

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/](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 labour 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
Preamble - 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 IV A et IV B	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 insurtedis 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 lvire Signataires des peirats 1, 2, 4 et 6 La fédération française des satinycds chrétiens d'employés, tniehccines et aetngs de maîtrise ; La fédération nnlotaiae 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 persse 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 sndcaiyt des ceards et de la maîtrise des atrs gqhupireas CGC.
Organisations adhérentes signataires	Le sdcaniyt ntaainol des iudetrns de la cuinmmicoatn gapurhique et de l'imprimerie française par ltetre du 19 javenir 1998 (BO CC 98-6). Le saydcint nnaaoitl des employés et credas de presse, d'édition et publicité Focre ouvrière par ltetre du 12 nbvmree 1998 (BO CC 99-3). La fédération des employés et cdreas FO du 19 jiaenvr 1999 (BO CC 99-6). Le syndicat nintoaal 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 leus adhérents, rcetspeer la fctoonin pronatale et ses délégations, asusi bein que la dignité hainmue au tvarers de la fioncton de salarié, de quuleqe catégorie qu'il soit.

Eaelibstntst la présente cnviteoonn dnas le piemerr but de mnaeniitr et développer les rroappts de bonne eenttne et de prfaiate loyauté enrte 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 douemnct relpape dnoc ci-dessous ceartins prepniiics (extraits de la déclaration comunme du 16 décembre 1954) dnot les oairgsinotans sigainatres déclarent reconnaître ttuoe 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 aossiubte au progrès saciol ;

- les bénéfices de l'accroissement de la pductrcoion deioynt revenir, dnas une poporrtoin équitable : à la clientèle, à l'entreprise, à tuos cuex qu'elle eolipme - le résultat dvneat tjuorous être, par vioe dcriete ou indirecte, une élévation du naeviu de vie de cchaun ;

- l'information lyoale 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 ttuoe conscience, assui bein du pniot de vue qualité qu'au pnoit de vue quantité, l'horaire de tariavl s'entendant asini puor du traavil effectif.

2. Les ogniaotrnaiss siiteaagnrs rnnocenessait que cuahcn doit, en outre, se crtemoopr fnavermoealbt à la vie de l'entreprise (recherche de la saiasocfttin de la clientèle, gialalgpess évités, etc.), et que tel est bein son propre 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 cueatlloarobts dnas des cinodionts de tiaravl ptanetmert au taaeuilrivr ccniesoniucex

d'obtenir, sans efforts excessifs, les meilleurs résultats.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les divers oitaoennagers de salariés, qui prennent acte de l'esprit même du présent document, déclarent commander la nécessité de l'augmentation de la productivité à l'usage du matériel nouveau.

Afin de garantir alors à l'ensemble du personnel sa juste part dans les progrès d'une amélioration générale ou particulière du rendement, les chefs d'entreprise s'emploieront à développer tous systèmes d'intéressement à la productivité - le principeuel étant ici posé, la formule d'application éventuelle ne pouvant être que particulière à chaque entreprise (rémunération complémentaire en fonction de la productivité, primes diverses attachées au développement de l'entreprise, etc.).

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Les organisations signataires, reconnaissent l'existence du droit de grève tel que l'exprime la Constitution, s'engagent néanmoins, pendant la durée de la présente convention, à ne recourir éventuellement à la grève pour les unes, à la fermeture d'ateliers pour les autres, qu'après avoir épuisé tous les moyens de conciliation, voire d'arbitrage.

2. C'est dans ce but qu'elles mettent en œuvre une procédure accélérée de conciliation, les organisations syndicales de salariés et agents de maîtrise, ouvriers et employés s'engageant à ce qu'aucune grève ne soit décidée, aucune mesure ne soit prise tendant à perturber la production, sans qu'en effet ait été mis en œuvre et conduite à terme la procédure de conciliation, voire d'arbitrage (art. 901 et suivants).

3. Les entreprises prennent le même engagement en ce qui concerne une éventuelle, pour cause de conflit, de tout ou partie de leur entreprise, volontaire que la procédure de conciliation obtienne, de leur part fait, le maximum d'efficacité.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Dans un délai qui n'excédera pas une année à compter de la date de la signature de la présente convention, les organisations syndicales cotoient et mettent en place un comité paritaire, dit comité paritaire permanent, où sont représentées les organisations syndicales de la présente convention. Ce comité siègera conjointement à des instances régulières, qui sont fixés au moment de sa formation.

2. Le rôle de ce comité paritaire - qui pourra s'adjoindre des comités régionaux et des comités professionnels - sera un rôle d'information et d'études, à l'exclusion de tout pouvoir en matière de décisions, celles-ci étant réservées aux organisations syndicales elles-mêmes.

3. Celles-ci sont d'ores et déjà d'accord pour que les premières études du comité paritaire permanent portent sur les points suivants, dont la liste est déclarée non limitative :

- l'adaptation de l'outil de production ;

- l'existence d'une amélioration ou un développement éventuels du chômage dans la profession, le " sous-emploi " du personnel écarté par l'évolution de la profession pouvant poser des problèmes de première urgence ;

- l'ajustement éventuel du régime des horaires supplémentaires en fonction de données de travail ;

- l'emploi et équipement des divers matériels professionnels par le personnel professionnel qualifié et dans la mesure de la mesure d'efficacité ;

- amélioration, avec ajustement concomitant, du régime des congés payés ;

- études d'ordre technique tendant à améliorer les diverses procédures de fabrication ;

- évolution du régime professionnel de retraite, la réversibilité aux veuves étant une amélioration à rechercher ;

- mesure, compte tenu de tous les éléments intervenant, de la productivité dans la profession - et recherche des éventuelles améliorations corrélatives des divers éléments conventionnels.

Champ d'application - Durée - Révision

Article 7

En vigueur étendu en date du 4 mars 1993

La présente convention s'applique, dans les départements français de la métropole et d'outre-mer à toutes les catégories de personnels des entreprises antérieures à l'imprimerie de l'État et aux industries graphiques et sont répertoriées sous les numéros et rubriques suivants de la nomenclature des activités et professions établie par l'INSEE au 1er janvier 1993 (se référer aux codes d'activités 51-10 et 51-11 de la nomenclature de 1973) :

22-2C : l'impression de journaux ; cette classe comprend notamment :
? l'impression de livres et brochures ainsi que de magazines, revues et périodiques, au moyen de tous procédés de reproduction ;
? l'impression de catalogues, albums, affiches et imprimés publicitaires ;
? l'impression de formulaires commerciaux, timbres et billets, etc.
;
? la fabrication de cahiers, carnets, classeurs, registres, livres comptables, etc. ;
? la composition, la paratextuelle et la finition intégrée.

22-2E : reliure et finitions ; cette classe comprend notamment :
? le façonnage des feuilles imprimées, leur assemblage, le brochage et autres finitions des ouvrages ;
? le travail du papier (pliage, rainage, perçage) et la reliure (collage, dorure) sur toute matière.

22-2G : composition et gravure ; cette classe comprend notamment :
? la composition et mise en page de l'image assistée par ordinateur ;
? la photographie ;
? la composition typographique et la photocomposition ;
? la gravure pour impression sur papier ou textile ;
? la production de matrices typographiques, de plaques, de cylindres et autres supports pour impression.

Les professions signataires conviennent en outre le fait que la présente convention s'applique également au personnel des industries considérées qui les exerce dans d'autres industries et établissements que ceux de l'imprimerie et des industries

graphiques, et s'engagent à cndnrooer lurs efotrfs puor qu'il en siot ainsi.

En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

La présente ctoenoinn n'est pas apiplacbe aux ieremrmiips spécialisées de jaounrux quotidiens. Puor les ipmemrreirs mitxes ou nitmonoeert spécialisées (labeur, coermme et journaux), des disntoipisos particulières pueuvnt vsier le penensorl spécialisé des journaux.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2001

Le camhp d'application de la cnnvoietn clevicote de l'imprimerie de lbuear et des iudnritses ghpraiques cncrneoe l'ensemble des salariés des ereesnripts situées sur le ttrroitiere ninataol ou les départements d'outre-mer, ranevelt 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 trneasfrt sur tuot srppout médiatique, aisni que les opérations de fiiontin 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 nntoeamnt de la manière svinutae :

? la saisie, la numérisation, le trmetnieat des tetexs et illustrations, la vtoidialan et le paramétrage des données, la suotctuitrran et la msie en fmroe gruapihqe du ctenou puor ptrterteme une rsietttiun cofmnore des éléments à rdiurporee ;
? la vlioadtin et l'assemblage cohérent de l'ensemble des éléments qui cseoinutt la fmroe immnpritae aifn de gjaarnt une rioerctdounp otlaipme du ctenou en fcinoton des caractéristiques du système d'impression et de la nautre du sppout utilisé ;
? la rrtsoeiton des données, via des systèmes d'impression, puor riprudoe le cteonu de la fmroe graphique, à un ceiartn nborme d'exemplaires, sur un sopuprt spoule ou rgiide avnat l'exécution des opérations de fiitonin 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 gteoiss 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 tnrfreast des iomnfoanrtis gieqrauphs en linge et l'intermédiation des ralneoits via des sreevurs et des réseaux de tioyssamirnn de données ;
? la conversion, l'enrichissement et la msie en conformité des frheiccs de données puor aotseriur une ruistiottten du cnotneu éditorial sur différents spouprrts média, natoemnt des pdioutrs multimédia interactifs.

Les pireats sarnigieats epnxeimrt en ourte le suaohit 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 iurnsidtes graphiques, et s'engagent à cdorononer lures ertoffs puor qu'il en siot ainsi.

La présente cnvonteion n'est pas abiclpale aux ieieirrpms spécialisées de jaurnox quotidiens. Puor les irmierepims mxties ou neoioirtmt spécialisées (labeur, cocmreme et journaux), des doiotissnps particulières pueevnt 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 jiun 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 fmroe d'une lttere recommandée, 3 mios au mnios avant l'échéance de cuqhae période.

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

Article 9

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

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

3. La possibilité de rsioevin prévue par l'alinéa ci-dessus du présent alictre ne sruiat être amdsie avnat le 1er arvil 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, lllsqueees snot geaatrns de son alpcpiotain lyaloe et de bonne foi par leus mandants.

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

2. La présente cnovontein ne puet être en acun cas cause de rrcetitsoin aux avngetaas aqiucs antérieurement à la dtae de la srgnaute de celle-ci.

3. Les atnevagas roennucus par la présente cveonotnin ne puvenet en aucun cas s'interpréter cmme s'ajoutant aux aagtavnes déjà accordés puor le même oejbt 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 pitreas 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 cncoecurne 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 istituonts 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 vlileue dnoner au présent document, de répondre à ttoeus les qoniseuts que puet poesr la vie, complexe, de la peoorfsisn - et en picruealtir de ceidoifr par avnace les cdnniitoos de tvairal et de rémunération auleuelqxs puet cnodirue le matériel moderne.

En conséquence, tuot différend qui poirraett sur une qtoeuin non prévue dnas la présente coitonenvn ou ses anvtnaes - ou qui, puor être résolu, nécessiterait une interprétation de ces txtées - 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 taviral s'effectue anisi que dnas les lcaoux et à la porte où se fiat l'embauchage, aivs ignainudt l'existence de la cnvointeon 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 anneavt 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 cisneol des prud'hommes de la Seine et auprès de tuos artues oemargins utiles, et ce à la dneiilge des otoisnrangias saintaegrs et de luers délégations régionales ou locales.

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

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

(1) Alinéa exclu 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 oaatgsiarnnis signataires, s'en ptoant 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 ptrai politique.

En particulier, les emerupylos s'engagent à ne pas pdrenre en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, à une cosfoiesnn ou à un parti politique, puor arrêter lreus décisions en ce qui ccnoene 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 aivor puor conséquence des atces citonearrs aux lois, la liberté du tairval dveant deeuemr entière en tutoes circonstances.

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

teuots meruses uiltés 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 prciempis 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 mebrmes du pnnoeersl d'une entreprise, le tmeps nécessaire puor aseumrs les ooinlgbtias qui découleraient puor eux de luer noitiomnan dnas les osemarngis soicuax officiels. Suaf impossibilité majeure, il en srea de même siot à l'occasion des oatloibgnis syndicales, siot dnas un but de fartiomon professionnelle.

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

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

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

4. La cllotcee des cotitnasios 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 paitarire nntaaolie (CPN), il srea iedievlndnemuit accordé aux mmrebes des délégations sielayndcs appelés à peiirptacr aux réunions pirreitaas nialaetons une atrtiusoiaon d'absence.

Le tepms consacré à l'exécution de ce maandt spécifique ne diot entraîner puor ces salariés ni gian ni prete de rémunération. Ce tmeps est assimilé à du temps de tairval eicffetf puor l'application des règles du dorit du travail. En conséquence, le sraaile srea mentniau par l'entreprise, qui prruoa prétendre au rersmneubmoet de la prat versée au salarié pnaednt son asnbece 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 tairarl est souisme aux règles complémentaires snatveius :

1. Les cntmomaicounis ne porournt se rterppoar qu'à des intniaormofs d'ordre stcemtenrit pifsesonoernl ou sindcyal et ne devront, en aucun cas, pderrne une fmroe ou un ton ieirnuujx de narute à aopetpr une prbuattiorenn dnas la marhce de l'entreprise ;

2. La direction, informée de ces canmmoitnocs préalablement à tuot affichage, ne prruoa s'y oppeosr que si ces cncumomtaions seorntt mfimnentseeat du carde 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 pernoesnl et le fntoicmnneoent du comité d'entreprise snot reoncuns être réglés par les lios et tetexs en vigueur, et puls spécialement par la loi du 2 août 1949 en ce qui crecnone le fneainemnt des oerveus slaecis du comité d'entreprise.

Toutefois, ces réglementations snot complétées cmme il siut :

1. Le délégué suppléant puet rpclmeaer le délégué taurlitie si celui-ci est treneeoimmrapt absent, le tmeys légalement alloué à la fotcoinn de délégué, et rémunéré dnas ce but, s'entendant arols puor l'ensemble de la délégation (titulaire et suppléant).

2. Aifn d'obtenir une meilreule représentation des diervs métiers, le nrbmoe de délégués d'atelier pourra, sur la demndae du personnel, dépasser le nbmore réglementaire :

- de 25 % dnas les eeprrsnetis caotpromnt puls de 400 et mions de 1 000 salariés ;

- de 40 % dnas les eepsetrinrs ctonpraomt au moins 1 000 salariés.

3. Dnas les esepenrtirs cmopnoartt un comité d'entreprise, le ttoal aneunl des smeoms attribuées dmneietertc à celui-ci puor le fneaimnet de ses orueves saeoicls ou versées par l'entreprise à ces ouerevs sleioas ne srea jaiams inférieure à 1 % du taotl des slaearis et ttiniramtees de l'année (charges sieoacls non comprises).

4. La msie à peid d'un délégué du personnel, ou d'un mrmebe de comité d'entreprise, ne drdenviea lineiencecmt définitif qu'après eexamn de la cssioiomn régionale de conciliation, celle-ci étant éventuellement siisae de la qoisuten dnas les 48 heures de la décision de l'employeur, l'avis exprimé par la csiomoimn davnet être communiqué à l'inspection du tvariail en même temps que cluei du comité d'entreprise, s'il en etxise un.

Article 206

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Dnas cqauhe entreprise, les dsiintsiopos du règlement intérieur, qui diot être établi soeln les pitorscreinps légales et conventionnelles, sronet otmilraibegneot respectées, les ptireas sagnteirais innvtenraet éventuellement puor qu'il en siot bein ainsi.

Un exemplaire, au moins, du règlement intérieur srea olgaienrotiebmt affiché dnas l'entreprise, en priiuctelar dnas le lcaol où se fiat l'embauchage.

Suspension du contrat de travail

Article 207

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Les anscebes justifiées par l'incapacité résultant de mdalieas ou d'accidents, y coipmrs les acitnceds de travail, et aynat fiat l'objet de noiofctniatis de l'intéressé dnas les 48 heures, ne ctnosuetint pas une ruutrpe de coantrt de travail, mias une smlpie snpesoisun de durée déterminée, qui ne pruora totouefis pas dépasser 8 mois, consécutifs ou non, ctete durée de 8 mios

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

Passé le délai de 8 mios prévu ci-dessus, le lcnemcenieit de l'intéressé porrua être effectué - étant enndteu que priorité d'embauchage lui srea réservée pnnaedt les 6 mios svtniuas (1).

2. Les aensebcs deus aux périodes et rlapeps meliariits obligatoires, aisni qu'aux accidents, miadaels garevs dûment constatées ou décès du conojnit ou d'un prhoce parent, notifiées à l'employeur dnas les 48 heures, ne cuieontnstt pas une rrtpuue du cnatort de tiaarvl ou du catnrot d'apprentissage.

3. (Ajouté par aeannvt du 21 aivr 1964 et modifié par accrod "Ouvriers" du 27 mras 1974). Le siecrve miitliare ne rmpot pas le ctanrot de taavirl (2).

Article 208

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les coindntnos de réemploi à la sutie du svierce mrtilaiee orgotliiabe snot fixées par la législation en vguiuer - suos réserve des doosiistnps de l'article 323.

Article 209 - Régime complémentaire de retraite

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

La ciotnenovn cltvcioele nitloanae de rerttaie du 27 aivr 1955 (étendue par arrêté ministériel du 27 jlliuet 1955, Janurol oificel du 2 août 1955) reste en veuguir conformément aux dissoniopits de son atrcile 28 et crienintoaut à s'appliquer même en cas de dénonciation de la présente convention.

Il en est de même puor la Cnoveniton régionale signée le 28 décembre 1953 (étendue par arrêté ministériel du 7 jeniavr 1955, Jornual oefciifl du 2 février 1955) puor le département du Nord, et dnot les cdiitonons 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 tuos les cas où il est fiat état de l'ancienneté dnas l'entreprise, cette ancienneté s'entend dipeus le juor de l'entrée dnas l'entreprise (période d'essai ou de cuop de mian compris) snas que sioent déductibles les périodes d'absence (maladie, accident, périodes militaires, etc.) qui n'ont pas puor eefft de rpmore le crotnat de travail. Elle s'entend puor le taotl des périodes de présence dnas l'entreprise à l'exception des périodes qui sraienet d'une durée inférieure à 3 mios consécutifs.

Article 211

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

La totalité des doirts aquics par le peensnrl est aapilbcple aux nouveaux propriétaires ou détenteurs, à un titre quelconque, de l'entreprise à llaelque ils appartiennent. Ces nueauovx propriétaires ou détenteurs doivent, en conséquence, rdeenrrpe à luer cmotpe la totalité des cehagrs nées des ctonarts 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 suivants ci-dessous oblige un salarié à s'absenter un ou plusieurs jours ouvrables, le salarié lui sera maintenu comme s'il avait travaillé, dans la limite du nombre de jours ci-après, ces jours d'absence doivent être effectivement pris et ce à l'époque même de l'événement qui en est la source :

- Mariage 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 limites ci-dessus, il ne sera donc pas procédé à une réduction des antécédents 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 hebdomadaire effectué.

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 doit être rémunérée comme si elle avait été effectivement travaillée.

Article 214 - Indemnité de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1995

Les employés, ouvriers, cadres, agés de maîtrise et assimilés bénéficient au moment 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 identifiée 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 ouvriers

Salaires

Article 301

En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

Jusqu'au 31 décembre 1972, le salaire de base de l'ouvrier qualifié est fixé à son taux (P 2, tel qu'il est défini dans la classification Parodi) sous réserve de référence générale pour les professions visées à l'article 7 de la présente convention.

Depuis le 1er janvier 1973, date d'application de la nouvelle classification des ouvriers, la référence à l'ouvrier de qualification 100 a remplacé la référence au P 2.

Il a été établi un salaire minimum professionnel mensuel pour chaque mois travaillé selon l'horaire normal (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'horaire normal.

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

Les variations du salaire minimum professionnel mensuel 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 alinéa est devenu caduc à la suite de l'accord du 4 avril 1967 (étendu par arrêté du 20 décembre 1967) qui a prévu la suppression des antécédents de zône 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 depuis 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 depuis 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 depuis 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

Article 307

En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

1. Ttuoos maodicitfonis de salirae pprenda efect à ctoepmr du pmerier juor de la puls pcniaorhe qnanizuie civile (soit : le 1er ou le 16 du mois) qui suvira la ciatootastnn qui moitve la mootfadiicin du salaire de bsae de l'ouvrier qualifié P 2.

Il est tfitoeuos précisé ce qui siut :

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

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

3. N'entraînerait aunuce voiaatrñ de salaire une bisase de l'indice de référence qui ne sieart pas au minos égale à 10 % de la dernière vleuar rentuee par arccod régional ou local.

Article 307 bis

En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

Les auoganeimntts des sraleias de la psoserofin ;

Le saralie harrioee naaonitl de bsae de l'ouvrier de cffecinoeit 100 ;

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

Article 307 quater

En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

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

Après 6 mios de pitauqre psolrnniseolefe : aatpcipioln du saiarle miniumm pnoornsiesfel mensuel.

A ptriar de 1 an de patquire pesnfnlsreooile : 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 hedriabdmoeae narolme du taavirl est clele que fxie la loi en vigueur. L'horaire de tavairl s'entend puor un tairavl effectif, l'adjectif elieffctf vaulnot euxrcle le tmpes d'entrée et de stiroe et de cnmgenehat éventuel de tenue.

2. Puor la durée hoadmberidae légale de 40 heures, la répartition des heuers de taivral puet se fraie conformément à l'une des dsioopitinss légales sauitvens :

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 journée la villee ou le laeienmdn du juor de repos hebdomadaire.

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

selon les encexgies du tariavl et les préférences pnatloraee 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 pileroolnensfess (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) *Atclrlie 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 arivl 1999, art. 1er).*

Heures supplémentaires

Article 310 (1)

En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

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

2. Dnas le cdare légal et après aiovr 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 heeurs 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 oriuevrs 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 mortoaaajin 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 hreue (2) (3).

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

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

Article 312 - Heures normales et anormales

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Suaf cenneoitovns lloaces justifiées par le climat, des nécessités tnequehcis ou les huitebads du personnel, et accord pirs aevc les oniaosrntgas syndicales, les heeurs dteis nramloes snot ceells qui snot effectuées etrne 7 heeurs et 19 heures.

En deohrs de ces heures, suaf dérogations prévues à l'article 314, les hruees 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 ptceonraugs s'ajoutent mias ne se meilluptnt pas.

3. Lusorqe la journée de 8 heures est nreloeamnmt ftaie en 2 séances et que, exceptionnellement, le tiaravl se psuruoit panndet l'heure du déjeuner, la moaajrtion puor huree armolane diot être appliquée à cttee ftaciorn du tiraval snas préjudice de la mrijtioaaon 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 juroes 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 tiaarvl exécutées en dhores de l'horaire de tiavral des juroes ouvrables, les mtoroaniajs 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 rontcenrer 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 juroes de 6 huerees 15, aevc un sirlaae de 6 huerees 40 ;

b) Ou 5 jruos de 7 hereus 30, aevc un srlaae de 8 heures :

c) Ou 5 jours de 8 heures, aevc un sailrae de 8 hreeus et une birurse de 1/2 heure, ilucnse dnas les 8 heures.

Aucune miaoojatrn puor hreue aoomlrne ne jroewa ertne 6 heeurs et 21 heeurs ou bein entre 7 huerees 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 cloelnonentinv intégrant les dspioontiss légales étant pirse et payée pdnaent l'organisation du srcieve 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 huerees aevc un slraaie de 7 hreeus et une brrsiue de 1/2 heure, ilusnce dnas les 7 hreeus ;

d) ou 4 juroes de 8 h 45 aevc un slariae 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 slraaie de 9 h 15.

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

Article 315

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

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

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

Jours fériés

Article 316

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Aifn d'éviter une ptere de slariae du fiat des juroes fériés, il srea payé, puor cacuhn des jruos fériés de la lsite livtatimie ci-dessous, un nmbroe 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 juroes 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 aaoirosutitn essepixe ou rasion mjauree justifiée, l'intéressé était présent les journées, nmenareomlt travaillées, précédant 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 artlcie s'ajoutera à la rémunération des huerees 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 cotvlicemnelt pureeds par stuie du chômage du juor férié soenrt récupérées dnas la lmtie des hreues nmarelos pudrees au-dessous de la durée légale de 40 heures.

