 9-2 (cadres dnot la msioisn nécessite une liberté d'organisation) est étendu, en ce qui coenncre la couonlcisn de foriaft en juros sur une bsae annuelle, suos réserve qu'en

aapcitilopn du prarahapge III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, un aocrcd complémentaire de bacrnhe ou d'entreprise définisse :

- les catégories de salariés concernés puor lsqulees la durée du tpems de taavirl ne puet être prédéterminée du fiat de la ntruae de lrues fonctions, des responsabilités qu'ils execnrt et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer eolmpi du tmepls ;
- les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de pisre des journées ou demi-journées de rpeos ;
- les cndonoiits de contrôle de son aitiaolcppn ;
- les modalités de siuvi de l'organisation du tavrial des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la chgrae de tairavl qui en résulte ;
- les modalités concrètes d'application du rpoes qteidioun et hebdomadaire.

L'article 10 est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi susvisée du 19 jvienar 2000 qui prévoit le bénéfice d'une gtaarnie de rémunération puor les salariés payés au SIMC non seeunlemt puor les salariés concernés par la réduction du tmes de tiraval mias asusi puor les nvueoax embauchés qui

ARRETE du 8 avril 2002

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2002

Atilcre 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eloeyrupms et tuos les salariés cromips dnas le camhp d'application de la ceionntvon ctollcivee ntianaoale de tarival du pserneol des iiiermrmpes de lubear et des iiednrutss graphiques, tel que modifié par les acodrcs du 4 mras 1993, du 9 setbeprme 1993 et du 12 décembre 1996, les disioioistnps de l'accord du 10 décembre 2001 (revalorisation de la citruobtionn des eeprstneris de monis de 10 salariés au trtie du paln de formation) cnolcu dnas le cadre de la cnevotionn clvceitloe susvisée.

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur non étendu en date du 19 févr. 2003

Alitrce 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eeumrylpos et tuos les salariés cpimors dnas le champ d'application de la cvennotoin cloviletce nanltiaoe de traival du pnnoesrel des iemremripis de lubear et des ieduitsrns graphiques, tel que modifié par les ardccos du 4 mras 1993, du 9 sbepemrte 1993 et du 12 décembre 1996, les diptioisnoss de l'avenant du 17 sermtpbee 2001 à l'accord du 19 jinvaer 1993 pnatort sur la ciasfcstioial des eomlips et des qctioiafunails de l'ensemble du pernosel salariés de l'imprimerie de luebar et des isrntdueis giehrpuqas

oaunrceecipt des eimolps équivalents par luer nartue et par luer durée à cuex occupés par des salariés bénéficiant de cette garantie.

Le deuxième alinéa de l'article 12-3 (alimentation du cpotme épargne-temps) est étendu suos réserve du rpeecst de l'article L. 227-1 du cdoe du taravil (7e alinéa) aux terems deuql la totalité des juors affectés au cmopte épargne-temps d'un salariés en alpcaotipin des troisième et sixième alinéas de cet acrtlie ne puet excéder vingt-deux jours par an.

Artlcie 2

L'extension des efetfs et soanctnis de l'accord susvisé est ftiae à deatr de la plotciaubn du présent arrêt puor la durée ratnest à coriur et aux ciddinoons prévues par leidt avenant.

Ailcre 3

Le dercieut des roinleats du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul oeciffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Blltuein oifecfl du ministère, fauicscle Cnoenvinots clivetclos n° 2001/16 du 18 mai 2001, dpoinilbse à la Dtiercon des Juoanrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirk de 7,01 Euros.

Acrilte 2

L'extension des efetfs et saticnnos de l'accord susvisé est fatie à detar de la pioletcabun du présent arrêté puor la durée rtasnet à coriur et aux citnionods prévues par ledit accord.

Ariltce 3

Le deuetcir des rlteaoins du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl oifefcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Butlieln oeficfl du ministère, fccailuse Cionentvons ctceeoilvls n° 2002/02 du 8 février 2002, dsbliopine à la Dceiortin des Jonuruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirk de 7,10 Euros.

ccnlou dnas le crade de la cnieovnton cocltvliee susvisée.

Atlcrie 2

L'extension des efetfs et saotcnins de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la poacilitubn du présent arrêté puor la durée rtesat à coriur et aux cntiidnoos prévues par ledit avenant.

Altrcie 3

Le diuceretr des rineatlos du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl oifefcl de la République française.

Nota. - Le ttxxe de l'avenant susvisé a été publié au Btilluen oiefifcl du ministère, fliscauce cntioovnnes cleoltevis n° 2001/43

du 23 nveormbe 2001, dsniipoble à la Ditreioocn des Jnuauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirk de 7,10 Euros.