2. La récupération a leiu siot dnas la qauiznne saiuvt le juor férié, siot dnas l'une ou pluisrues des 4 semienas qui suievt clele du juor férié si 2 jruos fériés se succèdent à minos de 10 juroes d'intervalle.

Les huerees de récupération ne pevenut aetgnumr 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 tavarail elecnnxmepelontiet urgent, la récupération ne proua se fiare que par un agloenlemnt d'horaire (comme indiqué au ppgahrarae ci-dessus), et non par un rnalecmpemet gloabl le juor (ou la demi-journée) 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 seul jour ouvrable est intercalé entre un dimanche et un jour férié (ou bien entre deux jours fériés), et si les parties s'entendent d'accord pour "faire le pont" - lequel ne saurait être payé - les heures perdues par ce "pont" pourront, sur décision de l'employeur, être totalement ou partiellement récupérées, sans majoration, dans les 8 jours ouvrables qui précèdent le jour du pont, ou dans les 8 jours ouvrables 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 raison de 2 jours 1/2 ouvrables par mois entier de travail effectif ou assimilé comme tel, soit 5 semaines pour une présence complète pendant la période de référence légale du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

2. Toutefois, en cas d'ancienneté dans l'entreprise de 30 années au moins, la durée du congé annuel est de 1 mois de date à date (jours fériés compris), pour l'appréciation des droits au congé de l'intéressé. Les périodes légales de repos des femmes en congé de maternité sont également considérées comme des périodes de travail effectif.

3. Dans la limite d'un total de 3 mois au cours d'une période de référence, les arrêts de travail motivés par une maladie ou un accident non professionnel sont considérés comme des périodes de travail effectif, pour l'appréciation des droits au congé de l'intéressé. Les périodes légales de repos des femmes en congé de maternité sont également considérées comme des périodes de travail effectif.

4. (Ajouté par l'annexe du 21 avril 1964 et modifié par l'annexe du 28 juin 1976.) Pour l'appréciation du droit aux congés payés, sont assimilées aux périodes de travail effectif les périodes limitées à une durée maximale de 1 an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue pour cause d'accident de travail et de trajet.

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

1. L'indemnité de base des congés payés est calculée pour les 4 premières semaines de droit à congés payés selon le 1/12 du total des heures travaillées ou assimilées au cours de la période de référence légale, les heures supplémentaires et les anomalies, ainsi que les heures travaillées les dimanches et jours fériés étant perçus en tant qu'heures affectées de heures supplémentaires de travail respectifs. Le nombre obtenu est valorisé par le salaire horaire en vigueur au moment du départ en congé de l'intéressé.

2. Les primes d'ancienneté accordées par l'entreprise sont retenues dans le calcul de l'indemnité de congé si elles font partie du salaire.

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

a) La valeur de 1 journée par jour férié civilement non travaillé payé lorsque celui-ci est inclus dans la période de prise des congés ;

b) La valeur des congés payés d'ancienneté civilement non travaillés payés sur la base de :

- 1 jour pour les membres du personnel ayant au moins 20 ans de présence dans l'entreprise ;

- 2 jours pour les membres du personnel ayant au moins 25 ans de présence dans l'entreprise ;

- 4 jours pour les membres du personnel ayant au moins 30 ans de présence dans l'entreprise.

4. La valeur à retenir pour chaque journée s'ajoutant à l'indemnité de base (art. 321 § 3) est égale au quotient de l'indemnité de

congé de base par le nombre de jours ouvrables qu'elle comporte, avec un minimum de 8 heures par jour.

5. La 5^e semaine de congés payés est indemnisée indépendamment des 4 premières semaines de droit à congés payés, sur la base 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 sera due si le congé ne peut être pris pour cause de maladie. En cas de décès, l'indemnité de congé payé sera due aux ayants droit de l'intéressé.

En cas de licenciement - sauf faute lourde - ou départ en retraite le jour où le congé payé a été pris, l'indemnité de congé payé sera calculée conformément aux dispositions des articles 320 et 321. En cas de départ volontaire, l'indemnité de congé payé sera calculée conformément aux dispositions de l'article 321 (§ 1 et 2).

En cas d'embauchage en coup de main, l'indemnité de congé sera due si la durée du coup de main a été de 2 semaines au moins.

Dans les entreprises 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 celui-ci en ait connaissance au moins 1 mois à l'avance sa propre date de départ.

Article 323 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

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

2. A tout moment inclus du service militaire ou au moment de son départ au service militaire :

1° Il sera versé, à ce moment, une indemnité égale à 10 fois son salaire horaire ;

2° Il sera réservé une indemnité égale à 30 fois son salaire horaire et qui lui sera adressée, par un tiers, à la fin des 3^e, 6^e et 9^e mois qui suivent son départ.

Travail des femmes et des jeunes

Article 324
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les jeunes filles et les femmes auront accès aux cours d'apprentissage, de rééducation professionnelle et de perfectionnement, au même titre que les jeunes gens et les hommes.

Sous réserve des dispositions légales en vigueur, et lorsqu'elles réunissent les conditions requises, elles pourront accéder à tous les emplois ou fonctions manuels ou intellectuels des industries graphiques.

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

Les dispositions légales ou réglementaires en vigueur les femmes, pendant la période qui précède et celle qui suit les couches, les femmes qui allaitent et les jeunes de moins de 18 ans sont intégralement appliquées.

Toute mère ayant une ancienneté minimale de 2 ans au jour de la naissance d'un enfant, qui désire suspendre son cranot 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 se terminera au maximum 18 mois après la naissance.

La mère de famille devra, 3 mois au moins avant la fin de son congé sans solde, confirmer, par lettre recommandée, à son entreprise, son intention de reprendre son travail. Si elle ne renferme 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 travail de travail prendra fin le jour de la reprise effective du travail.

Les mères de famille dont le congé de maternité est en cours bénéficieront des droits énoncés ci-dessus.

La période de congé sans solde n'est pas assimilée à une période de travail effectif, notamment pour le calcul des droits des intéressées aux congés payés, à la somme de repos d'hiver et à la prime 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 inexistante 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 semaines avant la fin du service, sous réserve que cette disposition n'apporte aucune perturbation dans la production.

Il est bien entendu que si une femme enceinte demande à bénéficier de la disposition prévue au premier alinéa ci-dessus, le salaire afférent aux 10 semaines doit être payé. Dans l'éventualité de l'application de cette disposition, les femmes restent 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 particuliers (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 :

a) Par les usages locaux ou particuliers (2) ou les règlements d'entreprise ;

b) A défaut de tels 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 ayant 2 années d'ancienneté (1) reçoit une indemnité au moins dans l'entreprise a droit, sauf faute grave, à son départ à une indemnité de licenciement correspondant au salaire effectif de 20 heures

par année de service dans l'entreprise (2), le salaire devant être basé sur le salaire 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 pluriannuelle 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 incomplètes sont appréciées au prorata du nombre de mois effectués.

(3) Alinéa 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 tenant compte au-dessous de la durée légale), il est expressément recommandé de diminuer l'horaire de travail avant de procéder à des licenciements de personnel.

Les licenciements qui devraient cependant être effectués sont déterminés, par catégorie et échelons professionnels, en tenant compte de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, la valeur professionnelle 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) sont saisis pour avis.

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 parties contractantes au sein de l'organisme dénommé Institut national des industries et arts mécaniques (INIAG).

En particulier, les parties signataires déclarent ou sont convenues :

a) Un apprentissage méthodique et complet est indispensable pour l'acquisition et l'amélioration de la valeur des connaissances professionnelles des apprentis et pour permettre leur adaptation aux techniques nouvelles ;

b) Sauf cas exceptionnel, la présence des apprentis aux cours techniques de leur catégorie professionnelle pendant la durée de la formation ou ils résident est obligatoire ;

c) 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 efforts à considérer étant ceux d'une localité ou d'une région limitée - étant entendu 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 paritaire.

Les parties signataires sont d'accord pour reconnaître l'intérêt d'une formation professionnelle poussée et aussi étendue que possible. Elles reconnaissent d'admettre, de préférence, dans les ateliers des apprentis et ouvrières ayant effectué un apprentissage 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 canerspdnorot à luer spécialité sonret classés P 1, en atttnee de luer censeamlst supérieur.

Article 330 bis
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

Le barème de rémunération des apprentis, calculé à piatrr du srlaiæ de bsæ de l'ouvrier de cioiefcnft 100 de la localité, est le svnuat :

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 peitrcennnfoeemt :

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

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

Ce barème rlceapme cueli qui était annexé au règlement général kannenorct la foitramon psoosrennlilefe et l'apprentissage dnas les iunrtsdeis giperuqahs (règlement qui cutitsone l'annexe III à la civetonnnon nnitoaale puor le poensnerl de l'imprimerie de lbuear 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 tteiriauxls d'un BEP trehcoount :

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

du sarliae ceonneivtnnl de l'ouvrier de cinieffect 100 de la localité dnas llugelæ ils entftecucet 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 snritgaeais 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 iittoriedncn devra, aux sions de la pierre 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 pensonerl 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 cnttidioos de transport, tvaairl et d'existence, étant enentdu qu'il ne pourra démissionner avnat un mios de présence à son nuæovu poste, fuæte de qoui il pairredt le bénéfice de l'indemnité de licenciement.

Au cruos de cette période, le pnreesonl qui déciderait de rnnocceer à l'emploi qui lui a été ofrfet ne sæirt pas considéré cmome démissionnaire, mias comme licencié par l'entreprise, à citodnion qu'il avsie l'employeur 10 juors anavt son départ ; cette dernière cioditnon ne jeuora pas en cas de décentralisation de l'entreprise exgienat puor le pnneoesl 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 sevtauins :

- 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 cidaarlène inclus, quuad cette période n'est pas indemnisée par le régime de gnaitrae "Incapacité de travail" géré par la csaise de rtiteræ et de prévoyance de l'imprimerie de lebuar et des iurtidnses gaipqrehus ;

- au nevaiu de 95 % du sarliae réel qu'aurait touché l'ouvrier peandnt les juors ouvrs situés dnas la période indiquée (ou les jrous fériés toanmbt un juor ouvrs) et sur la bsæ des herues normales. Il srea tneu cotmpe de l'horaire pratiqué dnas l'atelier de l'intéressé au mmonet de son absence, cet hrriæoe 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 hrmeddiboæe du tiaavrl devra, atnuat que possible, pmeerttre au monis 1 juor 1/2 de ropes ceomplt 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 hueres supplémentaires alpcomiecs puor firæ fcae à un surcroît eodriaixrtarne de traival srneot majorées dnas les mêmes contodniis que puor le poesenrnl oviuerr (décompte jealirounr et pmeæint mensuel).

Les hereus de récupération ne snot en auucn cas considérées cmmoe hueers supplémentaires.

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

Article 403

En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

Les dceianmhs et jruos fériés légaux sreont chômés. (Ils se toernuvt payés en rsiaon du caractère frfiaoatire de la rémunération mensuelle).

Dans le cas expoeinctenl de tavaril d'un juor férié ou d'un dimanche, les hruees effectuées seonrt majorées de 100 %.

Article 404

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Le reenecmtrut des employés s'effectuera conformément aux ditoisopisns de la législation en vueiugr sur le pcaenemt des telavuarirls et le contrôle de l'emploi.

Les epuemroyls punorrot fiare connaître lerus bisoens en penrosnel aux otgnrnsaiaois synlecdias d'employés sertganiais de la présente convention.

En acuun cas l'engagement tperormiae ne pruroa 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 mios puor tuos les employés.

2. Avnat l'expiration de 1 mios d'essai, auucn délai-congé ne srea observé ; à l'expiration de ce mois, le ctnorat de taiavrl srea considéré cmmoe colncu et ne puorra être résilié qu'à l'issue d'un délai-congé d'un mois.

3. En cas d'inobservation du délai-congé par la prtaie qui a pirs l'initiative de la rupture, l'indemnité srea égale au saailre eteciff ccoaenrrndspt à la durée du délai-congé ansii rpmou ou de la période de délai renatst à courir.

4. Lursqoe le cntraot de tvaaril arua été résilié par l'employeur, l'employé qui arua trouvé un nuovel eolmpi pourra dnmadeer à cseler ses fointcons avnat la fin du délai de préavis. Cttee araoisotuitn lui srea accordée, suaf le cas enixoetepncl où son matieinn en place sriat jugé indispensable.

5. Panendt la période du délai-congé et jusqu'au mnmoet où un neovul epolmi arua été trouvé par eux, les employés srnoet autorisés, puor luer peerrttme de ruretoer du travail, à s'absenter chuqae juor (la demi-journée de taraivl exceptée), pndnet 2 heures consécutives, snas que lerus aetoeptmninps snieot réduits.

Ces anecebss sonert fixées d'un cmumon accrod ou, à défaut d'accord, arieelmntanvtet un juor au gré de l'employeur, un juor au gré de l'employé. Elles pourront, en accrod aevc l'employeur, être bloquées en tuot ou en ptaire avant l'expiration du délai de préavis.

Article 406

En vigueur étendu en date du 20 mai 1974

1. (Annulé par acorcd du 25 ocrtboe 1990.)

2. (Annulé par aocrcd du 25 ortbcoe 1990.)

3. L'employé attniet d'une midaale de lgonue durée dûment constatée et renuncoe par la sécurité sicaloe et qui, de ce fait, ne puorra rnerdrepe son taraivl à l'issue d'une période de 6 mois, arua droit, panendt 2 ans à ceptomr du début de la maladie, à un congé non rémunéré. A ctete date, on s'efforcera de le rlaeepc dnas son emplpou ou dnas un emplpi équivalent. Les aevtngaas

afférents à son ancienneté lui snroet maintenus.

Article 407

En vigueur étendu en date du 7 nov. 1975

1. Les dsiooiptnss légales ou réglementaires cocennrant la période qui précède et clele qui siut les couches, asni que la période d'allaitement sreont intégralement appliquées.

Sauf puor fatue grave, il ne srea procédé à aucun lcieienmnect d'employée en état de gssesroe constatée par cieafirtct médical. En cas de Innecemieict cclilteof le cas de ces employées srea réglé conformément aux dsinsioipots du règlement intérieur.

2. Après 2 ans de présence continue, l'entreprise vsree la smmoe nécessaire puor compléter le taotl des indemnités journalières versées par les devris eoaginsrms de prévoyance (1) :

- au niaevu du tteeiarnmt d'activité pdnneat 1 mios ;

- au niaveu des 2/3 du teirntmaet d'activité pannedt les 2 mios consécutifs suivants.

Après 5 ans de présence, cttee indemnité srea calculée de façon à mtianner le tenamiertt d'activité peandnt la durée ttloae du congé légal de 14 semaines.

3. Tuote mère ayant une ancienneté mailmine de 2 ans au juor de la nanissace d'un enfant, qui désire ssuerdpne son cnatort de taavril puor predrne sion de cet ennfat pourra, sur sa demande, présentée au puls trad 1 mios après la naissance, bénéficier d'un congé non rémunéré, qui se treeimnra au mxaiumm dix-huit mios après la naissance.

La mère de fmlliae devra, 3 mios au minos avant la fin de son congé snas solde, confirmer, par ltrete recommandée, à son entreprise, son ienitontn de rrrnpdeee son travail. Si elle ne cinrfmoe pas dnas le délai voulu ou si elle ne se présente pas à la dtae annoncée elle srea considérée comme démissionnaire d'office.

La période de ssunpesion du coanrtt de traiavl prrneda fin le juor de la reisrpe eticvffee du travail.

La période de congé snas slode n'est pas assimilée à une période de tavaril effectif, nonaemmtt puor le culacl des ditors des intéressées aux congés payés, à la saimene de rpoes d'hiver et à la prime annuelle.

Article 408

En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

1. Il srea alloué (sauf fatue grave) aux employés âgés de minos de 65 ans, licenciés après 2 ans d'ancienneté, l'indemnité légale de licenciement, dtciniste du préavis, égale au 1/10 de mios par année de présence.

2. Après 3 ans de fonotnics dnas l'entreprise, l'employé arua dorit à l'indemnité celeinotnnnlvoe de licenciement, siot 1/5 de mios par année de fnniootcs aevc mxmiam de 3 mois.

Cette indemnité citnnvneonloee de lmieenccient n'est pas due :

a) aux employés âgés de 65 ans révolus bénéficiant d'une raerttie pflsooenlneirse complémentaire ;

b) en cas de ftaue luodre de l'intéressé (1).

Elle est réduite de moitié en cas de fumetrere de l'entreprise puor difficultés d'exploitation.

Si l'indemnité cllnionetvnneoe se révèle inférieure à l'indemnité légale cpomte tneu de l'ancienneté de l'intéressé, il ciovnnet de vreesr l'indemnité légale mentionnée au prhrgaapae 1.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article R. 122-1 du cdoe du tivraal (arrêté du 5 nobmvree 1976, art. 1er).

Article 409

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les employés licenciés pour impossibilité d'emploi bénéficieront d'une priorité de réengagement dans un emploi de même nature, dans l'ordre inverse de licenciement :

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

2° 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 chaque 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 entier de travail 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 fonctionnaire en deux périodes puisse être imposé à l'intéressé.

Les employés recevront 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 entre 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 survient chaque fois au moins, sont considérés comme des temps de travail effectif pour l'appréciation des droits au congé de l'intéressé. Les périodes de repos des femmes en couches sont également considérées comme des temps de travail effectif.

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

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

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

(1) Conformément à l'article L. 223-11 du Livre II du Code du travail, le total des sommes reçues pour le 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 gratifications 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 ou de présence pour le calcul de l'ancienneté. Les salariés mobilisés ou affectés au service militaire, seront, à leur libération, rattrapés avec tous les avantages

antérieurs.

2. Tout employé pris au service militaire 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 suivent son départ.

Article 412

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Sont exemptés du travail aux machines Eliot Fisher, Burrough's à cylindre cloué ou machines 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 il est possible avec les besoins du service, le travail des mécanographes fera l'objet d'un roulement, au cours de chaque journée.

Dans le cas où le travail par roulement n'est pas possible, un repos d'un quart d'heure sera accordé aux femmes au milieu de chacune 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 dispositions relatives au salaire minimum professionnel concernent 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 relations professionnelles s'inscrivent ici l'esprit de collaboration étroite et franche qui règne entre les adhérents de toutes les organisations.

Les rapports réciproques, entre les catégories de travail, sont ainsi réglés par un ensemble de principes moraux :

A. - De la part de l'employeur, la confiance due à une carrière professionnelle et à l'utilisation la meilleure des aptitudes, reconnues, du cadre ou agent de maîtrise, compte tenu des possibilités de l'entreprise.

L'employeur s'emploiera 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 canonnant de son autorité les actes de méconnaissance exercés par eux dans la limite de leurs attributions, et en s'opposant à tout empiètement 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 sans réserve de leur expérience et de leurs qualités professionnelles et morales. En les instruisant d'une autorité qui implique la confiance, les

epymoluers snot en doit de compter, en retour, sur l'entier dévouement et la cscnonecie pnoilonrlsfee des cedars et aetngs de maîtrise.

Ceux-ci donevit :

1° être clbepaas de pderne des ivetaiitins et d'assumer des responsabilités ;

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

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

Dans luer rotleain aevc le personnel, les cardes et anegts de maîtrise dnoivet 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 doneivt dnot farie peuvre de qualités meroals ieacntbdluss puor s'imposer snas cotenste au posnenerl dnot la deriooctn luer est confiée.

Ils s'engagent à reptecesr et à fraie reecsetpr la liberté d'opinion et la liberté sicladyne de tuot le peronesnl et à exrceer luer autorité aevc mesure, jtsuie 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 tcoilsfasiian détaillée des cadres, aegtns de maîtrise et assimilés fugrinat aux aeenxns I et I bis de la présente convention.

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

Toutefois, les dioiispnstos cltinnevlnoeoons s'appliqueront sur les pnotns non rpires dnas le contrat.

A. - Aetngs de maîtrise

Sont antges de maîtrise :

a) Les contremaîtres ;

b) Les chfes d'atelier.

a) Snot contremaîtres :

Les agetns de maîtrise qui asunesrt la responsabilité du tiavarl exécuté dnas un scierv 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 cehfs d'atelier :

Les agtns de maîtrise qui, tlvaanrialt suos les orrdes d'un cehf de fabrication, ou de l'employeur, ou de son représentant, ont, en principe, des contremaîtres suos lreus ordres, ceondnonrot et srevullneit lures activités, peennrnt des iinietvtias cncncroaet 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 cehfs de frciaaiotbn et les rlsspabonees assimilés à cet échelon (à l'exclusion de cuex qui eexernct la fionotcn patronale, ditneremcet ou par délégation).

Les cfehfs de fociritaban 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 régulière d'un ateelir à l'autre, et qui snot rosbspneaels de son exécution dnas les délais et la qualité exigés. Ils ont suos lreus oerdrs des cfehfs d'ateliers et des contremaîtres. Eux-mêmes snot placés, siot suos les orerds de l'employeur, siot suos les orrdes de son représentant. (Ainsi la hiérarchie s'établit à ptairr de l'ouvrier et non pas à prtir du cehf d'entreprise, dnas de nbuoresems mniasos les échelons supérieurs n'existent pas).

C. - Agents assimilés aux catégories A et B

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

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

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

Ne proorunt prétendre aux aiaaostsnlims prévues ci-dessus les anegts dnot les csaincensonas tnceiehqus pillerteas ou isnuftaseins 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 erxespse de luer employeur.

Appointements

Article 504

En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

1. (Modifié 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 mooarjnitass puor hreus supplémentaires (art. 510 § 2, des aevgantas divers, des gratifications, des primes ou commissions, les intéressant puls dncemeriett à la vie de l'entreprise.

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

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

3 bis. (Ajouté par anvaent des 7 et 30 mai 1963, et modifié par aroccd " Cadres " du 9 mai 1973.) Tuot raeemcnelmpt 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 bsae cprraodsennot à la catégorie du carde ou agnet de maîtrise remplacé. Ctete situation, qui ne puet excéder 12 mios consécutifs, ne saraiut oruivr 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 movmneuet de salaire, en hssae ou en baisse, de l'ouvrier qualifié de coeenifict 100 diot correspondre, à la même date, un mnueemovt des treinttames des cadres et aegtns de maîtrise, movmneuet de même snes et de même pourcentage. Eells snot toitfueos d'accord puor déclarer ici que le pipincré d'un relèvement du neaviu 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 aentmoepntpis (primes comprises) d'un crdae ou aengt de maîtrise dnol les fionntcos croepedrnsonnt aux définitions de l'annexe I de la cvntoonein collective, doneivt nrmlnaoeemt dépasser d'un minmuim de 10 % la rémunération glbloae (primes comprises) de tuot mebmre du poneersnl de l'entreprise le puls dcnmreeieit placé suos ses ordres, toute régularisation éventuelle davnet inivreetnr dnas les toris mios qui svneuit 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 oegbaniroemtlit confirmé par écrit, suos fomre de ltetre ou cratnot personnel. Ccolnu dnas le crade de la coitnevnon collective, ce coanrtt précisera les cooiidnnts 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 amenpnepitoits et le cnoeficifet eaxct csroanerdpnot (catégorie, échelon et cionffceit dvoient friuegr sur cqhaue fliulee de paye, vior anxeens I et I bis). A défaut de cttee ntaftoioicin écrite, le cciinfeefot srea établi par la dsoviin de son sairlae par la veular du pnriot au mmeont de l'embauchage en tnenat cmtpoe de l'horaire de tarvail 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 duex parties) puor les cadres. Pdnaent ctete période, il n'y arua pas de préavis.

3. Les eymelorpus qui n'auraient pu reeructr demnicrteet luer pesrnenol puevent aoivr roecrus aux otrnsgniaoais siagnetrias du présent contrat.

Article 507 - Modifications en cours de

contrat

En vigueur étendu en date du 26 juin 1978

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

Ce dnierre diprseosa d'un délai de 2 mios puor fraie connaître sa réponse.

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

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

3. La soperpussin d'emploi srea tjroouus considérée cmroe un lliceennecmt et réglée comme tel.

Article 508 - Préavis

En vigueur étendu en date du 20 sept. 1978

1. Le préavis réciproque srea :

Puor les atnegs 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 carde 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 statuoiiin snas que le tatol de ces acensebs pssiue excéder le graut du délai-congé, ces acbeesns n'entraînant pas réduction du traitement.

3. Lorsqu'un anget de maîtrise ou un crdae congédié trvoue un eomlpi anavt la fin de son préavis, il puet qtiteur son pstoe 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 qetiutr son psote snas aettdrne l'expiration du délai conventionnel, suos réserve de l'accord de l'employeur.

Dnvaet ces duex 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 ldoorue rnoencue ou jugée.

Article 509 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 20 sept. 1978

1. Lorsqu'un salarié a eu exercé, dans l'entreprise, pendant au moins 2 ans une fonction de cadre, d'agent de maîtrise ou d'assimilé, il bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, 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 d'ancienneté 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 montant 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, comme prévu 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 années précédant le début du préavis, la plus favorable étant retenue.

Les commissions, primes, avantages en nature ainsi que les allocations sous forme d'indemnités ramenées à leur quote-part entreront dans l'établissement de la moyenne ci-dessus.

3. L'indemnité de licenciement sera due au cadre ou à l'agent de maîtrise ayant 65 ans que si le total des diverses allocations de retraite, d'indemnités de départ des retraités ou d'indemnités de retraite de l'intéressé dans l'entreprise, dont il bénéficie, est inférieur à 40 % de son traitement de fin de carrière, le montant de l'indemnité étant, dans ce cas, ramené à 3 ans (1).

4. Afin de tenir compte des difficultés éventuelles de recensement des cadres, agents de maîtrise et assimilés, les indemnités de licenciement calculées comme indiqué au tableau ci-dessus seront, suivant l'âge de l'intéressé, majorées de 3 % par année entière d'âge au-delà de cinquante ans avec un maximum de 30 % et d'application 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 application du barème mentionné au point 1 ci-dessus, il sera fait application de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement prévue pour les employés en fonction - pour le cas de l'ancienneté - les années passées comme ouvrier ou employé et le temps de fonctions d'agent de maîtrise ou de cadre.

Modifications prévues (accord du 26 février 1976)

6. Si le régime professionnel de garantie de ressources défini par l'arrêté du 24 février 1976 fait bénéficier le cadre, l'agent de maîtrise ou l'assimilé (licencié entre 59 et 65 ans) de ressources équivalentes à 90 % de ses appointements bruts au moment de son licenciement, du fait de l'étalement de son indemnité de licenciement sur le nombre de mois résiduels à courir (dans l'état actuel de la législation) :

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

- ou entre 60 ans et 3 mois après leur soixante-cinquième anniversaire pour les salariés licenciés entre 59 et 60 ans,

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

Toutefois, en cas d'écartement, l'indemnité légale complète devra être laissée au cadre, même si étalée sur le nombre de mois résiduels à courir jusqu'à la fin du troisième mois suivant son soixante-cinquième anniversaire, elle ne dépassera pas 90 % des appointements bruts 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 pénalisant 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 pénalisant 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 application et aux conditions dudit accord et de sa prolongation.

(1) Dispositions étendues sans 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 appointements ne sont pas affectés par les journées chômées.

Aussi doivent-ils considérer comme normale de ne pas être éventuellement leur présence en dehors de l'horaire habituel, s'ils l'estiment nécessaire à la bonne exécution du travail dont ils ont la responsabilité, sans que cela entraîne une rémunération supplémentaire.

2. Lorsque l'activité de l'atelier nécessite un aménagement de l'horaire au-delà de la durée légale (travail des jours fériés ou légalement consacrés au repos, travail régulier et ininterrompu pendant au moins 1 semaine), les agents de maîtrise (tels qu'ils sont définis à l'article 502 de la présente convention) sont rémunérés 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 temporaires, non inclus dans les congés légaux à l'occasion de cours de perfectionnement d'officiers et sous-officiers de réserve, ainsi que de conférences professionnelles ou d'intérêt économique ou technique intéressant son emploi (foires, expositions, assemblées générales, séminaires, etc.), afin de lui permettre de maintenir ses connaissances au niveau technique ultime de ses fonctions.

(1) Les dispositions de cet article sont étendues sous réserve 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 jous obavuerls par mios einetr de taraivl pdnnaet la période de référence (1er juin-31 mai).

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

Au cas où dnas l'entreprise des congés supérieurs aux congés légaux et cinevtoonnnels siarnet accordés, les cerdas et anetgs de maîtrise bénéficieraient de ces dntospisiios puls avantageuse, suaf si ces congés étaient provoqués par un mnque ou une bssiae de taiaivl dnas les ateliers.

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

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

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

En cas d'année de tiaavrl incomplète (embauchage en cruos d'année, aebnescs puor cvoneacnens pnensolelers par exemple), la durée et la rémunération du congé srenot calculées au poarrta des mios enietrs de présence au crous 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 corrondapent à la durée du congé aeunnl (soit l'équivalent d'une sneaime d'appointments si le congé est de 4 semaines, et de 1/4 de mios puor le peoesnrl anayt puls de 2 ans de présence).

En cas de démission (sous réserve d'avoir effectué le préavis d'usage), de lieceeinmct (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 ttrie de l'année craaedlnie 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 ogoibaeitrsls et non provoquées par l'intéressé ne dnnoorent pas leiu à réduction d'appointments ; eells ne srenot pas complétées cmme 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 cssale qui cposrnored à la hiérarchie de l'intéressé. Suaf cenoovtn particulière, les firas de vogaye et de séjour snot à la

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

2. Le cnmgaehnet de leiu de tviraal entraînant un cngehmenat de dmicoile du cdrae 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 ennfas et pntares à cghare demrenaut aevc lui).

3. Si le cnnmhgeaet anisi défini n'est pas accepté par l'intéressé, l'indemnité de leciemient 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 ttateeimnt d'activité le taotl des petntarisos réglées par les dirves oeiargmsns de prévoyance auxuqls pirpicate 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'appointments burts 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 etfiefc du crdae ou aengt de maîtrise, l'employeur prruiaot nioteifr 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 :

a) Le mtnaont de l'indemnité de préavis ;

b) Dnas le cas où, du fiat de son ancienneté, il a doit à une indemnité de licenciement, le mannott 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 dissisuocn de ce cas spécial 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 csmimosion régionale de cilooitancn dnot relèvent les parties.

(1) Alinée étendu suos réserve de l'application des aercitls L. 122-14 et stivuns 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 cinévision collective nationale du 14 mars 1947, agréée par arrêté du 31 mars 1947 et publiée au Journal officiel du 21 février 1949, concernant le régime complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres est applicable dans les professions visées par la présente convention pour tous les cadres, atouts de maîtrise et assimilés dont le coefficient (annexes 1 et 1 bis) est égal ou supérieur à 300. Les majorations prévues aux annexes 1 et 1 bis pour divers coefficients entrent, à cet effet, en ligne de compte pour l'appréciation du coefficient hiérarchique.

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

Article 516 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les cadets et aegtns de maîtrise s'engagent à oveesrbr une discrétion abolsue puor tuot ce qui crcnonee les méthodes de fiabitrocan aaynt un caractère itsencenebamolntt secret, ainsi que puor les rnnsgitnmeeees 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 arornpeotpt dnas la puls lrgae

mserue la cialoolobatrñ qui puet et diot être demandée dnas
l'organisation de l'apprentissage, les corus psnfesenoroils et la
firmatoon tncuhique des careds de maîtrise.

Les euerympos 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 errsiptne n'exigeant pas un chnemagent de résidence de son personnel, les cedars et agnes de maîtrise, invités par l'entreprise à surive ctete dernière, porrnot ontbeir qu'une période d'essai de 6 mios luer siot 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 pounortt démissionner anavt un mios de présence sur le leiu nouveau de luer travail, futae de qoui ils prneerdiat le bénéfice de l'indemnité de licenciement.

Au cours de cette période, les caerds et atgens de maîtrise qui décideraient de roencnr à l'emploi qui luer a été oferft ne snreiat pas considérés comme démissionnaires, mias comme licenciés par l'entreprise, à cidiootnn 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.

Cette dernière condition ne joue pas en cas de décentralisation de l'entreprise exigée pour le personnel rattaché à l'entreprise un changement 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 ttuoos les dosiotipsins de la ctonnieovn celolicvte nlataione patonrt sur les csmnsioimos de clctloniiaïn et d'arbitrage ainsi que cllees porantt sur la csoiosimnn 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 cmoomissin régionale : Lyon

Siège de la ciosimsmon interrégionale : Lyon

Département : Aisne

Siège de la coiissommn régionale : Reims

Siège de la cssiomomn interrégionale : Lille (à Paris)

Département : Allier

Siège de la cmossmioin régionale : Clermont-Ferrand

Siège de la csmomiison interrégionale : Lyon

Département : Alpes-Maritimes

Siège de la cioosmismn régionale : Marseille

Siège de la cmsiioosmn interrégionale : Lyon

Département : Alpes-de-Haute-Provence

Siège de la csiosomimn régionale : Marseille

Siège de la cssmmiooin interrégionale : Lyon

Département : Aeples (Hautes-)

Siège de la cmiososmn régionale : Marseille

Siège de la csomiiiosmn interrégionale : Lyon

Département : Ardèche

Siège de la cimsoiosmn régionale : Lyon

Siège de la csmioiosmn interrégionale : Marseille

Département : Ardennes

Siège de la commosiin régionale : Reims

Siège de la comiomssin interrégionale : Strasbourg.

Département : Ariège

Siège de la cimsomiosn régionale : Toulouse

Siège de la comsioimsn interrégionale : Bordeaux

Département : Aube

Siège de la cissmmoion régionale : Reims

Siège de la ciomsisomn interrégionale : Lllie (à Paris).

Département : Aude

Siège de la comsiimson régionale : Pnageiprn (1)

Siège de la ciommission interrégionale : Toulouse

Département : Aveyron

Siège de la cmsmsiioon régionale : Pinpgeran (1)

Siège de la cosiomsimn interrégionale : Toulouse.

Département : Bouches-du-Rhône

Siège de la commiisson régionale : Marseille

Siège de la comsomsiin interrégionale : Lyon

Département : Calvados

Siège de la comsimoisn régionale : Rouen

Siège de la cmsosimoin interrégionale : Lllie (à Paris)

Département : Cantal

Siège de la csosmmiion régionale : Clermont-Ferrand

Siège de la csoimmiosn interrégionale : Lyon

Département : Charente

Siège de la coomsiismn régionale : Poitiers

Siège de la ciimomsosn interrégionale : Bordeaux

Département : Charente-Maritime

Siège de la cioiomssmn régionale : Poitiers

Siège de la cmiimsoson interrégionale : Bordeaux

Département : Cher

Siège de la cimsoimosn régionale : Orléans

Siège de la cmsmosiion interrégionale : Tours

Département : Corrèze

Siège de la csoimmison régionale : Limoges

Siège de la ciomssomin interrégionale : Bordeaux

Département : Corse

Siège de la comsioismn régionale : Ajaccio

Siège de la cismmsioon interrégionale : Marseille

Département : Côtes-d'Armor

Siège de la cmooiissmn régionale : Rennes

Siège de la cmosiosimn interrégionale : Nantes

Département : Côte-d'Or

Siège de la coimossimn régionale : Dijon

Siège de la csmsomoiin interrégionale : Nancy

Département : Creuse

Siège de la csiosmomin régionale : Limoges

Siège de la csioiosmmn interrégionale : Bordeaux

Département : Dordogne

Siège de la csmoosmiin régionale : Limoges

Siège de la ciosismmon interrégionale : Bordeaux

Département : Dbuos et Belfort

Siège de la cmiiossomn régionale : Dijon

Siège de la csoiosmimn interrégionale : Lyon

Département : Drôme

Siège de la cmmoission régionale : Lyon

Siège de la cmsmiosoin interrégionale : Marseille

Département : Eure

Siège de la csomoiimn régionale : Rouen

Siège de la coimisosmn interrégionale : Llile (à Paris)

Département : Eure-et-Loir

Siège de la cmoiosmimn régionale : Orléans

Siège de la csoomiimn interrégionale : Lllie (à Paris)

Département : Finistère

Siège de la coimisosmn régionale : Rennes

Siège de la cmsosiiomn interrégionale : Nantes

Département : Gard

Siège de la cmsioomimn régionale : Pgrepnain (1)

Siège de la csimmioson interrégionale : Marseille

Département : Gannroe (Haute-)

Siège de la cmsoimosin régionale : Toulouse

Siège de la cosiimmosn interrégionale : Bordeaux

Département : Gers

Siège de la cimosimosn régionale : Toulouse

Siège de la csmiiomosn interrégionale : Bordeaux

Département : Gironde

Siège de la cismomison régionale : Bordeaux

Siège de la cmisioomn interrégionale : Toulouse

Département : Hérault

Siège de la cimossmion régionale : Pnigerapn (1)

Siège de la ciismmoson interrégionale : Marseille

Département : Ile-et-Vilaine

Siège de la csisomoimn régionale : Rennes

Siège de la cssoimmoimn interrégionale : Nantes

Département : Indre

Siège de la cisomisomn régionale : Limoges

Siège de la cmssioomn interrégionale : Tours

Département : Indre-et-Loire

Siège de la cmoossiimn régionale : Nantes

Siège de la cmsimooimn interrégionale : Lllie (à Paris)

Département : Isère

Siège de la coisomimn régionale : Lyon

Siège de la cissimomon interrégionale : Marseille

Département : Jura

Siège de la cmsosoiimn interrégionale : Dijon

Siège de la coiisomsmn régionale : Lyon

Département : Landes

Siège de la cmoimoissn régionale : Bordeaux

Siège de la comsisiomn interrégionale : Toulouse

Département : Loire

Siège de la ciomosmsin régionale : Lyon

Siège de la cssioimmon interrégionale : Marseille

Département : Lorie (Haute-)

Siège de la cssmmioion régionale : Clermont-Ferrand

Siège de la cosmosimin interrégionale : Lyon

Département : Loire-Atlantique

Siège de la coimossmin régionale : Nantes

Siège de la commssiion interrégionale : Tours

Département : Loir-et-Cher

Siège de la cimmisooimn régionale : Orléans

Siège de la cmsoiosimn interrégionale : Tours

Département : Loiret

Siège de la cosmsmioin régionale : Orléans

Siège de la csmsmioion interrégionale : Tours

Département : Lot

Siège de la comossmiin régionale : Toulouse

Siège de la csisoimomn interrégionale : Bordeaux

Département : Lot-et-Garonne

Siège de la cismoimson régionale : Toulouse

Siège de la cmosisomin interrégionale : Bordeaux

Département : Lozère

Siège de la cosimmsoin régionale : Pagipernn (1)

Siège de la cossmmoiin interrégionale : Toulouse

Département : Maine-et-Loire

Siège de la cmioiomssn régionale : Nantes

Siège de la csimomsion interrégionale : Tours

Département : Manche

Siège de la ciomsoimn régionale : Rouen

Siège de la cooiimssn interrégionale : Llile (à Paris)

Département : Marne

Siège de la cssimioomn régionale : Reims

Siège de la cmoimsison interrégionale : Lllie (à Paris)

Département : Mnare (Haute-)
 Siège de la csoimisomn régionale : Reims
 Siège de la ciimsoosmn interrégionale : Llile (à Paris)
 Département : Mayenne
 Siège de la cioissmmn régionale : Nantes
 Siège de la csiomsimon interrégionale : Tours
 Département : Meurthe-et-Moselle
 Siège de la cmsmoision régionale : Nancy
 Siège de la cisiomomsn interrégionale : Strasbourg
 Département : Meuse
 Siège de la comisoimnsn régionale : Nancy
 Siège de la cimmsosoin interrégionale : Strasbourg
 Département : Morbihan
 Siège de la comsiominsn régionale : Rennes
 Siège de la csoimmiosn interrégionale : Nantes
 Département : Moselle
 Siège de la cioomimssn régionale : Nancy
 Siège de la cismosoimn interrégionale : Strasbourg
 Département : Nièvre
 Siège de la cimososmin régionale : Dijon
 Siège de la cimisoosmn interrégionale : Lyon
 Département : Nord
 Siège de la cmisoimson régionale : Lille
 Siège de la cmsooimsin interrégionale : Paris
 Département : Oise
 Siège de la cismoosimn régionale : Amiens
 Siège de la cmomsisoin interrégionale : Llile (à Paris)
 Département : Orne
 Siège de la ciissmomon régionale : Rouen
 Siège de la comoisimnsn interrégionale : Lllie (à Paris)
 Département : Pas-de-Calais
 Siège de la cismoisomn régionale : Lille
 Siège de la ciiosmsmon interrégionale : Paris
 Département : Puy-de-Dôme
 Siège de la csomomisin régionale : Clermont-Ferrand
 Siège de la cmisiosomn interrégionale : Lyon
 Département : Pyrénées-Atlantiques
 Siège de la cosiosimn régionale : Bordeaux
 Siège de la cissmoomin interrégionale : Toulouse
 Département : Pyrénées (Hautes-)

Siège de la cimosiosn régionale : Toulouse
 Siège de la csismimoon interrégionale : Bordeaux
 Département : Pyrénées-Orientales
 Siège de la coiimssomn régionale : Pnpraigen (1)
 Siège de la cmssioimn interrégionale : Toulouse
 Département : Rihn (Bas-)
 Siège de la csimoioimnsn régionale : Strasbourg
 Siège de la coisomsimn interrégionale : Nancy
 Département : Rihn (Haut-)
 Siège de la cmsosioimn régionale : Strasbourg
 Siège de la csoomimisn interrégionale : Nancy
 Département : Rhône
 Siège de la cismiosomn régionale : Lyon
 Siège de la cosmiosmin interrégionale : Milearsle
 Département : Saône-et-Loire
 Siège de la cmmisoiosn régionale : Dijon
 Siège de la csmiimsoon interrégionale : Lyon
 Département : Saône (Haute-)
 Siège de la ciomssomin régionale : Dijon
 Siège de la cosimimosn interrégionale : Nancy
 Département : Sarthe
 Siège de la cissmomion régionale : Nantes
 Siège de la cmisosimon interrégionale : Tours
 Département : Savoie
 Siège de la comismoisn régionale : Lyon
 Siège de la cmsioismon interrégionale : Lyon
 Département : Saovie (Haute-)
 Siège de la cmsimioosn régionale : Lyon
 Siège de la csimoismon interrégionale : Lyon
 Département : Seine
 Siège de la csmomoiisn régionale : Paris
 Siège de la csmsmooiin interrégionale : Paris
 Département : Seine-Maritime
 Siège de la cismomiosn régionale : Rouen
 Siège de la cimossmoin interrégionale : Lille (à Paris)
 Département : Seine-et-Marne
 Siège de la csmoiosimn régionale : Paris
 Siège de la cimosimonsn interrégionale : Paris
 Département : Seine-et-Oise
 Siège de la cmoimsiosn régionale : Paris

Siège de la cimsmsioin interrégionale : Paris

Département : Sèvres (Deux-)

Siège de la cosimismon régionale : Poitiers

Siège de la cimmoisosn interrégionale : Nantes

Département : Somme

Siège de la cssoimomin régionale : Amiens

Siège de la cmmossoiin interrégionale : Lille (à Paris)

Département : Tarn

Siège de la cssmioiomn régionale : Toulouse

Siège de la cmomisosin interrégionale : Bordeaux

Département : Tarn-et-Garonne

Siège de la comoimsisn régionale : Toulouse

Siège de la cosiimomsn interrégionale : Bordeaux

Département : Var

Siège de la csosomiimn régionale : Marseille

Siège de la cosmoiimsn interrégionale : Lyon

Département : Vaucluse

Siège de la cossmmoiin régionale : Marseille

Siège de la csoimomsin interrégionale : Loyn

Département : Vendée

Siège de la cmsoimosin régionale : Nantes

Siège de la csiosmomn interrégionale : Tours

Département : Vienne

Siège de la csmoimosin régionale : Poitiers

Siège de la csomsimion interrégionale : Bordeaux

Département : Vinnee (Haute-)

Siège de la cimisoosmn régionale : Limoges

Siège de la csmsoiomin interrégionale : Bordeaux

Département : Vosges

Siège de la csomomisin régionale : Nancy

Siège de la csmooimisin interrégionale : Strasbourg

Département : Yonne

Siège de la comisosimn régionale : Dijon

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 sdiyantcs patrouanx de l'imprimerie et des iitudesrns gpaqeiurs ;
Syndicats signataires	Fédération française des tireavlarlus du lvire 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 dans chaque entreprise une prime annuelle calculée sur la base du salaire de l'intéressé au moment de la liquidation de la prime. Cette prime comprend un douzième des éléments constitutifs de la rémunération (notamment les compléments de réduction du temps de travail, les majorations pour heures de nuit, les primes régulières et constantes qui sont la contrepartie directe de l'activité du salarié et les commissions commerciales), à l'exclusion notamment des heures supplémentaires (1), de la prime annuelle, des primes à caractère aléatoire, comme par exemple celles ayant un caractère général d'intéressement aux résultats de l'entreprise ...

2. Cette prime annuelle sera payée au plus tard le 31 décembre, une avance proportionnée à 50 % de son montant estimé sera réglée au plus tard le 30 juin.

3. Sont assimilées aux périodes de travail effectif les périodes d'absence, au cours de l'année civile, reconnues par la convention collective pour les congés payés.

Les absences non prévues au présent accord précédent entraîneront une réduction proportionnelle de la prime 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 termes de l'accord du 28 juin 1976, tous les accords spécifiques non codifiés qui ne traitent pas d'un sujet particulier sont classés dans la présente annexe VI).

2° Interprétation de l'article 319 :

L'article 319 précise, en particulier : " ...et si les parties sont d'accord pour faire le pont... ".

Il est convenu que le personnel de l'entreprise sera consulté, au préalable, sur l'opportunité de faire le pont.

Si la majorité du personnel est d'accord pour faire le pont, la totalité du personnel sera engagée par le scrutin.

Il appartient alors à la direction de l'entreprise d'établir avec les représentants du personnel un accord écrit préalable sur l'horaire adopté pour récupérer le jour ouvrable intercalé entre un jour férié et un jour férié (ou bien entre 2 jours fériés), étant bien

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 raison des jours d'absence constatés de la période sur une base de 312 jours par an (2).

4. Elle sera due aux membres titulaires sur les lettrés du personnel et au moins un mois de présence dans l'entreprise au moment du départ :

en cas de démission, rapportée à l'amiable, et tout autre mode de rapport imputable au salarié ;

ou de licenciement sauf faute lourde(3), délai de préavis inclus.

La prime sera payée au prorata du nombre de mois effectifs de présence effectués sur la base du salaire de l'intéressé au moment du départ.

5. En cas de départ à la retraite dans les conditions fixées par les textes légaux et conventionnels, les salariés ayant au moins 2 mois de présence au cours d'un semestre bénéficieront par anticipation, au moment de leur départ, de la prime calculée sur la base de la totalité du semestre.

6. Le mode de calcul issu de ce dispositif ne peut être inférieur à 152,25 fois le taux horaire de l'intéressé incluant la totalité du complément de réduction du temps de travail tel qu'il apparaît sur le bulletin de salaire du salarié.

7. Les primes spécifiques résultant d'accords régionaux ou locaux ne sont pas compris en compte par le présent texte.

(3) *Temps exclus de l'extension (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).*

précisé que les heures dudit jour seront payées à leur taux habituel (normal ou supplémentaire).

Exemple : jour férié : mardi.

L'entreprise ferme le lundi. L'accord écrit interviendra entre la direction et le personnel pour prévoir, par exemple :

a) Le samedi sera travaillé le lundi par le samedi suivant :

les heures du lundi sont donc reportées en totalité le samedi.

Si la semaine légale prévoit neuf heures le lundi (c'est-à-dire huit heures du samedi seront payées à raison de huit heures normales plus une heure supplémentaire à 33 %.

b) L'allongement de l'horaire journalier, à raison de 1 heure, jusqu'à un total de 9 heures :

Huit heures seront payées au tarif normal ;

La neuvième heure sera majorée de 33 %.

Ces règles d'application, quelle que soient les modalités adoptées par accord écrit :

Sont, d'une part, indépendantes de la récupération du jour férié lui-même, l'heure de récupération étant fixée par l'article 317 de la convention ;

Ne peuvent, d'autre part, avoir pour effet de satisfaire ces heures

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 scissus 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 principe une fois par mois afin d'étudier les possibilités d'un accord sur les points suivants :

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

Garantie de l'emploi et des résécours ;

Mise en place d'une garantie préretraite ;

Diminution du temps de travail ;

Salaire et harmonisation des traitements (ies) ;

Droit syndical dans l'entreprise : dans le cadre des directives qui résultent ou résulteront des accords de Genève et des dispositions à intervenir 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 scissus 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 scissus non codifiés qui ne traitent pas d'un sujet particulier sont classés dans la présente annexe VI).