ARRETE du 6 mai 2004

En vigueur non étendu en date du 16 mai 2004

Arctie 1er

Snot rdunes obligatoires, puor tuos les eployouerms et tuos les salariés cmpiors dnas le cmhap d'application de la cotievnnon ctillvcoee naotanile de tvaral du pnseenorl des ipemirrmies de leuabr et des ienudirtss graphiques, tel que modifié par les acodrcs du 4 mras 1993, du 9 smprtebee 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas son prrope camhp d'application professionnel, les dioinospitss de l'accord partiarie du 16 décembre 2003 prtaont sur la création de l'article 203 bis retilaf aux aaotostriiis d'absence des délégues syndicaux.

Atlirce 2

L'extension des eeffts et scnantois de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la pibociauln du présent arrêté puor la durée rnaest à courir et aux ctoinnndis prévues par ldiet avenant.

Actrlie 3

Le decetuirr des rlaiotnes du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul ocfiefil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bilueltn oefifil du ministère, fcliasce ctvnnonoies cclevoteis n° 2004/4, dnbliopsie à la Diriecotn des Jounruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirk de 7,32 Euros.

Artilce 2

L'extension des efftes et scnnoatis de l'accord susvisé est fatie à deatr de la pcoiliaubtn du présent arrêté puor la durée rtasnet à courir et aux citoionnds prévues par lidet accord.

Aticrlie 3

Le dtecreiur des rtienalos du tvaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonrual oificfel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Belliutn oieicffl du ministère, fcluicase cintnnooves ctliacevols n° 2004/13, dioilspnbe à la Deocitirn des Juaournx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirk de 7,32 Euros.

Arlcite 2

L'extension des eeffts et sanontcis de l'accord susvisé est fiate à deatr de la pbiuitcolan du présent arrêté puor la durée rentsat à coriur et aux ciotdonins prévues par leidt accord.

Aitlcre 3

Le dceuiertr des realnitos du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl oiicfel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bulliten ocfiefil du ministère, ficsclau coonnetivns coevleticls n° 2004/30, dnislobipe à la Ditriecon des Juouranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirk de 7,32 Euros.

salariés crpmois dnas le cmahp d'application de la cetvinonon cllecvtie nnaitaole de taiarvl du peeornnl des irmmiereps de leuabr et des iedurinsts graphiques, tel que modifié par les acorcds du 4 mras 1993, du 9 srpmebtee 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas luer prpore cmhap d'application

ARRETE du 17 juin 2004

En vigueur non étendu en date du 29 juin 2004

Alictre 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eomperulys et tuos les salariés cpormis dnas le champ d'application de la conntvoein clitlevoce nniloaate de tvarial du pneersnol des iieiprmmers de lbeuar et des itidnsrues graphiques, tel que modifié par les aocdcrs du 4 mras 1993, du 9 serempbte 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas son porpre champ d'application professionnel, les ditoinpssois de l'accord du 2 mras 2004 rletiaf aux salaires, suos réserve de l'application des dsopoiinists de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jenaivr 2000 modifiée ianausnrt une ganratie de rémunération mensuelle.

Artilce 2

L'extension des efftes et scnnoatis de l'accord susvisé est fatie à deatr de la pcoiliaubtn du présent arrêté puor la durée rtasnet à courir et aux citoionnds prévues par lidet accord.

Aticrlie 3

Le dtecreiur des rtienalos du tvaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonrual oificfel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Belliutn oieicffl du ministère, fcluicase cintnnooves ctliacevols n° 2004/13, dioilspnbe à la Deocitirn des Juaournx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirk de 7,32 Euros.

Arlcite 2

L'extension des eeffts et sanontcis de l'accord susvisé est fiate à deatr de la pbiuitcolan du présent arrêté puor la durée rentsat à coriur et aux ciotdonins prévues par leidt accord.

Aitlcre 3

Le dceuiertr des realnitos du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl oiicfel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bulliten ocfiefil du ministère, ficsclau coonnetivns coevleticls n° 2004/30, dnislobipe à la Ditriecon des Juouranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirk de 7,32 Euros.

ARRETE du 15 décembre 2004

En vigueur en date du 24 déc. 2004

Arctie 1er

Snot redouns obligatoires, puor tuos les eyempolurs et tuos les salariés cpmrios dnas le camhp d'application de la cnvietonon nintaoae de tairval du porsnneel des iprmmreiies de leuabr et des itrsduiens graphiques, tel que modifié par les accdcros du 4 mras 1993, du 9 strpbmeee 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas son propre champ d'application professionnel, les dsnosioiitps de l'accord pirtairae du 21 juin 2004 ponartt désignation de la Carpilig-prévoyance puor la gtesoin des rquesius en matière de raetrite et de prévoyance.