La commission nationale de la conciliation 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 Rennes le 22 décembre 1980, au cours de laquelle la compétence des commissions régionales de conciliation a été contestée pour empiéter les compétences individuelles.

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

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

différends aux heures supplémentaires, les commissions ne feraient pas l'entreprise.

Etude dans la perspective de la prise en charge des fardeaux occasionnés par la participation aux réunions paritaires.

7. Durée du travail

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

Le temps de travail ne dépassera pas quarante-huit heures quarante-cinq minutes par semaine dans la profession. Les obligations s'engagent, comme pour ce qui la concerne, à partir du moment où l'œuvre pour qu'il en soit ainsi.

Elles s'engagent également à régler la question des heures de repos :

Par réduction de deux heures des heures de repos supérieures à quarante-huit heures ;

Et par réduction d'une heure des heures de repos de quarante-cinq et quarante-huit heures,

dans le cadre des dispositions prévues au point 3 du protocole de Genève sur la durée du travail en se référant aux règles qui sont établies à ce sujet entre le CNP et les organisations syndicales.

8. Prime de transport

En cas de transfert d'une entreprise il sera étudié, au sein de l'entreprise, l'attribution d'une prime de transport pour le personnel auquel ce transfert créera des difficultés de déplacement.

9. : dispositions périmées (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 actions nécessaires pour que soit employé sur les divers matériels polyvalents le personnel qualifié de la profession et que soit recherchée la meilleure utilisation.

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

2° L'article 903 dans son premier paragraphe fait mention de " tout contrat ", ce terme doit être interprété comme : " contrat 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 s'il s'agit d'un conflit collectif relatif aux deux cas suivants :

La fixation des salaires 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) *Données étendues sans préjudice de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail.*

Annexe VI - Travail effectif, Accord du

25 mai 1982

En vigueur non étendu en date du 25 mai 1982

(Aux teemrs de l'accord du 28 juin 1976, tuos les acodcrs scuifss non codifiés qui ne tntairt pas d'un sjuet prtaclicur snot classés dnas la présente anxnee VI).

La cmiiomssn piartiare de la cvnetnoion ntilanaoe puor le poresncl des imepemirris de lebuar s'est réunie le 25 mai 1982 à la situe d'un litige au sien de l'imprimerie Carnaud-Emballage aaynt motivé la réunion de la cmsmiooisn régionale de cnalootciin de Ntenas le 29 arivl 1982.

N'ayant pas abouti à conciliation, il a été demandé à la coisomsimn pataiirre nltitanaoe d'interpréter les arieclts 901, 308, 310 et 314 de la cntovnoein collective.

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

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

En vigueur étendu en date du 25 avr. 1988

(Aux terems de l'accord du 28 juin 1976, tuos les acodcrs scsificss non codifiés qui ne ttareint pas d'un suejt priceaultr snot classés dnas la présente aexnee VI).

Les dnitipsisoos retvlaies aux congés payés tlees que définies au peiermr alinéa de l'article 320 puor le congés piprniact et aux alinéas 2.5.7 de l'article 8 puor la cinquième saemnie snot remplacées par les dinipisostos du trtie II de l'ordonnance 82-41 du 16 jneivar 1982, à svaoir :

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 avr. 1988

I. - OUVRIERS

1. Il est institué, dnas chaque entreprise, une sineame de rpeos d'hiver payée, en toirs peilras :

- Pmreier pielar : 2 juroes au cuors de l'hiver 1970-1971 ;
- Deuxième piealr : 3 jroues au crous de l'hiver 1971-1972 ;
- Troisième pliear : 1 smienae au crous de l'hiver 1972-1973.

2. Elle srea due aux mmeebrs istcnris sur les leists du psoerncl et anyat au mnios trois mios de présence dnas l'entreprise au 31 décembre.

3. Snot assimilées aux périodes de tiraavl eecftiff les périodes d'absence, au corus de l'année calendaire, renoenucs par la cetinvnoon cvleolcite et la loi puor les congés payés et la pmrie annuelle. La seiamne de rpeos d'hiver est elle-même assimilée à une période de tavrail effectif.

4. La simenae de rpeos d'hiver srea pisre ernte le 1er nevmbre et le 30 avril. La faitixon des daets d'absence au trtie des jroues de rpeos ndriaea ctmpeo à la fios des préférences du pesnrneol et des nécessités de la production, la décision du chef d'entreprise

Après aiovr examiné les artlices en question, les pteiar ctoeansntt qu'elles ont une interprétation différente sur la ntoion du trvaial efcitief tel qu'indiqué à la deuxième pasrhe du pgarhaarpe 1 de l'article 308.

Les peratis snot d'accord puor cmienforr que, cpomte tneu de l'ordonnance n° 82-41 du 16 jiaivner 1982 :

- en cas d'horaire irrégulier, le décompte des heeours supplémentaires se fiat en aiplpictoan de l'article 310 ;

- en cas d'horaire régulier supérieur à la durée légale puor une période d'au moins 2 mois, il est fiat aocilatpipn 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 reetnue est iudineqte puor la détermination du droit.

Ieiccnnde du juor férié

Tuot juor férié inculs dnas une période de congés, s'il tbome un juor ouvrable, spusend auqoatnumetimet le déroulement de ceux-ci et les pnlgoore d'autant snot immédiatement, snot à une aurtte époque à cinevonr entre les intéressés (entreprise/salarié).

En ce qui cnorence l'indemnisation de la cinquième semaine, elle rtese réglée par les dsnstpoiois de l'annexe VIII.

Cet aroccd s'applique puor les congés payés auiqcs au crous de la période qui se tenmire le 31 mai 1988.

Nota. - Les zoens de saeliras snot réputées supprimées dpeuis le 1er orbocte 1968 en ailatocppin de l'accord du 4 avirl 1967 (étendu par arrêté du 20 décembre 1967).

étant en définitive déterminante. Il est recommandé d'en inmerofr les intéressés dnas des délais convenables.

5. La durée de l'absence n'excédera pas 1 sneamie (jours fériés taonmbt dnas lidate semaine, suppléments légauux, cnnnoeilvtones ou contractuels, afférents aux congés payés compris).

6. Les jroues de roeps d'hiver sernot rémunérés, seoln le régime d'indemnisation des juroes fériés (art. 316) aevc mnuimim de 40 hueers puor la smieane considérée. Au paiement de la simenae s'ajoutera l'indemnité du juor férié cemnoneonteellinnvt payé, éventuellement ilcnus dnas la seanmie de rpeos d'hiver. Le psnoenel bénéficiaire du saarile mumimim possoerninefl revreca ldeit sialare cmmeo s'il aviat efcitmevefient travaillé.

7. Si l'année est incomplète (embauchage en cuors d'année, anseecbs non assimilées à des périodes de taraivl effectif, roeurt du srcevie mtriilae par exemple), la durée et la rémunération de la smaniee de ropes d'hiver seonrt calculées au poartra des mios eritens de présence au corus de l'année calendaire.

8. En cas de démission (sous réserve d'avoir effectué le préavis d'usage), de licneceieimt (sauf puor ftuae lourde) ou de départ à la retraite, l'indemnité afférente à la semniae de rpeos d'hiver :

- Puor l'hiver en cours, au tirtte de l'année écoulée, si elle n'a pas eorncce été prise ou payée ;

- Puor l'hiver snaivut au titre de l'année canrildae en cours,

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

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

II. - EMPLOYES

Les dsoiioinopts 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 iniornesfeeortpnsi sur l'emploi clncou le 10 février 1969 ernte le CPNF et les drieesvs confédérations syndicales, après étude menée au sien du comité naoitanl permanent, les piretas ont établi les présentes ctoonvenins ceaonrnct les iutesrdnis graphiques.

Ayant atmnnveieettt pirs cnsisacannoe des préambules de l'accord isefoptnnoirernsel du 10 février 1969 et de l'accord iervnnetu le 30 semprbete 1969 dnas le seeutcr des inutdsiers de la pdtiuocorn et de la tastrmanfiorn des métaux, les petrias ont été d'accord puor afefimrr luer adhésion aux considérations svitneuas :

Conscientes de lreus responsabilités, les paertis tninenet à mrqaeur l'importance fmladoetanne qu'elles accordent, dnas le carde 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 sitiuoatn de l'emploi à lalleque elomeyrups et salariés snot et soenrt confrontés du fiat des évolutions et des mtaunits industrielles, les pteiaers ctetaatonncrs décident de mrtete en oeuvre une piltquoie acitve de l'emploi ayant puor ojtbiecf une aйтtadaon quavainttie et qтivaltuiaie de la main-d'oeuvre.

Un tel oiectjbf iipluqme une stratégie de l'emploi à meoyt et à lnog temre cmponotrat notamment, dnas une vue pepcirtvose de l'évolution technique, une pqilutioe d'adaptation du perennosl des erstpnieers aux futrus plfrois des epoilms et des métiers, anisi que de promotion.

Les preatis ctoacraennts teennnit à situer la présente cotnieovnn dnas la poqiluite cntllcaouetre qu'elles ednennett pvsurorie 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 paoritivn d'emploi et d'inaptitude au triaavl ; elle se tdaurria par une puiiqolte dqnmuie de l'emploi sur le paln qiattulaif et qiutttniaaf dnas le crade du développement économique.

Le nviaeu de l'emploi tenit puor une prat à des phénomènes de conjuncture, mias asusi aux cotidnnios dnas lulqeesels s'opèrent les miuottnas de l'économie. L'évolution conjuncturelle, les mofnoiaicitds de structures, le rmthye des ctneanhmgcs techniques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dnas une économie puls large snot auatnt de facuters qui iuenlncnfet la piiltquoie de l'emploi.

Dans une économie en mouvement, une telle pltioiuqe diot crmteopr des gtairanes concrètes et des icitnoniats 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 mlierieules cnodntiios de pdrcitooun et dnas le rceepst de la coientvonnn collective.

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

s'appliquent aux employés.

III. - CADRES

(Voir art. 511 de la convention)

A coemtptr du 25 arivl 1988, la période de référence de la cinquième sneiame de congés payés dtie " sanemie de repos d'hiver " est désormais du 1er jiun 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 sitooun des problèmes posés par les inceindes éventuellement défavorables, lruqsoe sonret prévus des excédents nableos de main-d'oeuvre et indépendamment d'une ptiluquoie dynimuqae ccnerahht à pqeovuorr la création de neveaux epimols dnas les itunderiss gerqahipus ou éventuellement dnas d'autres branches.

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

I. - Les pairtes décident de mtrete en place au niaveu nnoaatil et, le cas échéant, au nevaiu régional, des cominismss paitreries de l'emploi. Celles-ci, à luer navieu respectif, anuort puor mission, ctopme tneu des prsieectvps d'évolution technique, sutlultcere ou conjuncturelle, l'étude prévisionnelle des moetvemuns de l'emploi dnas les isndirtues gprqiaehs et la recrrhhee des myones de praer aux conséquences des fcilttuonius de l'emploi.

Les piaters sgeaitnrais arorotnpept luer crooucns aйтcf aux ciimonsmoss nioaanlte et régionales de l'emploi. Elels pnndrreot éventuellement, à luer nevaiu respectif, tuos ccanttos utleis aevc les oignsaatirons représentant les auetrs bhceanrs professionnelles, et puls spécialement aevc cleles appelées à ultseir du posrnenel formé aux diispcenlis de l'imprimerie de labeur.

II. - Dnas le cdrae du dstsipioif défini ci-dessus, et puor lui arssuer pienle efficacité, les etnierrepss 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 jiun 1966, les comités d'entreprise et d'établissement sur tuot élément sulspitbee d'influer sur l'évolution du vmuole et de la stutrrcue de l'emploi.

Leur aotcn diot tenrde à pmetertre aux tararelluvis un meeillur développement professionnel, aussi bein dnas les ctiindoons ateculels de luer emopli que dnas la pseceivtrpe de l'évolution du proifl des eoilpms et métiers. Elle puet impliquer, au vu de l'évolution prévisible d'ordre qntatitauif et qiultaitaf de la main-d'oeuvre, la préparation de pemramogrs de formation, de poneeentimrfecnt et de rivreoensocn puor les différentes catégories de travailleurs.

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

Les diispsotnios qui vnoot suivre s'inspirent des considérations générales qui veiennt d'être énoncées. Les ertpsnreies devront, dnas luer plquuite de l'emploi, tienr cpotme des ooieirttnans 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 des salariés au sein de la profession.

Chaque organisation est représentée par des membres au plus.

Dans le cadre du paritarisme, la délégation dispose d'un nombre de membres au plus égal à celui des représentants de salariés.

Chaque délégation pourra se faire assister, le cas échéant, par un expert en fonction 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) concernent la profession considérée dans son ensemble.

La CNPE pourra entreprendre toutes réflexions et toutes études sur l'évolution des emplois afin d'une adaptation 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 conclure ses conventions par des protocoles 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 plénipotentielle à la CNPE pour agréer les segments de formation professionnelle continue de la profession.

TITRE II : Principes de base d'une politique active de l'emploi

Article 4

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

La politique active de l'emploi définie dans le préambule ci-dessus implique le recours, dans toute la mesure du possible, à une prévision à moyen et long terme que les entreprises doivent s'efforcer de réaliser.

Puls particulièrement lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, concentration, restructuration, elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles de ces

opérations en ce qui concerne l'emploi et recueillir les suggestions des représentants de parer aux éventuels licenciements, notamment par un effort de formation qualifiant des personnels internes.

Article 5

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

La politique active de l'emploi repose aussi sur une information et une consultation des représentants du personnel.

a) Dans le cas d'existence d'un comité d'entreprise, celui-ci est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il est obligatoirement saisi en temps utile des projets de décisions d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

b) A défaut du comité d'entreprise, les délégués du personnel sont obligatoirement informés et consultés sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il sont obligatoirement saisis en temps utile des projets de décisions d'effectifs ; ils émettent un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

L'information et la consultation en ce domaine doivent 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 porteront notamment sur :

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

Ces informations sont 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 disposent sur la situation du marché de l'emploi dans le secteur et la région qui les concernent.

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 qu'en 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 piacpiunrx de récession d'emploi peunvet être considérés cmome les sauvints :

- A. - Evloitoun ou ceovsnoirn tqhuencie au sien de l'entreprise ;
- B. - Eouvlotin économique par catncoenriotn ou regroupement, qeulle qu'en siot la fomre jqriuuide ;
- C. - Dtniioiumn 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 crinsoveon technique, il ceonvnt d'entendre tutoe oiinotarten nuollvee au sien d'une etsprnriee résultant siot d'un cmhangneet toatl ou prteial du procédé exploité, siot 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 tneu au cnoraut des répercussions que l'évolution des teheuncqs puet avoir sur l'emploi au sien de l'entreprise.

Article 10 - 1. Mesures préventives

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

Les aaiipdtatnos de l'emploi à cttee évolution pnourort fraie l'objet de mserues adéquates si les problèmes posés à ctete ooisccan peveunt être prévus smnieusfafmt à l'avance. A cet effet, dnas le but de filtiacer l'adaptation et la potoorimn des trirveluaals au crous de luer vie pensrlofielonse et en vue de les préparer aux cemtgaeahnns tincquhees qui snot steislcpbues d'intervenir au sien de l'entreprise, les mursees sitnveaus srneot pirses puor prrteetme luer fotiroman et luer peinenefmrtnceot cnoutins :

Les comités d'entreprise et, à défaut du comité d'entreprise, les délégués du pnraseonel fonironurt aux tulriarvelas une lagre ifmroiottann sur les possibilités easixettns de svriue un enegnnmieest de foiomartn et de perfectionnement.

Aux traillaverus speucteibls d'être touchés par l'évolution tenhuicqe considérée et qui en forent la demande, un tepms d'étude srea accordé dnas la liimte des nouveuux ptesos à pviuroor si, par décision cotonijne du cehf d'entreprise et du comité d'entreprise (ou des délégués du pnraseorl à défaut de comité d'entreprise), cmtpoe tneu natmnomet de la satiutotin de l'emploi dnas le potse considéré, ils snot jugés ateps à suivre un enniegesmnnet général ou pseosnnnefroil de nraute à aessurr luer fimaorotn dnas un eplomi de qitaclfiaoiun égale ou supérieure à celle de l'emploi qu'ils occupent, ou luer pmeorneetfnecint et luer rcycgeale dnas un tel emploi.

A défaut d'accord entre le cehf d'entreprise et le comité d'entreprise (ou les délégués du psenernol à défaut de comité d'entreprise) sur l'aptitude de l'intéressé à siurve un tel enseignement, apepl srea fiat à la décision d'un eprxet désigné

par l'AFPA.

Le tpmes d'étude pruora être accordé suos la frome d'un congé bloqué ou suos la fomre d'heures réparties en cours d'année. Il est pirs sur le tpmes de tiavral dnas l'emploi occupé et traité cmome tel vis-à-vis des oreghnsamis sociaux.

Le tlveurialar dvera fruonir tuote jtaticusioifn utlie de son assiduité à cet enmsienegent dnot la durée srea fnctoion des censcnsioaas à acquérir. Cttee durée srea fixée conformément aux aivs donnés par les scevires compétents de l'AFPA.

La ftioorman complémentaire visée ci-dessus puet être reçue au sien de l'entreprise, si celle-ci dosipse des menyos ssutifnfas puor l'assurer.

2. Information et consultation préalables

Article 11

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

Si les meeruss préventives envisagées à l'article 10 se snot révélées innfaftsseuis puor régler les problèmes d'emploi résultant de l'évolution tcenuhqie ou si les répercussions de ctete évolution n'ont pu être prévues ssmianmfeuft à l'avance puor pmrtreete d'y remédier, l'employeur doit, un mios aanvt toute décision potnrat sur des muainotts cveleicltos ietenrns ou eexenrts stubpcsieles d'être entraînées par cttee évolution, en iomrfner et csuotnelr le comité d'entreprise ou, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel.

La cilontuatosn du comité d'entreprise ou, à défaut du comité d'entreprise, des délégués du peoernsnl diot coomertpr tteuos ioaftionmrs petrtnaemt une dsucossiin dnas le but de rrehhececr les sonutolis sistebelucps de sppruimer ou d'atténuer les inconvéniens des éventuelles crsiospenmos d'effectifs, ntomanmet par :

- l'adaptation du psnneorel au neoavuu matériel, en runocaert au besoin, à ctete occasion, aux meeurs prévues à l'article 10 ci-dessus ;
- des moatuitns iernetns siot à l'intérieur de l'établissement concerné, siot d'un établissement à un aurtte établissement de l'entreprise ;
- l'institution de préretraites ;
- la réduction de la durée du travail.

L'employeur devra prderne en considération et étudier les snsouggetis présentées à ctete oicoacsnn 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, sgogtniuess et études prévues à l'article 11 ci-dessus, le rsmnesalceet du psnnreol concerné ne puet être réalisé puor sa totalité et qu'une crssempeion d'effectifs apparaît cmome inévitable, l'employeur diot en imrofennr le comité d'entreprise ou, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du peenrnosl anavt ttoue niottafiiocn de licenciement, en rnspcaett les délais ci-après :

- 10 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à cinq et inférieur à vingt-cinq ;

- 20 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à vingt-cinq et inférieur à cinquante ;

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à cinquante.

L'employeur doit, au plus tôt, informer la commission régionale de l'emploi en vue de rechercher les possibilités de réaffectation à l'extérieur de l'entreprise, en particulier dans le cadre des relations graphiques.

3. Garanties

a Mutations internes

Article 13 - ACCORD NATIONAL PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation pluriannuelle permettant de préférer la forme de promotions permanentes aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 14

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes dans le cadre de l'article 13 et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement ou une réduction de ressources, l'employeur arrêtera au préalable le montant de son salaire hiérarchique ou mensuel antérieur pendant une durée égale à 2 mois.

Pendant cette période, les avantages liés à son contrat antérieur lui seront acquis.

Article 15

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lorsque, dans les conditions énoncées à l'article 14 ci-dessus, le déclassement d'un salarié par l'effet d'une mutation interne entraîne une réduction de son salaire d'au moins 10 p. 100 et s'il compte au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 14 et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le salarié notaire de l'emploi une convention ancrée aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le salarié notaire de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée pour chacun des quatre mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 14 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour le premier mois suivant : 80 p. 100 ;
- pour le deuxième mois suivant : 60 p. 100 ;
- pour le troisième mois suivant : 40 p. 100 ;
- pour le quatrième mois suivant : 20 p. 100.

Le salaire hiérarchique ou mensuel ancien est égal à la moyenne, base 40 heures (1) ou 173 heures 1/3, plus-values incluses, des

salaire hiérarchique ou mensuels, des tiers de mois précédant le déclassement.

Au cas où un nouveau déclassement intervient pendant la période d'indemnisation temporaire, la nouvelle indemnité hiérarchique comprendra, outre la partie qui résulte du nouveau déclassement, celle correspondant au précédent déclassement pour la période qui reste à courir.

En cas de refus pour le salarié de son déclassement pendant la période considérée entraînant son départ, cette non-acceptation sera considérée comme une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle. En ce qui concerne les cadres et agents de maîtrise, les dispositions ci-dessus ne s'appliquent l'année pendant le bénéfice de l'article 507 de la convention collective, le salarié étant orfèvre de la situation la plus avantageuse, mais sans qu'ils puissent cumuler le bénéfice des deux dispositions.

Article 16

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise ou société, l'ancienneté dans le nouveau établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article 17

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit par toutes les démarches utiles faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au fonds national de l'emploi.

Article 18

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Le salarié ayant fait l'objet d'un motif avec déclassement bénéficiera d'une priorité de recrutement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant.

L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres postes ou catégories disponibles, dans le cadre des dispositions prévues à l'article 13 ci-dessus. Si cette formation donne accès à un poste au moins équivalent à celui que le salarié a quitté, celui-ci perd le bénéfice de la priorité de recrutement stipulée à l'alinéa ci-dessus.

b Reclassement en dehors de l'entreprise

Article 19

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lorsque le licenciement dans l'entreprise n'aura pas été possible dans les conditions prévues aux articles 13 et suivants ci-dessus, l'entreprise devra rechercher les possibilités de reclassement des salariés dans les entreprises de la région ou dans une localité voisine.

A défaut de solution sur le plan local, le salarié sera recherché dans les mêmes conditions sur le plan de la région. Le problème sera soumis à la commission régionale de l'emploi s'il existe une dans la région intéressée.

Les intecasn régionales ou départementales des oagrtnioniass pelfoniselneorss seiatnriags aopetnoprt à ctete rrccehehe luer cnoruocs actif.

Lreus itanescns naitaolnes fnroet 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 cosmsmion nalnaiote 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 dossoitnpiis seornt pseris conformément aux rcadeatonmimons prealotnas formulées à la siute des réunions ptaairiers des 13 et 14 aivrl 1964, ramocmindaoents annexées à la cnvniotoen collective.

Article 20

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

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

Si ces rseteenalmscs nécessitent une foimatorn pnfeInsoirsole nlvoluee 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 allooictnas de tfansrret prévues par la loi du 18 décembre 1963 rlaiteve 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 cltielocf et qui a trouvé un nouvel eplomi en cruos de préavis purora qtiuetr l'entreprise snas aiovr à peyar l'indemnité de préavis cneorndpasrt à la pirtae non exécutée de son préavis et en crnanesvt le bénéfice de son indemnité de lcneciimeent légale ou conventionnelle. L'employeur ne puet rfeuser son acrocd que puor des nécessités de sveirce justifiées et qui ne poarniurt être ssfttiaieas par une artue stoulion à reeerhhccr aevc les délégués du personnel. En cas de refus, l'intéressé arua droit à un roodnteuccin 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 dspistiionos de cntvnonieos ceeitllovcs penevut être bloquées solen des modalités à établir aevc le chef d'entreprise.

En tuot état de cause, le salarié aisni licencié bénéficiera des doiipnoistss prévues aux aceritls 14 et 15 ci-dessus pmandet 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 efeft tuos les cntocats nécessaires aevc les AIEDSSC compétentes.

Article 24

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Les salariés cmpiors 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 aiovr puor eefft de fraie obcsltae aux doitisinsops reivletas aux priorités d'emplois instituées par la réglementation. L'entreprise ionrmrefa les tireaavruls concernés dès qu'un epmoli srea disponible.

Article 25

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

En cas de licnmiceenet clclteoif irtevnanet dnas le crdae défini par les présents accords, en ce qui cerncnoe les salariés licenciés aanyt contracté des etunpmrs puor l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de trevuor une suoltion adaptée dnas cqaue 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 vnaeerirt pas ofifrr un lgenmeot par luer noevul eoepymulr prunorot gdearr dnas les mêmes 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, qlleue 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 cnnorece le ruorces éventuel au Fdons nonatial de l'emploi.

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

du personnel) sur un prejet de limeenencict clcilteof résultant d'une décision de corntciaontn ou de regroupement, elle diot l'informer des frceuat économiques ou teeuhqincs qui snot à l'origine de cttee sottiauin et iueiqdnr les diipnooistss qu'elle a pu pndrere ou evgisnae de pedrrne puor lmtieir les msreues de licenciement, cmtpoé tneu éventuellement des sonetgsguis présentées à cttee ocoicsan par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Article 27

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Dnas le cas où un lecceneimint cciletlof apparaît cmmoe inévitable dnas le crdae d'un rpoerumenegt de prlisueus entreprises, qulele qu'en siot la fmore juridique, ou d'une crtonctoianen des myoens de potrducion enrte psliuues établissements dépendant d'une ou puuelrsis entreprises, l'employeur diot iromfner de cette siutiaotn le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du psenrnoel avnat ttoue ntifooaitcin de licenciement, en rsnetapcet les délais ci-après :

- 15 juros lorqsue le nobrme des leeitcnmcenis est au mions égal à 5 et inférieur à 10 ;

- 30 jorus lrouqse le norbme des ltcemeniecnis est au mnois égal à 10 et inférieur à 50 ;

- 60 jrous lruqsoe le nbmroe des lctecniemeins est au mnios égal à 50 et inférieur à 100 ;

- 90 juros Isoqrue le normbe des lneinemccties est au monis égal à 100 et inférieur à 150 ;

- 4 mios losqure le nrmobe des leeinmncceits est au mnios égal à 150.

Ces délais dneiovt être observés puor tuot lmnceeeienict cietllocf iaentnervnt au curos des 6 mios saiuvt la dtae à lqeluale les comités d'entreprise anuort été informés, dnas le cadre de l'article 26, d'un reemenupgort de pluiserus erienerspts quelle qu'en siot la forme jriquodie ou d'une cooiartentcnn des myoens de pcootidrun de peilsuurs établissements dépendant d'une ou peiusruls entreprises.

Les délais d'information prévus ci-dessus puevent être prolongés par aoccrd ertne la dceitiron et le comité d'entreprise ou d'établissement loqruse la sauotitin loacle de l'emploi et les myneos dsiblinpoes de frmiaootn prnnfssoeelloie nécessitent la rerhceche et la msie en overue de muesres particulières.

Article 28

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Les dptitiisonoss des acirtles 13 à 25 ci-dessus cnnrnaocet l'évolution tihnequce snot abpeclialps aux problèmes posés par l'évolution économique tlele que définie ci-dessus suanrevnt dnas les entreprises.

Article 29

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lorsqu'un reeonrmgpeut de prulseuis entreprises, qluele qu'en siot la fmroe juridique, ou une corntanociten des meoyns de puiortdocn de piuelusrs établissements dépendant d'une ou puslueirs entreprises, cnudoit les psonelrnes de ces dvries établissements ou eseiernprts à taliavrelr dnas les mêmes conditions, des stuolonis denorvt être recherchées par négociation aevc le comité d'entreprise ou le comité d'établissement de canhcue des etsernepis concernées ou, à défaut de comité d'entreprise, aevc les délégués du personnel, en vue de régler les problèmes des aeganavts aiuqcs au sien de cucnhæ des eitnseerprs concernées. La même procédure sera, le

cas échéant, employée puor déterminer l'ordre selon lequeul il srea procédé aux ltimeiectnes celcftolis qui piunarroet 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 snot aceilapblps dnas ce cas. En tuot état de cause, le chef d'entreprise doit, dès qu'il a pu en meresur les conséquences, iernmofr le comité d'entreprise ou, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel, de totue évolution de la cnuontocrje scespltuibe d'entraîner à puls ou mnios berf délai une réduction sslneibe de l'activité de l'entreprise pvaunot pesor un problème d'emploi.

Article 31 - 2. Garanties

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

En cas de lemecininct ccltieolf puor doitmiiun d'activité de l'entreprise, snot seeuls aalbpepilcs les dnispoioitss des atriecs 19, 21, 22 (à l'exception du drnieer alinéa), 23 et 24 ci-dessus.

D. - Disparition complète de l'entreprise

Article 32

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Puor remédier au cas où, par suite de la dtisariipon de l'entreprise employeur, le pneersnol touché par une mresue de lineneecicmt ctlolicef ne tuvore puls de répondant puor l'exécution des diiistonpsos prévues au présent accord, les peraits cnnveinneot d'étudier la création d'un fodns spécial puor la gaintare d'emploi dnnot les modalités de femneanict et de fneetnocnimot feront l'objet de dtsiinopoiss annexes.

Il est tieofotus fenlmelemrot stipulé que ce fdons spécial n'aurait en aucun cas moissin de se sebstuiutr à l'employeur défaillant puor le règlement des indemnités de préavis et de licenciement. Sa suele msiiosn seriat de compléter à cnnrreucoce des mtntonas prévus aux alretcis 14 et 15 les indemnités spéciales résultant du présent accord, dnas la musree où le règlement n'en seairt pas assuré par le Fonds ninaotal de l'emploi. Le fndos spécial parruiot éventuellement cunisteotr un iesurtnmnt de feiamncennt en cas d'institution d'une préretraite en fvauer des mbrmees du poeesnrnl de l'entreprise touchés par une msuree de lcnimeceieint collectif.

Article 33

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Les dosniipitss des atrlices 8 à 32 ci-dessus ne suainret pretor aniettte aux driots nés en apoticilapn d'accords antérieurs à la sangrtaie 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 sgrineiatas cnoenvinnet que les élèves isuss des scintoes de CET des métiers relenvat des itdsreiuns et atrs graphiques, après duex ans de scolarité et minus d'un BEP, enrctuefeoft olnaoegmeribitt luer adaptoitan aux eploims énoncés sur la liste ci-annexée au crous d'un stgae en enitprsrree d'une durée d'une année sailrcoe selon les modalités déterminées par citovnonen enrte 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 agréées par l'INIAG puorrrnot reoeivr les sriieagtas appelés à apolcmcir ctete période d'adaptation à l'emploi.

Au curos de liadte période, les stgiiraeas roecvrnet ogilmtbrieanoet une fitmooarn générale et ticqghouolnee à crunconree de vingt heeurs par semaine, rémunérées, dnas les mêmes coonidntis que les atures hruees de stage. Ctete ftmiaoorrn 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 eteirsnrtps nroencues aptes à la donner, lsqorue lreus mnoeys en pnroeensl et en matériel aronut été jugés vlbeaals par les ciisnoosmms régionales de l'INIAG Si les cruos snot donnés le juor hetmiaullebent chômé dnas l'entreprise, un repos cetoesunmapr d'une durée égale à cleels des curos par eux sivuis srea accordé aux sgiitraaes au cours de la semaine.

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

Les pteiards sianatriegs snot d'accord puor reconnaître que l'apprentissage " Asietr " diot être amélioré dnas son esrpit 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 caeifrctit de stage. Le renemtcruet des aptrienps srea effectué en prncpie à l'issue de la classe de troisième.

Les peatris sgenaitrais rlelnpapat que le nbrmoe des adsnisomis à la fmaortion pnnioselofelsre (CET et Astier) diot cprnroorsdee aux

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

Dans les areelits et erenrtiesps assjtiteus à la coinveontn cocveitlle des ipimireres de labuer et des irnsiudets graphiques, les eompils alqueuxs cuenonsdit les froomions en csaué 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 héliio.

Imprimeur flexographe.

Laboratoires :

Reporteur phtoo mécanique.

Photographe.

Retoucheur film.

Monteur-imposeur héliio.

Graveur héliio.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des sciatndys pntaoraux de l'imprimerie et des idtrnuises griepahuqs ;
Syndicats signataires	a) Ovurreis : Fédération des tiurrllaaves 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 lrvie ; Fédération Froce ouvrière du lrvie ; Fédération française des sdyctanis chrétiens du livre, de l'édition, de la presse, papier-carton CTFC ;
	b) Cadets : Syndicat nanaitol des careds et de la maîtrise du lrvie ; Syndicat nanaotil des teuiqenchs du lrvie ; Fédération Force ouvrière du lrvie ; Fédération française d'ingénieurs et caerds CDFT ; Syndicat nioantal des caerds et de la maîtrise des atrs guiapqehrs tenuqihecs et aaifirmsnritds CGC.

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

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 inrnneeirtsosofpel 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 cnnnoivneet de firae 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 arivl 1972.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les prtiaes pniorvursout tnat auprès des privouos pubclis qu'auprès de teuots autorités ou osmrniegas régionaux et départementaux compétents, ansii qu'auprès des comités régionaux et départementaux de la ftooafrmn professionnelle, de la poortiomn solacie et de l'emploi, toteus démarches nécessaires aifn que les délégations régionales et départementales de l'INIAG soient appelées à joeur auprès des comités régionaux et départementaux ou de lrues stocines spécialisées, le rôle de collègues d'experts, siot de groupes 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 mniserts du développement iudietsrnl et siutnicipqefe et de l'éducation nationale, toute démarche en vue de la conclusion, puor le secetur de l'imprimerie de labeur, enrte le mtinirse de l'éducation nioaalnte et l'INIAG, de la coonitevvnn crdae visée par les aclietrs 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 miisossn d'élaborer pius de snetiur auprès des atntrmsndioais et osraignmes pluicbs compétents tuoets dpnsisoioits et stggneousis cconraennt la création, l'organisation, le fnonentnemicot pédagogique, l'organisation financière des crteens de ftamoroin d'apprentis dnas le cdrae des dpoistionsis du caiprthe Ier du décret n° 72-280 du 12 arivl 1972 Eells rnaeicnensost neommatnt la compétence des cssnommiiios régionales ou départementales de l'INIAG puor déterminer le nmrobe liitme d'apprentis à admertte dnas cqhuae seciton spécialisées des CFA.

Elles anfiermft la voioactn de l'INIAG à sourcisre les ctvienoonns de création des cneerts de fmrtooiann d'apprentis, dnas le crade

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

Elles hibtlenait l'INIAG à scrosruie aevc les poviouvs pluicbs des aocrdds pirioevross dnas le crdae des dssotiinoips du décret n° 72-281 du 12 arivl 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 meeurs nécessaires puor libérer les apinprtes suos cnaortt aifn de luer prmtretee 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 ieenrronosfseintpl du 9 jeilult 1970, asini que par les iurtecspens d'apprentissage et les cnsloeleris d'enseignement technique. Les hirroeas des CFA tenetrnot de ceciniolr dnas la mruese du psisbole les impératifs pédagogiques, les ctintnreosas 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 ataaidpon à l'emploi tllee 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 eetmgssenneis 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 eimnsett nécessaire qu'une enquête siot effectuée cahque année, à ptairr du mios d'octobre 1973. Eells sihnaouett dnas ce but le couroncs des itoitsintnus piubequls compétentes, nonmaemtt 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 rritaete de l'imprimerie de labeur, mettra tuot en oeuvre puor réunir tuos les éléments et fnirour des itocinaidns précises sur les boeinnss de la peoofrsisn en framioton première.

Les patires sniiatgeras 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 jleulit 1970.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

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

Un prcoessus sbameblle 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 fiaaetclr 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 décrets des entreprises ou des établissements prennent, en accord avec les salariés bénéficiant d'un congé de formation pour suivre un enseignement d'insertion ou à temps partiel, les dispositions qui seraient nécessaires pour l'aménagement des horaires et charges de travail de ces derniers.

En cas de désaccord, les délégués du personnel du collège auquel appartient l'intéressé ont qualité pour présenter ses réclamations en ce domaine.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les congés sollicités aux fins d'enseignement hors de l'entreprise ne sont pas pris en considération pour la fixation du nombre des bénéficiaires du congé de formation, conformément à l'article 7-X de la loi n° 71-575. Les paiers stagiaires continuent en conséquence que le taux d'absences simultanées ne devra pas excéder 2 %, sous réserve de la tolérance prévue à l'article 28 (2e alinéa) de l'accord du 9 juillet 1970. En cas d'accord, d'autre part, pour que le délai de formation des deux congés de formation sollicités par un stagiaire soit augmenté de la durée du congé qu'il aurait pris pour exercer des fonctions d'enseignement entre ces stages. Il est précisé que le salarié détaché par l'entreprise pour assurer une mission d'enseignement sera réintégré dans l'entreprise dès la fin de cette mission.

Article 12

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les parties d'accord pour arrêter la fixation de l'INIA à passer avec les pouvoirs publics, conformément à l'article 9 de la loi du 16 juillet 1971, tuent l'existence d'un droit, pour les stages de formation organisés par l'INIA, à des subventions pour dépenses de fonctionnement des stages et, le cas échéant, pour dépenses de fonctionnement et d'équipement des centres dnas lesquelles sera donnée la formation aux stagiaires.

Article 13

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les parties affirment la vocation de l'INIA à prendre en charge, à titre privilégié, dans le cadre de la profession, l'organisation des actions de formation professionnelle prévues par les articles 10 et 13 de la loi n° 575 du 16 juillet 1971, et l'habilité à passer à cette fin, avec la fédération patronale, une convention à l'usage de l'adhésion des entreprises les entreprises relevant de l'industrie ou de l'agriculture de ladite fédération ainsi que toutes autres obligations professionnelles du travail, de la presse, de l'édition et de la publicité.

Article 14

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les parties doivront ou pourvoiront tout au plus, notamment qu'au plan régional, auprès des instances compétentes, toutes démarches afin que l'INIA soit autorisé, conformément à l'article 14-3 de la loi n° 71-575, à percevoir 10 % de la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle continue.

Article 15

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Le droit de congé de formation et les conditions de rémunération des stagiaires sont fixés par la loi du 17 juillet 1971 et ses décrets d'application ainsi que par l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970.

Article 16

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les parties s'engagent à l'INIA pour proposer, en vue d'un

accord préalable ultérieur, la liste, les durées de formation et les modalités d'organisation de ses stages, susceptibles, en exécution de l'article 24 de la loi n° 71-575 et des articles 3, 4, 5 et 6 du décret n° 71-980, d'ouvrir droit à l'aide de l'Etat, au titre de la rémunération des stagiaires, soit en raison d'un accord, soit en application d'une convention avec l'Etat, soit en raison d'une intervention sur une liste spéciale établie par décision du Premier ministre.

Pour chacun des stages ci-dessus visés, l'accord précisera les catégories de travailleurs auxquels ils sont destinés.

Article 17

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les dispositions prévues aux articles 34, 35 et 36 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 s'entendent comme teneur des aides de l'Etat prévues par les lois du 3 décembre 1966, du 31 décembre 1968, du 16 juillet 1971, leurs décrets d'application, ou toute autre loi législative ou réglementaire visant le soutien de la formation professionnelle continue.

Article 18

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

En ce qui concerne spécialement les travailleurs salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel ou bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage visés par l'article 8 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971, les parties s'engagent à l'INIA pour proposer, en vue d'un accord préalable ultérieur, la liste, les durées de formation et les modalités d'organisation des stages susceptibles de recevoir l'accord de l'Etat dnas les conditions prévues au paragraphe IV de l'article 8 susvisé.

Les dispositions de l'article 35 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 s'appliqueront aux jeunes travailleurs visés à l'alinéa ci-dessus à l'exception de 100 heures par an pendant les 2 années consécutives au cours desquelles ils sont autorisés à suivre les stages de formation, dans la mesure où la rémunération sera versée par l'entreprise et correspondra aux avantages pour l'entreprise pur et simple dnas le cadre du programme de formation continue 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 parties s'engagent à préciser que les comités paritaires de l'emploi ont, aux termes des articles 1er et 2 de l'accord du 24 mars 1970 sur les problèmes généraux de l'emploi, pour tâche de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, qu'ils ou privés, enastit pour les différents niveaux de qualification et de requalification en liaison avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés et particulièrement l'INIA, les moyens proposés à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de fluer à cet effet toutes les mesures nécessaires.

Article 20

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Dans le cadre des tâches rappelées à l'article 16 ci-dessus, les comités paritaires de l'emploi ont pour tâche de fluer à l'INIA en vue de pourvoir à la qualification de la main-d'œuvre dans les régions de leur ressort.

A ce titre, à l'échelon régional, ils ont mission d'établir et de tenir à jour, sur les propositions de l'INIA, en fonction des données à l'échelon national, la liste annuelle des cours ou séminaires considérés par elles comme présentant un intérêt pour la profession, compte tenu des besoins constatés à l'échelon régional, dnas les différentes catégories de travailleurs.

axqlueus ces fmanoritos snot destinées.

En vue de cuiconorr au pamenelct des salariés, à l'issue de luer formation, les cmsinmoiooss ptieiaars de l'emploi prnuorot asusi efeuceftr ttuoe démarche uitle auprès des orgsnimaes 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 commiisoss naotniale de l'emploi, tllee que définie à l'article 1er de l'accord du 24 mras 1970, de joridne à son rproart aeunnl une étude ratelvie aux otnariteions salheaitbuos 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 cosmsmioin praitare de la coveonntin collective, réunie le 19 mras 1973, a pirs la décision siuvante :

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

Accord du 27 mars 1974 relatif à l'information syndicale

En vigueur étendu en date du 27 mars 1974

L'accord pairarte du 27 mras prévoit :

" L'information sndyilcae srea pbisosle dnas les entreprises, toirs fios par an, à ptiar de 1974, au curos de toris réunions d'une hreue paednnt l'horaire nmroal de travail. L'entreprise pedrnra en carhge la rémunération cotnpaerordse snas matjioraon puor hruee supplémentaire (les auters mtnjoaiores 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 aoivr leiu à ptiar de la sgtuinrae du pclorotoe préparé par le groupe de travail.

Bein entendu, si des mreseus légales ou réglementaires ievnnianteet dnas ce domaine, le présent aorccd dnierdveiat snas oebjt sur ce point. "

La délégation pnotlaare déclare que, puor elle, l'information scnlydiae est un dirot iuncls dnas la loi du 27 décembre 1968.

En conséquence, elle a accepté de fliciatier l'exercice de ce droit, en pnanret en cghrae une huree trios fios par an (avec musere tirtisaone puor 1973), dnas les coindtois 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 eptnrreieess et d'éviter au mmuxiam les cnfolits qui pnuireraot naïtre d'une aaliitpcopn aisbuve de l'accord du 27 mras 1973.

PERSONNEL CONCERNE

Tous les mrbemes du pnnesreol de l'établissement rserstoasnit à la cvointneon ctoilclvee des imiieemreprs de lauebr qui snot meembs ou snmyahstaips des dresives snoicets syelndcias adhérentes aux oigoairanstns ntnoeias représentatives singareaits de la cetoionnnv collective. Auncue pnorensen non mbembre 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 navieux 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 ptreaissaiierngtas puor rhrcchceer une suitloon aux difficultés éventuellement soulevées par l'application du présent accord.

d'un BEP tconuorhet :

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

Pendant le deuxième seetmsre : 90 % du silarae conetinvnneol de l'ouvrier de ceefocinit 100 de la localité dnas llaquee 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 traiavl 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 chehf d'entreprise ou d'établissement et cichoiss de telle srtoe qu'elles puetebrnt le monis plossibe la production.

Afin d'organiser le travail, vingt-quatre hereus aanvt les réunions, les mebmres du ponneesrl fnroet connaître à luer chehf de secivre s'ils se pnepsoort 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 etmapenmecls prévus puor les cmionatmnoicus syndicales. L'ordre du juor ne drvea comporer que les steijs cposrndnaeort aux ocjbjefts des onoigtriansas penfeorslensoils 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 oosrginaiaants siyelcands représentatives. Eells se trndoniet panendnt l'horaire nmoarl de tvraial et dnas l'enceinte de l'établissement.

Toutefois, si la pluralité des sctieons sadcniyles nred imspbsolie pemnaetqriut puor des qtnioeuss de locuax la tnuée des dsvreies réunions dnas l'établissement, ceiaterns senotics pnorout their lerus réunions à l'extérieur de l'établissement, après arcocd entre cuqhae délégué snyaicdl et le chehf d'entreprise ou d'établissement.

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

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

e) Peinemat des heures de réunion

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

responsabilité, les délégués siycanudx reetotrmnt les lsteis des pritcntaapis aux réunions. Le cehf d'établissement porrua procéder à un contrôle.

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

f) Esntiprees de pteite et myennoe dimension

Dans l'esprit de l'article 16 de la loi du 27 décembre 1968, les esinpeertrs dnot les efeitfics se situent entre 10 et 49 salariés dissepont 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 sjuet peilatrciur snot classés dnas la présente anxnee VI).

Congé de base

Quatre saeemins (soit 2 juuos oruaeblys par mios etnier de tiavarl eteciff ou assimilé au crous 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 deux vingt-sixièmes), entre le 1er nrhemove et le 30 avril. Mais, en ce cas, ce vingt-sixième ou ces deux vingt-sixièmes, versés à ttrie de supplément au mnoemt où le congé pniriapl est emneefvcftet 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 qqelue époque que ce soit. La rémunération est clele hilluebtæ puls le peamenit de deux vingt-sixièmes.

Définition de la mensualité hileblatue en cas d'horaires supérieurs

à qaturane heuers par snmaeie (174 hueres par mois)

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

En cas d'horaire ctooampmnt des herues supplémentaires acleedctilens rémunérées en sus des aeetmnnipopts de bsae (174 heures), il cinenovt de dénombrer le nbmroe de ces herues supplémentaires effectuées au cruos de la période de référence (1er juin-31 mai), de les afceeftr de luer cofcfeineit de mtaijaoron puor les tsrmaerfonr en hueres neamrols dnot on pnerd aorls le un douzième ; ce douzième est multiplié par le taux 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 ntneommat par la cosmimosin nanoiltæ 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 raorppt à ce proops aevc le cehf d'entreprise ou d'établissement.

g) Doospinitiss du présent accord

Les dinsoitposis du présent acorcd ne deviont pas rmrtee en cuase les ugesas ou les modalités en vguuier aecultemntlet 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 vguieur 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 hreues par semaine, siot M ;

Ou cosonrpnderat à 174 hreues puls " hreues supplémentaires par mios (dans le cas d'un hraiore régulier supérieur à qrtauae hreues 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 dzuo 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 crnpooresd à dzuo 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 midéfior sanuivt la durée du congé légal, si celui-ci est inférieur à 4 semaines.

Pour un congé de 2 smineas (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 aurté isuoitntitn agréée, la création d'un fodns d'assurance fotmiation diot perrtemte d'atteindre les ofejictbs sanitvus :

- siiatrsfæ d'une manière en même tpmes puls spuloe et puls eifface à la fios les beinoss des esreenrptis aigni que les dotris et les aaniprsits des salariés en matière de ftomoarin pieflnronosese coitnnue et d'éducation pmetrneane ;

- pptrmreee aux elyompures de s'acquitter au mieux de l'obligation de piiatrtoapcin au fennacniemt de la fritmooan pnliesrfeloose continue, et aux eruemylops non ajsitusets à cette olgiitoban de cniuertbor vantolrieonmet à ce même fmnniceanet ;

- ptttrmee aux esiernerpts dnot les benisos en ftoioroman snoert pnsarstes de bénéficier 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 jelilut 1901 un fodns d'assurance fooairtmn 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 cuiorittbnon financière allouée au fndos ;

- de fenacnir teouts iivtaitenis cpblmaetois aevc les objctties de la famtioorn psnieosefnolrle cnnitoue ;

- de seingr des cvtnioennos aevc les oimgraness les puls qualifiés, en tuot pimerer leiu l'INIAG ;

- de déterminer, en fcinoitn des obectjifs généraux définis ci-dessus, les anicots de fntroioan plsenlsorfneioe du tpye de clees 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 caquhe année, pnenat une période de tiors ans roaulvbelene puor la même durée par tcitae reconduction, une smome représentant un pnarogtuece miuimnm du mtнанot de la priiticaaoptn à leqlalue eells snot auteestijss en aopliiptcan de la loi du 16 juielt 1971.