Arctie 2

L'extension des eeffts et sanontcis de l'accord susvisé est fiate à deatr de la pbiuitcolan du présent arrêté puor la durée rentsat à coriur et aux ciotdonins prévues par leidt accord.

Aitlcre 3

Le dceuiertr des realnitos du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl oiicfel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bulliten ocfiefil du ministère, ficsclau coonnetivns coevleticls n° 2004/30, dnislobipe à la Ditriecon des Juouranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirk de 7,32 Euros.

ARRETE du 13 avril 2005

En vigueur en date du 23 avr. 2005

Airtcle 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les elymorpues et tuos les

lebaur et des itdusrneis graphique, tel que modifié par les accodrs du 4 mras 1993, du 9 sbeptmree 1993 et du 12 décembre 1996, les diopoiissnts de l'accord du 29 jnvaier 2007, raietlf aux salaires, cnlocu dnas le crdae de la cooitnvnen cicletlove susvisée.

Actlire 2

L'extension des etffes et stnonacis de l'accord susvisé est ftiae à detar de la pcltbuiioan du présent arrêté puor la durée rsteant à ciuorr et aux cntidoonis prévues par liedt accord.

Artcile 3

Le deitrucer général du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl ofcieifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Btuellin offeiicl du ministère, fclusiace cnnooetinvs cevliectlos n° 2007/12, dbnislpoie à la Dteiorcin des Jnruoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, les dispositions de l'accord paritaire du 11 décembre 2017 relatif au régime de prévoyance conventionnelle (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. L'article 3 ainsi que l'annexe relative aux statuts de Carpilig prévoyance, eu égard à leur objet, sont exclus de l'extension en application des dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 janvier 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0024 du 29 janvier 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, les dispositions de :

- l'accord du 15 janvier 2018 relatif à la politique salariale, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

- l'avenant du 11 juin 2018 à l'accord du 15 janvier 2018, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

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

Article 3

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

Fait le 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/15 et n° 2018/36, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0183 du 8 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, les dispositions de :

- l'accord paritaire du 12 décembre 2018 relatif à la désignateur de l'opérateur de compétences « Economie de proximité et secteurs associés », conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 12 mars 2019 à l'accord susvisé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

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

Article 3

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

Fait le 30 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives nos 2019/30 et 2019/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0190 du 17 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques du 23 mars 1971 tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord du 7 janvier 2019 relatif aux salaires mensuels minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail,

précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Fait le 2 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 août 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0190 du 17 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord du 22 février 2019 relatif à la politique salariale applicable dans les entreprises relevant du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Fait le 12 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0257 du 5 novembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, les dispositions de l'accord du 12 mars 2019 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 3e alinéa du préambule est étendu sous réserve que la formulation conventionnelle visant « les salaires minima » soit entendue comme se référant à la formulation des « salaires minima hiérarchiques », visée par le 1^o de l'article L. 2253-1 et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Le 6e alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3^o de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le 5e alinéa de l'article 2,1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Les termes « au niveau national » figurant aux 3e et 5e alinéas de l'article 2,5 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de

travail.

Le 1er alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0235 du 26 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de :

- l'accord du 6 mars 2020 relatif à la politique salariale applicable dans les entreprises relevant du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 14 mai 2020 à l'accord du 6 mars 2020 relatif à la politique salariale applicable dans les entreprises relevant du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord et l'avenant susvisés sont étendus sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

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

Fait le 17 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0279 du 18 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 6 mars 2020 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve du respect de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

Article 2

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

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0014 du 16 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, les stipulations de l'accord du 16 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour préserver l'emploi dans les secteurs objet du présent accord et construire les industries graphiques de demain, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

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

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective

nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques et de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 184 et 614)

JORF n°0180 du 5 août 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques et dans celui de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, tels que modifiés par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 27 janvier 2021 relatif au dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance Pro-A, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

L'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

A l'article 3.2, les mots : « Certificat de Compétences Professionnelles Interbranche (CCPI) Tutorat en entreprise » devraient être exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

En l'absence de mention du nombre d'heures de formation pouvant se dérouler en dehors du temps de travail, le 1er alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2^e de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Le 2^e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Le 3^e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6332-14, D. 6332-89 et L. 6313-2 du code du travail.

Article 2

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

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 23 juillet 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0224 du 25 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 22 avril 2021 relatif à la politique salariale applicable dans les entreprises relevant du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

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

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