Puor les eomypeurls non ajtiusests 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 ereipsertns qui ne saenhuitot pas rneeoleuvr luer adhésion doeinvt le friae saivor au moins tiros mios avant la fin de la période contractuelle.

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

Article 4

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Les pogmemrras financés par le fdons d'assurance foirtmoan snot examinés par le cneoiel d'administration composé prinratmeaait de représentants ptauaonrx 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 citndionos fixées par le règlement intérieur.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Le fodns 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 cnotoidns 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 ciatooistn des eietnrreps adhérentes ne sriaaut être inférieur à 33 % de la ciotatiosn légalement due. Ce tuax miuimnm 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 onmrgeais fniaicners dnot la litse est établie par le cenisol d'administration du fonds.

La complexité du fdons 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 fonds, les firas de stgae tles que définis à l'article 2 (y criopms hébergement et transport). Les slraaeis et cahergs cnoexnes des sgteas seornt réglés par les entreprises. Celles-ci se foernt rbrsemueor lrues anecavs par le fonds.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Les mcniitaioodfs 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 fmitnnnnceoeot 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 cneiol d'administration, que si les pterais stragiaiens de la présente cenitvonon décident de la dénoncer ou si les puvooris publcis rrtneait 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 bnies dnas les ctnoidinos prévues à l'alinéa suivant.

En cas de dissolution, les biens du fonds sneort dévolus, conformément aux diiioptosns légales, à d'autres fdons d'assurance foratimon désignés par le coeisl d'administration.

Cette dévolution dvrea s'effectuer, en priorité, en fuaver d'un fdons d'assurance foamtiorn de nos industries.

Accord du 24 février 1975 relatif au régime professionnel de garantie de ressources section ouvriers et employés

En vigueur étendu en date du 24 févr. 1975

Cmopte tneu de la crsie de l'emploi dnas l'ensemble de la profession, les oigsianonrtas saietirnags ont adopté les dtsiipnoiss svetianus destinées à gnaiatr un muiimnm pnfinoesseorl de rsceosrus aux salariés de 60 à 65 ans dnot le lcceemneiint arua été décidé puor mtiof économique, en aiaipotlcpn et aux cionintods prévues par l'accord du 27 mras 1972.

En ce qui croecne l'ouverture des droits, l'application des meserus satevunis est limitée à une période de 1 an à patirr du 1er mras 1975, qui pderna fin le 29 février 1976.

Le présent aroccd ne vsie que les salariés de puls de 60 ans ciontsat aetucmeelnlt à la Clapirig (1), qui cosintaeit déjà aavnt le 31 décembre 1974, et rsesiortsnast à la cvitoeonnn cloveictle puor le ponesnerl de l'imprimerie de luaebr et des idnuerstis graphiques.

(1) Casise de rttairee et de prévoyance de l'imprimerie de luaebr et des iunsdetirs graphiques.

Article 1er - Principe

En vigueur étendu en date du 24 févr. 1975

Les salariés licenciés dnas l'intervalle de 1 an après le 1er mras 1975, à un âge situé ertne 60 et 65 ans, bénéficieront d'un régime complémentaire posennoserfil de gtanarie de reuocsress luer ansarust jusqu'à 65 ans et 3mois dnas l'état auctcl de la législation des rssreeocus miimelans mnselueels atantnegit 85 % du mtnoant de luer salraie msueenl burt au mnmeot de luer licenciement, le motnant de ce sailare étant ramené ou élevé à 174 heures et étant augmenté d'un douzième.

Le matonnt du complément de rsrecueoss peennrioofssl srea réajusté en même temps que les ratslooieavrns fateis par l'Assedic du saarile de référence pirs en ctpome par cet ogasmrine puor l'application de l'accord irpioneoesnsnertfl du 27 mras 1972, de telle façon que les rrcsesuos ttloaes de l'intéressé assurées à 85 % se ttruonet également revalorisées dnas la même porptoorin et aux mêmes deats que les rvaeonriloasts faites par l'Assedic.

Article 2 - Calcul du complément

En vigueur étendu en date du 24 févr. 1975

Pour la détermination du complément pieoofsnnesrl visé à l'article 1er, sronet additionnées :

a) Les smemos mlesluens versées par l'Assedic en apcliaotpin de l'accord isnnofperenestiorl de gairtnae de roeocrssus du 27 mras 1972 ou d'accords ultérieurs ieeloinnrspsoefrs (sommes crpemonnat les anloclotais d'aide pbiquue et l'allocation chômage de l'Assedic).

Actuellement ces somems cdpnsrooernt à 70 % du saailre

Article 13

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Les sengaartiis de la citevnnoon s'engagent à smuteorte à un airbtre coishi d'un cuommn accord, tuot ltgiie pvaunot irvenient ertne eux et qui n'aurait pas pu être réglé par le csenoil d'administration du fonds.

jlnerouiar meyon de référence reentu puor le ccuall des alntioacols spéciales de chômage versées par les Assdeic ;

b) Les smmeos versées par l'entreprise au tirt de l'indemnité de lnieceicnemt clnotnnleveione légale ou d'entreprise, divisées par le nobrme de mios deavnrt s'écouler entre la dtae efftecvie de catissoen de la ppeoitern du saialre (c'est-à-dire à l'issue de la période de préavis) et la dtae à lulaquele le salarié attendira 65 ans et 3 mios dnas l'état atuecl de la législation de retraite.

Si le mtanont mseuenl ansii déterminé est inférieur à 85 % du saalrie burt meesnul défini à l'article 1er, il y a leiu à complément professionnel. La différence srea versée soeln les modalités pirtqueas prévues à l'article 5.

Si au crtonarie le mntonat muneesl des rceosruses est égal ou supérieur à 85 % du siarale burt défini à l'article 1er, il n'y a pas leiu à complément professionnel. Mais, bein entendu, dnas ce cas l'indemnité légale de lnimneeieccct est versée en totalité à l'intéressé.

Gestion du régime

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 févr. 1975

Le pmenaeit du complément psforneiensol de reeucrssos srea assuré par un fnods de péréquation pnsiosfeonerl alimenté par des coutibonrtnis plaroetnas et salariales. Une ceontvinon srea passée aevc la cssiae de rrtiare et de prévoyance de l'imprimerie de labuer et des iitserdnus gqhpaueris (Carpilig) puor lui coeifnr la gtiseon de ce fnods de péréquation qui ttieuoofs arua un comité de gteoisn piaaritre aootnme dsicitnt de cleui du coensil de la csisae de rrtarie et de prévoyance de l'imprimerie de laebr et des isneuitdrs graphiques. Le moanntt de la somme à vreser par les esenptreris srea égal à 0,75 % des saaliers bruts non plafonnés de l'année 1975 tles qu'ils srenvet d'assiette aux citstinaoos rttairee versées à la Carpilig. Les eesprnitres récupéreront 0,25 % sur les selairas ildieuevdnis bruts non plafonnés de la même période ou d'une période équivalente. Les modalités de récupération sornet arrêtées au paln de l'entreprise. Le ttaol des rtneees ileniedvdilus ne pruroa dépasser le teirs de la cbiituoonrotn totale.

Article 4

En vigueur étendu en date du 24 févr. 1975

Les erteispenrs cotnsait à ce juor à la Carpilig, qui aavnt le 1er février 1975 ont clncu un accrod d'entreprise rilatef au lenecnmeiit des salariés de puls de 60 ans, proruont se friae ryeealr par le fdons de péréquation puor luer prat poprr de complément de ruersscoes dnas la ltiime des compléments prévus par le présent arccod et bein etdennu suos réserve que les areuts cnnitdoois de l'accord sieont remplies. Le comité de gseiotn du fdons de péréquation arua pvuioor d'appréciation et de décision en la matière.

Article 5

En vigueur étendu en date du 4 mars 1977

Dans la pratique, on crcmeeomna par prélever l'écart enrte les 70 % versés par les Aesdisc et les 85 % du sliarae burt (base 174 heures) défini à l'article 1er, par iuoimptatn sur l'indemnité de leencinimet versée en une ou puiersuls fois, snas que le fnmerinonecatt de ctete indemnité de lncmeiinceet psuise dépasser 1an, ni que cuhaqe fctortian siot inférieure à 15 % du salriae burt (base 174 heures).

Après épuisement de l'indemnité de licenciement, le rials 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 pnoeeflosirnss meeuinss snot versés par le fdns de péréquation, ils snot égaux à 15/70 des vmneteesrs de l'Assedic.

Les compléments pfeosnislrnoes menselus snot versés tuot d'abord par itiatpumon sur l'indemnité de lmniecencet 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 vemetensrs de l'Assedic dnas le cas où le siralae au meomnt du lcicnieement cnprsoeod à 40 hreus 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 seonrt iuetomrrpns dnas les cas prévus à l'article 3 de l'accord ninaaotl ifsinetoeonrerpns du 27 mras 1972 (reprise d'activité pseorllsneifone ou lotqudiiain de reatitre de sécurité sociale) et, en tuot état de cuase en l'état auetcl de la législation, au puls trad tiros mios après le soixante-cinquième anreivaisrne 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 cuhaqe mios en cnotmumacioin le dnrieer trite de pnieceamt reçu de l'Assedic.

Toutefois, au cas où l'intéressé rndrrieapet une activité plsiennfoelosre entraînant la spsoieruspns des vmesetenrs du complément ponsnsenrieol de ressources, il dreva rcoieevr la foirctan de l'indemnité de lciecneemit légale qui n'aurait pas été épuisée par les vetnsemres 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 stiiaoutn de l'emploi dnas la pressofion les onagoratsiis seagnriitas ont adopté craneteis mreuses destinées à falcitier :

1° Le lecimniecet des salariés de 60 à 65 ans en luer grnaasatisnt un minimum 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 cruointotbin au fnods de péréquation, celui-ci gaiiarntat le peaniemt du complément pefoessronnil de rreouescss à ptairr du mneomt où les venrmeetss effectués par le fdns de péréquation areuiant dû pnerrde le rails de l'indemnité de licneiceenmt versée par l'entreprise.

Par ailleurs, dnas le cas où l'indemnité de lcemieneicnt 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 retnast dû sur ctete indemnité est versé par le fonds de péréquation à ses aaytns driot en cas de défailance 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 isfasifnnut puor aserusr la couerrtuve des egmngaeants de dépenses du fdns de péréquation à la dtae de la fin d'application du présent accord, les pretias srneiaiatgs se raitneennrocet puor décider du pagtare des craehgs découlant de cttee insuffisance.

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

Les eretsnpries qui, après linneccmieet 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, régulièrement iitsnracs cmome drduemaens d'emploi et fiugnrat sur les budoeaerrx de vseemtrnes à la Carilipg au 31 décembre de l'année précédant le réembauchage, rvzeroent du fdns de péréquation visé à l'article 3 de l'accord du 24 février 1975 une indemnité (considérée fnsmeilcaet comme rmsnbereoemut de salaires) égale aux atmnoenpteips versés aux nevuaux embauchés puor le pirem mios de tivraal et calculée sur la bsae de 174 heures.

Ce reeboemunsrmt srea versé à l'entreprise au buot de 6 mios à patrir de l'embauchage, et à cditoion que le nouvevl embauché (ou un atrue rsmnpeasilt les mêmes cnitodnois si le peimerr n'a pu être conservé par l'entreprise) fssae troujoys pritae du pnseoernl à ce moment.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des sintdcays paatonrux de l'imprimerie et des irnsidutes girqpuhaes ; Fédération nanaotile des maîtres atinrsas et peteits enttieseprs des métiers girpquaehs ;
Syndicats signataires	Syndicat nniaaotl des cardes et maîtrises du lvrie UCT ; Syndicat noatnail des caerds tuinehcqes du lvrie CGT ; Syndicat nanoatil des cerdas tiqenehcus et asitiatrndimfs du lvrie 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 crise de l'emploi dans l'ensemble de la profession, les organisations syndicales ont adopté les dispositions suivantes destinées à garantir un minimum pécuniaire de ressources aux cadres (1) de cinquante à soixante-cinq ans dont le minimum a été décidé par motif économique, en application 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 cadres de puls de santioxe ans citansot autemelnctet à la cassie de rtraeite et de prévoyance de l'imprimerie de luaber et des industries graphiques (Carpilig), qui cisoatniet déjà avant le 31 décembre 1974 et résisnaoetsst à la cteonivnn cvlleicoe pour le pnnreseol de l'imprimerie de lebaur et des industries graphiques.

Article 1er - Principe

En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Les cadres 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 pensionnel de garantie de ressources leur permettant jusqu'à 65 ans et 3 mois (dans l'état actuel de la législation) des ressources minimales moyennes antérieures 85 p. 100 du montant de leurs antérieures moyennes brutes au moment de leur licenciement, le montant de ces allocations étant ramené ou élevé à 174 heures et étant augmenté d'un douzième (1). Les ressources maximales moyennes globales ne pourront dépasser 85 p. 100 du plafond mensuel du régime de retraite et de prévoyance des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Si, dans un cas particulier, les intéressés sont constitués d'une partie fixe et d'une partie variable, on procédera de la façon suivante :

1° Pour apprécier les ressources moyennes à garantir à 85 p. 100 on retiendra la base qui a servi au calcul de l'indemnité de licenciement ;

2° Par contre, pour calculer le un douzième à ajouter aux ressources moyennes calculées comme indiqué au 1° ci-dessus, on ne prendra comme base que la partie fixe des appointements.

Le montant du complément de ressources pécuniaires sera réajusté en même temps que les salaires faibles par l'Assedic du salaire de référence pris en compte par cet organisme pour l'application de l'accord interprofessionnel du 27 mars 1972, de telle façon que les ressources totales de l'intéressé assurées à 85 p. 100 se trouvent également revalorisées dans la même proportion et aux mêmes dates que les retraites versées par l'Assedic.

Article 2 - Calcul du complément

En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Pour la détermination du complément pensionnel visé à l'article 1er sont additionnées :

a) Les sommes moyennes versées par l'Assedic en application de l'accord professionnel de garantie de ressources du 27 mars 1972 ou d'accords ultérieurs interprofessionnels (sommes comprises les allocations d'aide pécuniaire et l'allocation chômage de l'Assedic).

Actuellement ces sommes se montent à 70 p. 100 du salaire journalier moyen de référence retenu pour le calcul des allocations spéciales de chômage versées par les Assedic ;

b) Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle, d'entreprise ou individuelle, divisées par le nombre de mois devant s'écouler entre la date effective de cessation de la participation du salarié (c'est-à-dire à l'issue de la période de préavis) et la date à laquelle le salarié atteindra soixante-cinq ans et trois mois dans l'état actuel de la législation de retraite.

Si le montant moyen annuel déterminé est inférieur à 85 p. 100 des allocations brutes moyennes définies à l'article 1er, il y a lieu à complément professionnel. La différence sera versée selon les modalités prévues à l'article 5.

Si au contraire le montant mensuel des ressources est égal ou supérieur à 85 p. 100 des allocations brutes moyennes définies à l'article 1er, il n'y a pas lieu à complément professionnel. Mais, bien entendu, dans ce cas, l'indemnité légale de licenciement est versée en totalité à l'intéressé.

Enfin si le montant mensuel des ressources est supérieur à 100 p. 100 des allocations moyennes de l'intéressé au moment de son licenciement, ces ressources sont excédentaires et le dépassement conservé par l'employeur qui a procédé au licenciement. Toutefois, en cas d'excédent, l'indemnité légale de licenciement complète devra être laissée au cadre, même si étalée sur le nombre de mois restant à courir jusqu'à la fin du troisième mois suivant son sixième-anniversaire, elle ne dépassera les allocations moyennes du cadre appréciées au moment de son licenciement.

Gestion du régime

Article 3 (1)

En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Le paiement du complément pensionnel de ressources sera assuré par un fonds de péréquation professionnel alimenté par des cotisations patronales et salariales.

Une convention sera passée avec la caisse de retraite et de prévoyance de l'imprimerie de luaber et des industries de luaber et des industries graphiques (Carpilig) pour lui céder la gestion de ce fonds de péréquation qui constituera une commission de gestion composée d'un nombre égal de représentants de la caisse de retraite et de prévoyance de l'imprimerie de luaber et des industries graphiques.

Le montant de la somme à verser par les intéressés sera égal à 1 % des allocations brutes plafonnées de l'année 1975 telles qu'elles servent d'assiette aux cotisations " retraite " versées à la Carpilig. Les intéressés récupéreront 0,50 % sur les allocations moyennes individuelles brutes plafonnées de la même période ou d'une période équivalente. Les modalités de récupération seront arrêtées au plan de l'entreprise.

Le total 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 modalités de versement de la récupération de la part salariale (0,50 %) seront précisées dans le règlement intérieur du fonds de péréquation.

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Les intéressés cessionnaires à ce jour à la Carpilig, qui, avant le 1er janvier 1975 ont conclu un accord d'entreprise relatif au licenciement des salariés de puls de cinquante ans, pourront se faire valoir par le fonds de péréquation pour leur part proportionnelle de complément de ressources dans la limite des compléments prévus par le présent accord et bien entendu sous réserve que les

Modalités pratiques

Article 5 En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Dans la pqturie 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 lneiceencmt versée en une ou plrisueus fois, snas que cqauhe frcitaon siot inférieure à 15 % des ainomteppetns burts (base 174 heures).

Pendant l'épuisement de l'indemnité de licenciement, les fatncrios éventuelles snot cntsnateos et non revalorisées. Si le ftnnnrcoameit de l'indemnité de lnnccceiniit s'étale sur puls de 1 an, le fdns de péréquation ajustera, à praitr 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 aemptnpotneis au mnoemt du lnnceemiceit crndoapeonsrt à 174 heures. Dnas les aurets cas, le complément mnesuel srea calculé puor gtaairnr 85 % des aemopeppnnitts définis et revalorisés cmome indiqué à l'article 1er.

Après épuisement de l'indemnité de licenciement, le reials des vrentemess srea assuré par le fdns de péréquation jusqu'à ce que l'intéressé ait ateintt 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 pfnnrissooeel de recsuosers sneort iutnemroprs dnas les cas prévus à l'article 3 de l'accord natoinal ieorsnronfnpesitel du 27 mras 1972 (reprise d'activité pnllenoosifsree ou ltqiuiioadn de rtateire de sécurité sociale) et en tuot état de cause, en l'état aucetl de la législation, au puls trad 3 mios après le 65e arvnsireniae de l'intéressé.

L'intéressé dvrea dnoc jstiueifr périodiquement qu'il n'a pas rirpes de trivaal en retmnteat ou evyonnat à la fin de cqahue mios en ctuimanooicmn le dinerer trtie de pmaeinat reçu de l'Assedic.

Toutefois, au cas où l'intéressé rirepenradt une activité poolfnrnlreeisse entraînant la sponueisn des vesternems du complément pesfnnooinersl de ressources, il devra pciorveer la foatcirn de l'indemnité de lneiceencemt légale qui n'aurait pas été épuisée par les vrseteemns 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 GRATAINE PFOLNOIEELS NRSE DE RESSOURCES

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

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

Suivant les iciotninads ainsi reçues, les piteras se nertcrnonoet puor eiaexmnr les dsioipioistns qu'imposerait la sutotiian de l'emploi.

Dans le cas où des eeertnisrps aaynt appliqué cet arccod sireanet défaillantes avant d'avoir payé luer coniuortbttn au fdns de péréquation, celui-ci gitranaairt le pieeamnt du complément psnrnsenfooiel de rsrcoesues à prtiar du monmet où les vmnreeetss effectués par le fdns de péréquation anraueit dû pdnrree le riaels de l'indemnité de lmneneicicet versée par l'entreprise.

Par ailleurs, dnas le cas où l'indemnité de lnciecemenit arua été fractionnée et où l'entreprise srea défaillante, le fdns de péréquation gritraana le pieamnt 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 fdns 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 duex alinéas précédents, si le mantont meseul des reeosucrss du cadre est supérieur à 100 % de ses atnpnoetienms ntes au mmenot de son licenciement, l'indemnité de lencmecieint srea écrêtée cmome 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 fdns de péréquation à la dtae de la fin d'application du présent accord, les preatis staieiarngs se rteerainoerchnt puor décider du patrgae des cherags découlant de cttee insuffisance.

Rappel

En acitlaiopppn 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 retaitre gratuits.

Les pionts de rrtetaie snot calculés sur la bsae d'une période de référence csodennrroapt à l'exercice civil précédant l'arrêt de travail. Ils ne suorppetnt puls l'abattement et snot accordés puor cauhqe juor dannont leiu à scveire des alncotliaos spéciales de l'Assedic.

Les bénéficiaires de l'accord natanoil inensepnesifrotorl du 27 mras 1972 sur la grniatae de resoecrsux aux salariés âgés de puls de sotnaxie ans privés d'emploi ont également doirt à cette vidtailoan 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 laléqlue l'intéressé arauit terminé son préavis, dnas le cas où il est dispensé de l'effectuer).

3. MSUEERS TERMEOPAIRS DNETSIEES A RMIEDEER AUX CQONESENCUES DE LA CISRE DE L'EMPLOI

a) (Complété par anvnaet du 2 arivl 1976.) Pnaednt un délai de six mios (1) à detar du 1er février 1976 ueenmuintq puor les oeiruvrs 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 salarié, ancuue des ptreias ne pvuanot s'opposer à la dmanede de l'autre. Les preaits raeenppllt que le miotf économique jnsiuitfat le licenciement, visé dnas le

préambule de l'accord du 24 février 1975, diot être considéré cmome résultant siot de fteuracs économiques peorprs à l'entreprise, siot de la sotiatiun générale de l'emploi dnas la profession.

Pendant ce même temps, l'indemnité cnlmnvootneilee de leecimnenict 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 prmeir alinéa ci-dessus proaurit être repoussée si les prvoious picubls 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 vreemnsset des crédits d'attribution nécessaires au pmenieat en tmeps uitle des 66 p. 100 des indemnités de lincmieeenct et du pécule prévu au prhpaaage 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 prnaet l'engagement d'honneur de qttiuer 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 aieoattsttn visée par le fonds de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lubear et les intrduseis graphiques, aotsttatien 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 poartanax de l'imprimerie et des itusnidres graphiques.
Syndicats signataires	Syndicat natanoil des cadars et maîtrise du lrvie UCT ; Syndicat natianol des creads tciuenhqs du lrive CGT ; Syndicat naitaonl des cdears tqniuehecs et astdfiirnmatis 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

Acrrod du...
(Annexe.)

Le fndos de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lueabr et des irdinsuets gigrhaepus ciftrisee 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 aoplpaticin 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 patnot création d'un régime poesfrnniseol de gratinae de rsusceroes 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 rnleelpat que le motif économique jisuanfitt le licenciement, visé à l'alinéa précédent, diot être considéré cmome résultant siot de fteurcs économiques ppreors à l'entreprise, siot de la soiaittun générale de l'emploi dnas la profession.

- Ccaull du complément de recouessrs :

Si le moanntt mneseul des rrsuseoces est supérieur à 90 % des aettpenimnpas butrs de l'intéressé au moemnt de son licenciement, ces rcrsseoeus snot écrêtées et le dépassement conservé par l'employeur qui a procédé au licenciement. Toutefois, en cas d'écrtèment, l'idemnité légale de lineicmenect complète devra être laissée au cadre, même si, étalée sur le nbomre de mios rtenast à coieur 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 firagut 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 leieeinmctct srea fractionnée au mauixmm en qtaure vmteenrses :

- 20 % à la fin du cranott (fin de préavis) ;

- 30 % dès que l'employeur arua reçu reoreemnbsumt de ce pegcnatruoe par le fndos pirnseofsonel de l'imprimerie de lubear

et des isirdnutes gqearuphs (décret du 31 décembre 1975), aevc muxmiam de 12 000 F puor les atgnes de maîtrise et 25 000 F puor les cadres, sloen définition de l'article 502 de la ceointnovn ccolveltie ;

- la moitié du slode 1 an après la fin du coartnt ;

Accord du 25 février 1976 relatif à la section cadres 1

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 1976

Les etepnrseris qui, après lcciieneemnt de cdraes (1) visés à l'accord du 24 février 1976, sireanet amenées - dnas un délai mxumaim de six mios - à réembaucher des salariés de mions de cinquante-neuf ans, en chômage, régulièrement insrixts cmoe dmaedreuns d'emploi ent et fgaiurnt sur les baeerrduox de vteenesrms à la Craipig au 31 décembre de l'année précédant le réembauchage, rcvenoret du fnods de péréquation visé à l'article 3 de l'accord du 5 mras 1975 une indemnité (considérée fcelienamst comme rroeebemnmust de salaires) égale aux atppenmtneios versés aux nuauoevx embauchés puor le permier mios de tivaral et calculée sur la bsae 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

Puor ptrmeetre exceptionnellement, à tirtre d'aide sociale, l'application des adcorcs de giraante de ruocseerss des : 24 février 1975, 30 décembre 1975 (sections " Ouivrevs et Employés "), et 24 février 1976 (section " Carde "), à des ereesritnps qui, bein que non affiliées à la Ciilrapg en raison, par exemple, de luer activité principale, jeintfsiut aiepluqpr à leurs salariés la conontievn noianatle puor le pnorenl des iremieripms de laebur et des isurtdiens graphiques, il a été peratnmaeirir décidé qu'un fodns spécial siraet créé au sien du fdnds de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lbaeur et des iurindetss graphiques, et siaert alimenté par prélèvements sur le mannott des conitsatios encaissées par ldeit fonds.

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 dpossinoiits de l'accord du 24 février 1976 est prolongée jusqu'au 28 février 1977 (2) dnas les cnoodntiis indiquées ci-après :

1° Les dpistoioisns cocanrennt l'ouverture des dritos snot celes indiquées dnas l'accord du 24 février 1976 suos le trite Cderas bénéficiaires ;

2° L'écrtèment éventuel de l'indemnité de lnciceeiemnt cnituone d'être opéré cmoe indiqué à l'accord du 24 février 1976 ;

3° Panendt la période de proolnotagin et comme indiqué à l'accord du 24 février 1976, la mioajrtoan de l'indemnité de leceineemncit prévue au phpraagare 4 de l'article 509 de la cotivonenn clvlteicoe ne srea pas indiquée puor le caulcl de

- l'autre moitié 2 ans après la fin du contrat.

Nota. - Pnndaet la période du 1er mras au 31 août 1976, la maaiojotr d'indemnité de lecmiencnet prévue au parrpagahe 4 de l'article 509 de la cnvooneitn ciltceolve ne srea pas appliquée puor le culacl de l'indemnité de linneicemcet des careds âgés de 59 à 65 ans, licenciés en aopciiatpln et aux cionidtnos du présent accord.

Ce ruemoemnerbst srea versé à l'entreprise au buot d'un an, à prtiar de l'embauchage, et à citniodon que le neovul embauché (ou un autre rnamlssipet les mêmes conditions, si le prieemr n'a pu être conservé par l'entreprise) fasse tojrrouus paitre du poreennsl à ce moment.

Si, par stiuue de pmitrooon dnas l'entreprise, le limnecniecet d'un carde âgé de cinquante-neuf à soixante-cinq ans a puor conséquence médiate ou immédiate le réembauchage non pas d'un cadre, mias d'un oeuirvr ou d'un employé, l'entreprise arua également doit au rorbnsemeeumt du peeimrr mios de silaare (base 174 heures) du nvouel embauché.

(1) Suos le vlocbae "cadres", il cevonnit d'entendre dnas cet aoccrd "cadres, agnets de maîtrise et assimilés".

Le mnntaot toatl de ces prélèvements ne purroa pas dépasser fanaforiermiett et définitivement 5 p. 100 du matnont ttaol des coaistnoits encaissées.

Puor que le bénéfice des accdros de gatranie de rercueosss siot appliqué aux salariés ddtieess entreprises, il cnrnedvioa :

1° Que l'employeur atttесе sur l'honneur qu'il aipaulpiqt au (ou aux) salarié (s) licencié (s), la coeoitvnn noiantale puor le poeresnsl des iimrepimers de lueabr et des itdinreuss gipaughers ;

2° Que les cntnoisaois (patronales et salariales) prévues par les aodrcs des 24 février 1975 et 5 mras 1975 sieont calculées sur les srealias versés au cruos de l'année 1976 et versées au fdons de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de luaber et les irsedituns gqrhieaps ;

3° Que l'employeur cmomunuique le bletuilon de slraaie de décembre 1975 des ouvriers, employés ou cadars licenciés en alpctaipion des acordcs de gtaainre de ressources.

L'indemnité de lnenccieiemt des cedars âgés de cinquante-neuf à soixante-cinq ans, licenciés en aclpiapiotn et aux cdtnnoios du présent accord.

Par ailleurs, si le comité de gsotein du fonds penossrinefol accepte, comme le lui dnnemaedt les représentants de la profession, de conutenir à ruombeser l'employé d'une faoirctn de l'indemnité de leicceenimnt aux codonnitis fixées par l'accord du 24 février 1976, l'indemnité srea fractionnée au mmuaim en qurate versements, comme indiqué aduit accord.

Par contre, si le comité du fonds psfioseeorl ne miainatnet pas ce remboursement, le veenrsemnt de l'indemnité dievart être à nvoeuau effectué dnas les cniodinots prévues à l'accord du 5 mras 1975.

Les arodcs des 25 février 1976 et 26 février 1976 snot prolongés pnadnet ttoue la durée du présent accord, de même que les dpniisosotis du deuxième pragahpare de l'avenant du 10 arivl 1975 à l'accord du 5 mras 1975.

(Suivent les sagrntiues des représentants des ooariitnsngnas syndicales)

(1) Suos le valbcoe : " Careds ", il cneivnot d'entendre dnas cet acocrd : " cadres, angtes de maîtrise et assimilés ".(2) Suos réserve que les roceussres du fonds de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lbaeur ne snoiet pas épuisées.

Accord du 29 septembre 1976 relatif

au stage d'adaptation à l'emploi et

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 oianngroitsas pniseolnfelroess signataires, il a été exposé et ceonnvu ce qui siut :

1° Dnas le carde des dptissnois cenunoets dnas l'avenant du 24 mai 1971 à la coeninovtn cvlloietce sur l'entrée dnas la pfsieorosn des ttraueitis de BEP, ces jeuens diplômés dinveot ectueeffr un satge d'adaptation à l'emploi de dzoue mios au corus duquel, pdennat les neuf prmeers mois, l'activité se prateraga moitié en tvaux réels en entreprise, moitié en curos théoriques en drheos de l'entreprise.

Dans le but de fitleiacr l'embauche de ces jueens saeigirats par des entreprises, la fédération des santydics poaautnrx de l'imprimerie, la fédération nnlaotie des métiers gipuehraqs et les ooratgsnnais sidlyeancs représentatives segtiinaars du présent arcocd rsneosacneit au fnods d'assurance frmiaoton de l'imprimerie de laebur (FAFIL) la vitcaoon de resbemruor aux eprinertses 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 mras 1977 : Fédération française des syitcdnas prtnaoux de l'imprimerie et des iutriendss gprihuqeas ;
Syndicats signataires	Pour l'ensemble de l'accord du 4 mras 1977 : Fédération française des tervalrulas du livre ; Syndicat nianaotl des employés de la psrsee et du lrvie ; Fédération force ouvrière du livre ; Fédération française des saycntids chrétiens du livre, de l'édition, de la psrese et du papier-carton CFTC ; Pour les paephargras B et C : Syndicat fédéral des iurnditess peuilhrqaogips UCT ; Syndicat naianotl des crdeas teuiqcehns du livre 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 pgheplioryaqus UCT ;
Syndicats signataires	Syndicat naaotinl des crdaes teciehquns du lrvie CGT ; Syndicat niaatonl des cadars tuceinehqs et anftaitimrds 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 eesepnrtirs de la profession, aiuestjtses à la txae de fecammenint de la foiraotmn plonoefeilnrssse continue, eeoftfercnut cqhaue année auprès du FAFIL, cortne reçu libérateur, un vmseenert de 0,07 p. 100 du maotnt des slaraeis payés pndeant l'année en cours, iupbtalme sur le matonnt de la taxe.

Le FIFAL procédera à ce nruvoreecemt à pitrar de janiver 1976 en même temps qu'au rveeormcunet des ctnotoisias de ses membres.

Les suvetnoinbs à rvicoeer 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 qratu des dépenses de saeralis et cehgras afférentes rlaefits aux sagatreis ;

4° Tuetos démarches sonert fteais auprès des autorités compétentes puor oniebr l'agrément de la procédure et danedemr l'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 4 mars 1977

B. - La csimosmoin ptiarraie dnooe son aroccd au ceisonl d'administration du fnods de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lbaeur et les isudnretis giurephaqs puor siooeultnrr les cas priuacertils des poreesnns ayant pderu luer emlpoi 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 leaur et les iurseidtns gqaehprius ovruue un crédit (dont le maonntt srea fixé par son conseil), aifn de csinoetnr toteus aancevs destinées à plailer les cas délicats actuels.

En antetdnat la stooiuln des problèmes en cours, la cmimiossion ptiariare sriuhoaieatt que le fdons pseosnioenfrl des itduseinrs geqhpurias pisuse aursser le fiaenncmnt dieestds avances.

Les modalités de veseemrnt de l'indemnité de lmeeciecnnt 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 patirr du 1er mras 1977.

Sous réserve que le comité de gsetoin du fnods psennorofisel des idineurtss grauihqpes ruiscdneoe les modalités antérieures cnaacnret le rmosmueerbent pritael de l'indemnité de limnceiceent à l'entreprise :

L'indemnité srea fractionnée au mmaixum en qtruae versmnteas :

- 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 luaber et les iisderutns grauihepqs à l'employeur, qui en eectffeura aussitôt le vemenrset au cdrae licencié.

L'employeur srea tneu d'assurer le rnrmeoemusebt de l'avance cistonee dnas un délai de 18 mios à cpmteor de la fin du cntaort ;

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 cdaers - 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 iureitndss guripqahes ; Fédération nlaatnioe des métiers geurhiqaps ;
Syndicats signataires	Syndicat fédéral des iirdnutess pqloyahgupries ; Syndicat noniaatl des cdaers et thnceeciins du lrvie ; Syndicat naonital des crdeas tctneqhiues et aaifttisdimnrs du lrvie 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 dioioissnpts de l'accord du 31 août 1976 csiaenset de reveocir acltpapioin au

Accord du 13 novembre 1978 relatif à la section cadres

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française de l'imprimerie et des iusiedtrns guqpeaihrs ; Fédération nolnataie des métiers gpqrhiueas ; Syndicat fédéral des iedtirnsus plhiarpuoqgeys ;
Syndicats signataires	Syndicat naiaotnl des cerdas et tceihneincs du lrvie CGT ; Fédération naoilnate des scatinyds du livre, papier-carton CDFT ; Syanidct nnitaaol des cdaers tceunhqeis et amanrtdfsitiis du lrvie FO ; Syndicat ntaanoil des cdraes et aengts de maîtrise tqcuienehs et aistrtnmifads des atrs girqpueahs ; Fédération française des saycntids chrétiens du livre, de l'édition, de la psrese et du papier-carton CFTC.

Accord du 10 février 1978 relatif au fonds de péréquation de l'emploi

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1978

La cimomisosn praiatire décide que le fnods de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de laebur et les irsuniedts geugraphis continuera, dnas l'esprit de l'accord du 4 mras 1977, à vreser des aeanvcs aux salariés de la posrefoisn actneeeumlt recensés qui ne bénéficieront pas des rcseesorus aulueqlxes ils pneuevt prétendre en aaeatndntt qu'il y siot fiat droit. Teuots démarches sornet psvioeuirus actnemevit jusqu'au 30 aivrl 1978 puor la

Accord du 26 juin 1980 relatif à la garantie de ressources pour le

saiert dépassé, l'employeur s'engage à verser ces 30 % au cadre licencié, en s'en finasat faire éventuellement l'avance par le fdons de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lebaur et les iesdtrinus gueqpahirs ;

Le solde : 1 an après la fin du contrat.

30 avirl 1978. Eells snot de novaeu prorogées jusqu'au 31 décembre 1978, suos réserve que les rsreceouss du fndos de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lueabr et les irnutdseis gehquraips ne sinoet pas épuisées.

Toutefois, ctpome tneu de la décision du 28 février 1978 du comité de goeistn du fnods poreefsonslnl 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 niticoftioan du licenciement.

Puor les cadres, aegtns 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 vremenet 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 nouveau prorogées jusqu'au 30 jiun 1979 suos réserve que les reusrsoecs du fodns de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de leuabr et les isuiridents gehaupqirs ne snoiet pas épuisées.

Il est rappelé que ctmpoe tneu de la décision du 28 février 1978 du comité de getsion du fnods piesornnsfoel des iestudinrs gpquaihres les modalités de vmenrseet 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 lceieecnmit est effectué dnas les ciodinotns 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 piartes signataires, tnat les fédérations parenaltos que les oarntsnaioigs de salariés, dnaeendmt aux ersperneits d'insister particulièrement auprès des salariés licenciés puor mtoif économique dnas le carde du régime pnsefisoonerl de gaaritne de rseorcues sur les oogiltinbas qui luer inobenmct au rrgaed de la réglementation en vigueur. Par ailleurs, la cimiomossn ptariaire décide que le fonds de péréquation complétera à la hateur de 85 % de luer sraliae menseul burt (base qurnaate heures) le mannot des indemnités journalières de la sécurité scliaoe touché en cas de maliade par les salariés licenciés puor miotf 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

Accord du 2 février 1983 relatif au congé de formation

En vigueur étendu en date du 2 févr. 1983

En application de l'accord interprofessionnel du 21 septembre 1982, et notamment de ses articles 29, 30, 31 et 32, les entreprises rattachées de la confédération nationale des industries de l'imprimerie de laub et des industries graphiques sont tenues de verser au fonds d'assurance formation de l'imprimerie de laub (FAFIL) la fraction de leur contribution forfaitaire destinée au financement du congé de formation.

Cette fraction est fixée pour l'année 1983 à 0,10 % des salaires.

Accord du 25 octobre 1990 relatif à la garantie incapacité de travail des ouvriers et employés

Signataires	
Patrons signataires	FFIIG ; FNMG.
Syndicats signataires	FILPAC-CGT ; FTILAC-CFDT ; FC-CFTC ; CGT-FO ; SNIL-CGC.

Article Préambule
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

A 15 h 30, le comité national paritaire s'est transformé en commission paritaire nationale à l'unanimité des organisations présentes à l'exception de la FALPIC - CGT et ce, afin de signer l'accord sur la GIT de ce jour.

DECLARATION

A la demande des organisations de salariés s'agissant de l'accord du 25 octobre 1990 sur la GIT, les organisations d'employeurs concernées d'étudier d'urgence et/ou d'intégrer les incidences financières associées aux évolutions suivantes :

- 1° Établir de la couverture de la GIT de 355 à 365 jours ;
- 2° Définir les modalités d'application concernant les jours de carence.

Un premier point sera fait à la fin du 1er semestre 1991.

Entre les parties signataires il est convenu ce qui suit.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

Le présent accord sera annexé à la convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques en substitution des dispositions existantes relatives à la garantie incapacité de travail des ouvriers et des employés (art. 333 et 406, articles des 6 mars 1969, 30 août 1973, 7 juillet 1977 et 10 février 1978).

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

A compter de la date d'application du présent accord, fixée au 1er janvier 1991, les employés bénéficieront de la couverture gratae

A titre d'avance sur ce versement prévu le 28 février 1984, les entreprises devront verser une part égale à 1/44 de la participation au financement de la formation professionnelle continue due pour l'année 1982, au plus tard le 5 avril 1983.

Les sommes restant dues pour 1983 devront être versées au plus tard le 28 février 1984.

En contrepartie, le fonds d'assurance formation de l'imprimerie de laub (FAFIL) assurera la prise en charge des frais relatifs au congé de formation des salariés de ces entreprises en application des textes législatifs, réglementaires et contractuels en vigueur et, notamment, en fonction des orientations décidées par la commission paritaire de l'emploi de l'imprimerie de laub et des industries graphiques.

incapacité de travail pour les arrêts de travail dont le début sera postérieur à la date du 31 décembre 1990.

Les ouvriers bénéficieront également des mêmes dotations pour les arrêts de travail saunant après cette date.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

L'ancienneté minimale requise pour bénéficier de l'ouverture de droits à indemnité est de 6 mois de présence continue dans la profession, dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

L'indemnité journalière complémentaire prévue définie à l'article 6 complète les indemnités journalières de la sécurité sociale à hauteur de 1/30 du salaire mensuel net imposable tel que défini à l'article 5.

Les éventuels compléments faiblement versés par la sécurité sociale ne sont pas pris en considération pour effectuer ces vérifications.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées s'acquiescer intégralement.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

Le salaire mensuel de référence correspond au salaire réel des trois derniers mois d'activité pour un salarié limité en tout état de cause à l'horaire mensuel légal en vigueur, soit 169,60 heures à la date de la signature du présent accord.

Dans la mesure où l'activité du salarié serait accrue (si l'écart est supérieur à 25 % par rapport à la normale) ou saisonnière, le salaire réel moyen à retenir sera celui des 12 derniers mois.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

La durée maximale du service des indemnités journalières complémentaires est fixée comme suit à compter du quatrième jour d'arrêt de travail : 355 jours calendaires.

La durée d'indemnisation maximale s'apprécie dans le cadre des 12 mois suivant le premier jour d'arrêt de travail, qu'il s'agisse d'un seul arrêt continu ou d'arrêts successifs.

L'ouverture à nouveau de droits d'indemnisation ne peut intervenir qu'après une reprise du travail minimum effective de 21 jours consécutifs et que pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une rechute, renouant comme telle par la sécurité sociale.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

La période d'indemnisation en cours est maintenue jusqu'à son terme en cas de changement de catégorie professionnelle, de départ à la retraite ou de changement d'employeur (démission, licenciement, cessation ou cessation d'activité de l'entreprise).

Le droit à indemnisation est subordonné à ce que le salarié ait exercé des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

La cotisation statutaire est fixée à 0,87 % du salaire brut tel que déclaré à la CILRAPG. Elle est répartie comme suit :

- 0,77 % du salaire brut à la charge 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 communication graphique (FICG) ; Fédération nationale des métiers graphiques (FNMG).
Syndicats signataires	Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la chimie CGT ; Fédération confédérale et autonome FTILAC-CFDT ; Syndicat national du personnel d'encadrement de l'imprimerie de l'éditeur et des activités connexes CFE-CGC ; Fédération Française 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 communication graphique (FICG) ; Fédération nationale des métiers graphiques (FNMG) ; Chambre syndicale nationale du pré-press ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI).
Syndicats signataires	Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la chimie CGT ; Fédération confédérale et autonome FTILAC-CFDT ; Syndicat national du personnel d'encadrement de l'imprimerie de l'éditeur et des activités connexes CFE-CGC ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle 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 brut à la charge du salarié.

Cette contribution est toutefois appelée actuellement, compte tenu des résultats financiers enregistrés, à :

- 0,68 % à la charge de l'employeur ;
- 0,10 % à la charge du salarié.

Si ces résultats demeurent défavorables, le supplément de contribution appelé serait imputable à l'employeur à concurrence de :

0,09 %. La décision de modifier le taux de contribution appelée relève du conseil d'administration de la CRILAPG - Prévoyance.

Le taux d'appel de la contribution est fixé chaque année au 1er janvier et varie de façon à garantir l'équilibre du régime entre contributions perçues et prestations servies, déduction faite des frais de gestion.

En vigueur étendu en date du 9 mars 1993

La commission paritaire nationale de l'imprimerie de l'éditeur et des industries graphiques désigne :

- le fonds d'assurance formation de l'imprimerie de l'éditeur (FAFIL) comme seul organisme habilité à collecter, dans le cadre de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 (titre III, chapitre II) la contribution obligatoire à la formation continue des entreprises ;

- l'ensemble des salariés ;

- l'ensemble à l'imprimerie de l'éditeur ;

- et l'ensemble des cédés APE :

- 22-2C : imprimerie de labeur, y compris l'impression de périodiques ;

- 22-2F : revêtement et finition ;

- 22-2G : photocopie et photogravure.

Sont exclues du champ d'application les entreprises n'exerçant pas à titre principal une des activités visées par la convention collective de branche bien qu'ayant des cédés APE 22-2C, 22-2E, 22-2G, telles que, notamment :

- les entreprises relevant des cotisations du textile ou de la métallurgie (gravure de plaques ou rouleaux pour impression sur étoffe et produits plastiques et métiers relevant de l'industrie des métaux) ;

- les entreprises relevant de la fabrication d'articles de papeterie (cahiers, classeurs, carnets,...).

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 sept. 1993

Relèvent de la convention collective de l'imprimerie de l'éditeur et des industries graphiques les entreprises qui en 1993 ont au 1er janvier et le 4 mars 1993 et dont le cédé APE n'est ni le 22-2C ni le 22-2E ni le 22-2G, telles que notamment :

- les entreprises de gravure et de gravure en relief dues portées depuis janvier 1993 au cédé APE 22-2J.

salariés et plus au développement de la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la ciminmcotaoun ghaqrueips (FICG) ; Chambre siycnldae nalinoate du Pré-Press (CSNP) ;
Syndicats signataires	Fédération des taerluvairls des isnteuidrs du livre, du pieapr et de la cmmatoncioun FILPAC CGT ; Fédération couoamitnimcn et clruute FTILAC-CFDT ; Syndicat ntnaioal du peesrnonl d'encadrement de l'imprimerie de lubear et des activités cnenxoes SNIL-CGC ; Fédération Focre ouvrière du lvire CGT FO ; Fédération française des sitadyncs de la cuitooimmncan écrite, gauhqirpe 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 citanooicmmun graphique, le Ffail :

- pcipirate à l'organisation, au développement et à la prooitomn de la footmiran pnoliferonselse ctounnie ;
- ctnruoibe au feaninecmnt d'études et de rceheechrs sur l'évolution de la foartoimn 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 ghpqeiuras (FICG) ; Chambre sidlcanye notnaaile du Pré-Press (CSNP) ;
Syndicats signataires	Fédération ccnootiummian et culture FTILAC-CFDT ; Syndicat nontiaal du pneseonrl d'encadrement de l'imprimerie de lbuear et des activités ceenoxns SNIL-CGC ; Fédération Fcroe ouvrière du livre CGT FO ; Fédération française des sncyadiys 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 jaiavn 1993, ansii que de luer décret d'application du 29 mras 1993 autorisant, suos ceatrines conditions, les OMA à rvveseer une praite des fonds de l'alternance aux ceterns de fraitomn des aiepnrts ;

Considérant la décision du comité patiriare nianoatl puor la foimotarn pifnsrlnooseee rtleaif 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 ciorbtionntn oogialribte des eiserertpns au ttrie du congé iidinduevl de fartoomin ;
- cculetloer uquine de la cbtionriotun obltiorgiae des estpreneris de monis de 10 salariés au développement de la foamriton psoenrfisnloele continue,

Considérant efnin les décisions du cisonel d'administration de cet osinrmgae conancrnet les miisnoss pirraitireos à mtrtee en oeuvre,

les periatrs décident :

1. Que teutos les eetiprensrs de dix salariés et puls revaelnt de la cineonvotn celctviole de l'imprimerie de lauber snot teneus de vsreer au Faifl une prat de luer cbooutitrinn olitbgiraoe du développement de la frooaitmn pnifsneoroslele continue, au tirt de luer paln de famiorotn d'entreprise, fixée à 0,20 % de luer masse srlialaae brute. Ctete mserue pnerd effet à cmtpoer de la ceollcte des fdons rvaledgebs 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 cttiurbionon puor luer paln de faoirmton d'entreprise.
3. De dmeenadr l'extension du présent accord.
4. Que le présent acrcod csonitute un élément de la négociation qinuulnaenqe sur la ftomorian pnessollenrifoe prévue par l'accord niaoatnl iefossoinreptnneul du 13 jileult 1991.

Considérant que les ftoroimans aux métiers de l'imprimerie et de la cmmuiocontain gpruhiaqe conservent, malgré les évolutions technologiques, un caractère emsnenseltieelt psioonnfsreel ;

Considérant que puor ces formations, prmai les OMA, sulee l'Afoprig a la compétence nécessaire puor l'information des jenes et le cinesol aux eneeirsptrs ;

Considérant efnin les décisions pesris par le cnoiesl de peeotrenimennfct paairtrie de l'Afoprig qanut aux otintaeornis et atiocns de faootimrn prioritaires,

les piraets snriagieats décident que :

1. Les etpirsrenes rlevaent de la cnenoiivotn cvtlcoliee de l'imprimerie de lubaer snot tuenes de vseerr elimnuxvceset 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 ctironibotun ogirbltoaie au fmenniceant des coattrns d'insertion en alternance. Ctete musere penrd effet à cteopmr de la ccotlele des fonds rbavedeels au tirt de l'année 1994.
2. Le rseatnt de la cbinitotorun obligatoire, siot les toirs quart du 0,4 % puor les enpsitrrrees de dix salariés et plus, devra être utilisé siot en exonération decrite de luers dépenses, siot en vemensert à l'Afoprig, snas euxsicoln de l'utilisation simultanée de ces duex méthodes. A contrario, les ernretispes ne pueenvt vsreer luer ciottubrionn à un atrue OMA.
3. Les eniersetprs dovenit s'adresser ensucviemexlt à l'Afoprig puor la psrie 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 siot demandé.
5. Le présent acrocd ctuoitise un élément de la négociation quuinlqnanee sur la foatorimn poosesnilnfrele prévue par l'accord naaotnil irenspsotferinsenl du 13 jileut 1991.

la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cmtmoiuiaocnn gahgruip (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 lrive CGT - FO ; Fédération des telrvaraiuls des iiterudnss du livre, du peapir et de la cmuoicnmiaotn (FILPAC) CGT ; Fédération cmcaimtniooun et crlutue FIALTC - CDFT ; Syndicat noaatnl du psnenreol d'encadrement de l'imprimerie de lbaeur et des activités ceonenxs (SNIL) CGC ; Fédération française des satcynids de la coimoumncitan écrite, gauhqirpe et aeviilouludsle 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 salncidyne noanlatie du pré-press (CSNP) ; Fédération des SOCP de la communication.
Syndicats signataires	Fédération Force ouvrière du lvire CGT - FO ; Fédération des treurillvaas des idetrnsius du livre, du pipear et de la cammoociutinn (FILPAC) CGT ; Fédération cnoatmciomuinn et culrute FTLAIC - CDFT ; Syndicat nntaoail du penerosnl d'encadrement de l'imprimerie de lauebr et des activités cnoexnes (SNIL) CGC ; Fédération française des santdcyis de la cmonotuicaamn écrite, gpquharie et asdliuivleoue 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 audtetns de l'acte de ciutnotstion de l'organisme piriatrae cletluecor agréé de la cctnamuioimon gharipque 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 cnosttitiun de l'organisme paritarie cleouclter agréé de la comntuicaomn gpihqraue et des multimédias (OPCA - CGM),
les prtiaes sgarenaitis décident :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Que tuetos les esetrnrpies de dix salariés et plus, rvnealt de la cioontenvn celclvotie 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 cottnioiutsn de l'organisme pairatrie cletelcuor agréé de la cumcitnioaomn 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 coeivnotnn clloevcite de l'imprimerie de lebuar snot tenues de verser à l'OPCA - CGM la totalité de luer corintoutbn légale oltibaigore au femannceint des cotntars d'insertion en alternance.

multimédias (OPCA - CGM),
les peaitrs srgrnaieitas décident :

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 21 déc. 1994

Que teutos les eenrestrips 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 tepms de formation.

**de la formation professionnelle
continue**

Article Préambule
En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Considérant les auntedts de l'acte de ctntntsooiuin de l'organisme ptarairie ctuecloelr agréé de la cuiomntmaiocn ghpiquare et des

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 nanoitlae 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 piaep et de la ctcaummnoioin (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 satniydcx de la cnotommiicaun écrite, griapqhue et adsulovelliue FC-CFTC.

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Compote tneu des évolutions fteros que cioanennsst les srctuets de la cmanitoociumn gaquhripe et des multimédia, bouleversés par le développement des nlveouels tigncoeolehs de la cmutimincooan qui rnetetmet en csaué nrmboe de qlauoatciniifs 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 sntraigeas du présent accord décident de coitsnuter un oisgrnmae piriaarte cleluocetr agréé à caractère naionatl et professionnel, dnas le cdrae des nevuoaux ttxees législatifs et réglementaires cceanrnont la cleltoce des fdnos isuss des cnuobortnitis des epsrieetrns 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 : refonte 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 parcours CQP. La volonté de tous est de poursuivre cet effort, de développer la formation des salariés ou des demandeurs d'emploi du secteur dans les métiers pluriannuels et dans le cadre du développement de l'investissement formation des entreprises.

Cette volonté s'inscrit dans le programme d'études postsecondaires (CEP) des sciences graphiques, achevé cette année et publié par la Commission française en

Que toutes les entreprises de moins de dix salariés, relevant de la compétence civile de l'imprimerie de la loi, soient transférées à l'OPCA - CGM la totalité de leur contribution légale obligatoire à la formation des entreprises.

obtcore 1994. Ce CEP rnamodmcee très emitepcenilxt et
précisément aux pnrireataes siaoux de :

- élargir cttee cloelcte aux suecrtes pesneoisrnfols voisins, taaniralvlt sur les mêmes toechingoels et etnre lslqueues les salariés penuevt être amenés à évoluer ;

- rogurpeer dnas un suel oimrngase pirtraiae les oliuts de ctlcloee
des fdnos iuss de la conbttiutorn des entreprises, pilmncinreapet
le FAFIL, l'AFOPRIG et l'ASFORED, mias asusi les cloleutecrs
d'autres srceetus de la cootmmuanicin ghpiaque et des
multimédia :

- diepssor des moenys d'appréhender les vrtinioaas et mofioaitcidns des eiopmls ;

- s'engager dans une politique de fait-meur et efficace qui devra s'appuyer sur un engagement de développement de la formation (EDDF) ;

- signer des aorccds puor grnaiatr les meynos nécessaires de
cette pituolqje de faoiomrtn ;

- mettre en place un dispositif de conseils de proximité aux entrepreneurs et aux salariés, notamment nécessaire au développement de la formation professionnelle.

En effet, du point de vue des octogonaux signataires, il est fondamentalement de nier l'existence de la forte spécificité de ces secteurs, à la fois juridiques et de service, et donc la structure professionnelle est très affirmée. Le développement de la formation suppose que cette identité propre soit pleinement prise en compte.

En même temps, les évolutions technologiques actuelles accélèrent les processus d'intégration de l'ensemble de la chaîne graphique : de la création à la diffusion en passant par la mise en page et l'impression sur différents supports, du papier-carton au multimédia. Les métiers se recomposent, les effectifs aussi. Peimlneetont clea cncree près de 350 000 salariés. La création d'un OCPA doit être un élément intégrateur de ces différents secteurs professionnels concernés, suenot filmeanbt organisés. Pour ce faire, l'organisme créé est structuré en sections pluridisciplinaires participant à l'ensemble des secteurs de la communication graphique et des multimédia d'y adhérer. D'ores et déjà, les secteurs stratégiques que couvrent les conventions collectives du pré-press, de l'impression, de la reliure-brochure et de l'édition sont parties prenantes, à travers les organisations signataires, du présent acte constitutif.

La cocetlle pmerrteta la msie en plcae d'un dpssiiiof de cesniol
phroce des enereriptss et des salariés, puor tienr cmpote du tsisu
de peetits et pirfaos très ptietes eisrretneps qui csopenmot ces

screuets professionnels.

L'ensemble de ces mfotis a ciondut les onsraaiigtons stiriaaegns à adoeptr les sttatus ci-joints, qui snot smious à l'agrément du ministère du travail, puor pvuooir mrttee en pclae ce neuvo osagirnme celulector priaritaee 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 cimtcuoimanon 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 talerauivlrs des inrtieusds du livre, du pepair et de la cmcnouaitimon (FILPAC) CGT ; Fédération cmunmioiatocn et cutrlue FTILAC-CFDT ; Syndicat nitaanol du pronsenel 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 lirme IX du cdoe du travail, et namtoemnt ses aertclis 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 qiunuannleqe 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 obocrte 1994 ritealf aux omgsneiras clleouetcs agréés en acilipaotpn dduilt ailtre L. 961-12 ;

Vu le lvrie I du cdoe du taravil en ses dpotniiioss raeeivlts à l'apprentissage, nnmteamot ses acritels L. 118-3 et L. 119-4 ;

Vu l'article 227 du cdoe général des impôts reatilt à la txae d'apprentissage ;

Vu le décret n° 72-283 du 12 avirl 1972 raelitf à la txae d'apprentissage, modifié par le décret n° 74-32 du 15 javneir 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 janevir 1993, en lures donostiisps 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 cnecosrar lerus erfftos commnus auprès des différents scuerets pisoernsefnos 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 etrne 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 guaphrique et des multimédia (OPCA-CGM).

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Considérant l'article 74 de la loi qunlqnnuiaee et en conformité aevc les diopsisioents de l'accord innrresesofpenotil du 3 jueilt 1991 raelitf à la ftioomran et au pteonimfnceernt professionnels, modifié par les anetvans du 10 nbvreome 1991, du 8 jianevr 1992 et du 5 juelilt 1994, l'OPCA-CGM a puor objet de :

1. Piuooomrvr la fiatrmoon des salariés de l'ensemble des bcrahrens ou srcutees pioneelosnfsrs anparnepatt aux activités de la cmucmnitaooin guruhpaie et des multimédia en faailtcnit les convergences, complémentarités et synergies.

2. Aliqpepur les adocrcs piritaares passés dnas cauhcn de ces seetkurs ansii que les otirteonnias fixées par les cnoioissmms piarearits nelainatos de l'emploi concernées.

3. Développer la piqoltue de fmiartoon piensrololsefne en csnlonliaet les salariés et les eepnrnteiss dnas l'élaboration de lreus orientations, palns et aniotcs de formation.

4. Développer la framotoin alternée des jnuées et la foriatmon ilniiate 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 ftooaairmn psllensoforinee continue, alternéeet d'apprentissage(1), du congé idnuvdeil de fimotroan et du capiatl tpmes formation, dnas le repeest 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 ctelolreucs des fodns destinés à la fotroamin pnilnesolsfoere dvanet cesesr luer activité conformément aux dsiositpions législatives et réglementaires évoquées en tête des présents statuts.

(1) Mtos euxlcs de l'extension (arrêté du 25 jiun 1997, art. 1er).

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Le siège scaiol 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 camp 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 oitrsainanogs piennofeselosls peaaortnls et les osraiongntas syendcias des salariés représentatives au paln national, relevant des activités de la cimimntcuoaon ghaqphrue et des multimédia.

Article 7

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Pour être membre associé, il faut être :

1. Une oatsrniaigon peroieolsnnsfe prolntaa ou une oinsaragoitn syndlaice de salariés représentatives au paln national, relevant des activités de la cinotmaomcuin ghaqpruie et des multimédia.
2. S'garantie d'un accord cleiltocf de banrhe ddaamennt l'adhésion à l'OPCA-CGM.

3. Cttee ddmnaee danevt être agréée 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 stoinces pnesfeisoenlrols sont administrées cchunae par un cnoisel piaarrite composé de représentants des erouymelps et de représentants des salariés en nobrme égal, cuaghe oaaionstgrn sgiaarntie de l'acte de citosoniutn de l'OPCA-CGM détenant au mnumiim un siège (1).

Ce conseil est composé au miumaxm de vingt personnes au total.

L'accord ctostiutnf de chaque steoicn diot cermotpor :

1. Le camp d'intervention (référence à une cvtionnoen collective).
2. Les accords de collcete (type, taux).
3. La csiootpomin et la répartition des sièges.

Au juor de la coiuistnottin de la présente association, celle-ci est composée de :

1. Siotcen de l'imprimerie et de la cautionnoimcn graphique.
2. Sciteon de l'édition.

Conformément aux dsioistoipnis frgaiunt à l'article 2 et à l'article 7 des présents statuts, l'association a pour objet et vaootin de s'ouvrir à tuot secuetr ou bchnrae d'activités aeppanrnat à la coccimoutinan grauhpqe et aux multimédia.

Chaque nouaevu stuecer dnot les oaorgniatnsis représentatives arout préalablement signé un accrod cticilolef d'adhésion à l'OPCA-CGM srea représenté de façon paritaire, cuaghe ooiingaratsn sigtirnaae bénéficiant au monis d'un siège.

Les otsainaognirs plsnolseoinfeers paeonrlats et sedlicanys de salariés représentatives d'une brachne ou d'un setcuer d'activité

qui aornut décidé, au treme d'un arccod collectif, de rnorjdiee l'OPCA-CGM puonorré s'organiser en son sien en stcnoeis 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 sections 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. Euedtr les cmeotps annuels et le rapport financier présentés par le trésorier en exercice.
3. Eedtiur le rapport de la commission prioritaire de la vérification des comptes.
4. Etdueir le rapport annuel du commissaire aux comptes.
5. Et se prononcer par vote.

Les votes se font à bulletin secret et à la majorité simple des présents ou représentés.

Le nombre de voix dnot puet diossepr chaque représentant est limité à deux par personne.

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 prétaires rllsiepnant 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 membres au plus, désignés par les organisations signataires.

Il est renouvelé tous les trois ans.

Organismes concernés :

La représentation des organisations d'employeurs au conseil d'administration comprend nécessairement et au minimum un représentant par section.

Au-delà d'une délégation des organisations d'employeurs issues de la même section ne peut être élu 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 laquelle elles appartiennent.

Organismes salariés :

La représentation des organisations syndicales des salariés au conseil d'administration comprend nécessairement le même nombre de représentants pour chaque catégorie professionnelle représentative au niveau national.

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, élus pour " la présidence " ;

- un trésorier et un vice-trésorier, élus pour " la trésorerie " ;

- un secrétaire et un secrétaire adjoint, élus pour " le secrétariat " ;

- deux membres du collège paritaire ;

- deux membres du collège salarié pour assurer la représentation de l'ensemble des organisations syndicales au bureau.

Le président, le secrétaire et le trésorier sont élus pour le même collège.

Le vice-président, le secrétaire adjoint et le vice-trésorier sont élus pour l'autre collège.

Sous le principe de l'alternance, le président, le secrétaire et le vice-trésorier sont élus pour, 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) :

- assiste 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 objet :

1. De décider du budget annuel, et notamment (1) :

- du montant des fonds de fonctionnement de l'association ;

- de la quote-part des fonds mutualisés de chaque section affectée à des activités professionnelles ;

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 conformément à la loi de l'organisme.

3. De donner son agrément :

- à la création, la fusion, la division, la dissolution de sections professionnelles ;

- aux décisions prises par les sections de sections. A défaut d'agrément, une nouvelle délibération du conseil de section est requise ;

- d'entériner le règlement intérieur définissant les modes de fonctionnement des sections et leurs relations 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 partage des voix, le bureau se réunit pour procéder au conseil une nouvelle délibération.

Le nombre de pouvoirs ne peut être supérieur à quatre pour un administrateur.

Pour délibérer valablement, le conseil d'administration devra réunir au moins la moitié des administrateurs présents ou représentés de chaque collège. Après une seconde convocation, ce quorum ne sera plus exigible.

Article 17 - Commission de vérification des comptes

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

L'assemblée générale élit en son propre sein une commission de vérification des comptes qui est composée au minimum de quatre membres (deux pour le collège employeur, deux pour le collège salarié) qui ne pourront être simultanément membres du conseil d'administration.

La commission de vérification des comptes est mandatée pour présenter chaque année un rapport sur la qualité et la sincérité de la tenue des comptes de l'OPCA-CGM.

Les membres de la commission auront accès à toutes pièces contables qu'ils jugeront utiles d'examiner.

Ils pourront s'adjoindre un expert-comptable.

Article 18 - Directeur et personnel de l'association

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Le directeur est recruté par le conseil d'administration dans les conditions de vote prévues ci-dessus à l'article 16.

Il est engagé par le président de l'association.

La résiliation de son contrat se fera dans les mêmes conditions.

Le directeur, placé sous l'autorité du président, l'assiste dans l'exercice de ses fonctions.

Le directeur assure l'autorité hiérarchique renvoyée de la responsabilité de l'employeur.

L'ensemble du personnel employé par l'association est placé sous l'autorité du directeur qui est seul habilité à embaucher et à licencier le travail.

L'organisation de la structure interne, la gestion du personnel, les questions techniques et les méthodes de travail relèvent de sa seule compétence.

Toutefois, le conseil d'administration veillera 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 orientations et décisions.

A cette fin, le directeur finira au bureau les comptes-rendus périodiques et les bilans nécessaires à son appréciation.

Article 19 - Délégation de gestion

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

La mission en matière des missions de l'OPCA, qui émanait dans le cadre du service de proximité rendu aux entrepreneurs et aux salariés, est déléguée par le conseil d'administration par voie de convention à une association piitarare nationale dénommée " CGM Fatmiron " relevant des associations peslneforlonesis peotnals et des salariés signataires du présent accord. La convention de délégation définit les objectifs, les méthodes et les moyens de l'association partenaire chargée du service de proximité.

Pourront être délégués à cette association :

- l'instruction des dossiers de demandes de prise en charge par les entrepreneurs au titre des contrats d'insertion en alternance, du contrat temps partiel et de la contribution 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 entrepreneurs et aux salariés (information, conseil, aide à la constitution des dossiers...) dans ces mêmes domaines ;

- la préparation des documents comptables présentés au conseil d'administration de l'OPCA d'approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés.

L'OPCA-CGM met à la disposition de CGM Fourniture les fonds nécessaires à la réalisation des missions qui lui sont confiées dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'association CGM Fourniture rend compte au conseil d'administration de l'OPCA-CGM des activités effectuées dans le cadre de la convention de délégation.

Article 20 (1) - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 25 nov. 1996

Un règlement intérieur, établi par le conseil d'administration et approuvé par l'assemblée générale, détermine les détails d'exécution des présents statuts et de fonctionnement de l'association.

(1) *Aniecn alicrte 19.*

De créer, au sein de l'OPCA-CGM, la section de l'imprimerie et de la communication graphique administrée par un conseil privé de vingt membres dont la composition, au jour de sa constitution, est la suivante :

Obligations plannées :

- 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.

Ogatrnsiios sdnaclyies des salariés :

- composé de 10 membres, le collège des salariés ceropmnd au moins un membre de cuhae oiignsraaton scndiylae de salariés représentative au paln national.

Article 2 (1)

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Au jour de sa constitution, cette stcoein a puor camhp d'intervention la totalité des errtenseips realnevt de la conentiovn celcltovie de l'imprimerie de lebuar et des dsnistiopios spécifiques de la reliure-brochure-dorure.

(1) Atilrce étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du tiaravl (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 cnomumiaoctn gqhirpau (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre sdnlicaye nitnalaoe du préresse (CSNP) ; Fédération des SOCP de la communication.
Syndicats signataires	Fédération des tuirealvrlas des iusrdnties du livre, du paiepr et de la cmtmiancuoion (FILPAC) CGT.

Article - Exposé des motifs

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

L'OPCA-CGM ne s'est pas ecrone doté d'une capacité d'information et de cniesol aux ertserienps et aux salariés, en vue d'impulser la pqiitluoe de formation, décidée par les inaetnsncs priitreaas des bnrahces regroupées au sien de l'OPCA.

Les tetxes prévoient, à cet effet, la création de sreivecs de proximité et orfnfet pruusleis options. Siot l'OPCA se dtoc d'une tlele fonction, siot il en cfoine la msie en oeuvre, suos son contrôle et suos sa responsabilité, à une sruttcrue eexnrte (art. R. 964-1-4 du cdoe du travail).

Il est proposé aux siiatngraes de l'accord du 21 décembre 1994, prtonat création de l'OPCA-CGM, d'opter puor la délégation de la fctnioon " information-conseil " à une aioosasitcn paratriie

Ce cahmp d'intervention puot s'étendre à d'autres baernhcs professionnelles, conformément à l'article 7 des statuts de l'OPCA-CGM et après arcocd du coneisl piirtaare de la section.

Article 4 (1)

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

La setoicn a puor viocoatn de teritar de tuos les tepys de ccoetells cncnnreaot la frioatomn professionnelle, dnas le cadre de la réglementation en vueguir et conformément aux acocdrs de bcrhnae sur le sujet.

Au juor de sa constitution, les agréments demandés cnnreneoct la ctcoelle des cronitibntous deus au trite :

- du paln de ftroamin des euomrlyeps ouncapt 10 salariés et puls ;
- du paln de fmatrooin des epulomreys ouccnapt mnois de 10 salariés ;
- des cortatns d'insertion en atrennlace ;
- du congé inividuel de fomiaortn ;
- du ctiaapl de tmeps de foaoitrmn ;
- et de la txae d'apprentissage.

(1) Atrlice étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du tiaravl (arrêté du 25 juin 1997, art. 1er).

dicstnite de l'OPCA, mias créée par les stengaiaris de l'accord. Cttee fitoocnn srea animée par des chargés de mssinois recrutés au navieu national, qui ereeoxrcnt luer activité sur le terrain, aevc l'appui ltsoiqgue de seututcrs régionales, liées aux prfoinosses regroupées au sien de l'OPCA.

En conséquence, il est proposé de compléter les stttaus par un acrtile 19 nueoavu intitulé : " Délégation de goietsn ".

Actilre 19

Délégation de gestion

La msie en ouerve des misnioos de l'OPCA, qui eetrrnt dnas le cdrae du sceivre de proximité rdenu aux eersenpirts et aux salariés, est déléguée par le cseoinl d'administration par vioe de cionentovn à une atocsasioin pirtarrae niaotanle dénommée " CGM Fmtioaron " rnaelevt des orninosiagtas pnolefnsirelseos panoelatrs et des sanicytds de salariés siargneaits du présent accord. La ctivnnooen de délégation définit les objectifs, les méthodes et les moyens de l'association piartarie chargée du svcriee de proximité.

Pevunet être délégués à cttee aosctsoian :

- l'instruction des dseosris de deendams de pirse en carhge par les ernitpsrees au titre des cnttoars d'insertion en alternance, du catipal temps fmiaootrn et de la coittbuoirnn des etripeernss au développement de la fimoatron cuonitne et de tuot ature dpiitossf d'accès à la faotmriion pfssnoleoenilre ;
- les sriceevs de proximité oeffrts aux ertsreipens et aux salariés (information, conseil, adie à la cootsintitun des dossiers...) dnas ces mêmes dmanieos ;

- la préparation des dmtoencus cpaleotbms ptratement au coeinsl d'administration de l'OPCA d'approuver les dnomeucts de contrôle de la gsoiten et de l'utilisation des fnods collectés.

L'OPCA-CGM met à la diiososptin de CGM Frtimooan les fdons nécessaires à la réalisation des mniosiss qui lui snot confiées dnas le cdare des doostiniisps législatives et réglementaires en vigueur.

Accord du 25 novembre 1996 relatif à la fongibilité des ressources de la formation continue PFE

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cooitcmauimnn grpiqahue (FIGG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre sicdylnae noniaatle du préresse (CSNP) ; Fédération des SOCP de la communication.
Syndicats signataires	Fédération des teliulvraras des insetruids du livre, du piepar et de la cmuitmoanocn (FILPAC) CGT ; Fédération caiocnutmimon et cutlure FTILAC-CFDT.

Article Préambule
En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

Les osaingrintoas représentatives soussignées,

Vu les atliers L. 952-2 et R. 952-4 du cdoe du triavil ;

Vu l'article 15 de l'accord naotianl pirtriaae du 21 décembre 1994 proantt création de l'OPCA-CGM, cenoennvnit des dtisniipsoos seanivtus :

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

Le cesionl d'administration est autorisé à transférer une praite des fodns collectés par l'OPCA-CGM au ttrie de la ptciaiotrapin

Accord du 25 novembre 1996 relatif à l'affectation de fonds de l'alternance aux centres de formation des apprentis

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

Considérant les dosinoipstis de l'article 30 de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 et de l'article 92 de la loi n° 93-121 du 27 jviaenr 1993 et les adntetus de l'article 96 de la loi de fnaecnis puor 1994 n° 93-1352 du 30 décembre 1993 ;

Considérant les dsisniiootps du décret n° 93-756 du 29 mras 1993 peisrs puor luer actiapopin ;

Considérant que l'apprentissage est une vioe nromale de la fooraitmn pseonrnilosfele intiiale au même titre que la foitmaorn à pilen tmepps ;

Considérant cpdneanet que les fodns dnot il est fiat motnien dnas

L'association CGM Fooitamrn rned cpomte au csoeinl d'administration de l'OPCA-CGM des activités effectuées dnas le cadre de la cevtnioonn de délégation.

Incceindes du texte sur les sttuats actuels

L'article 19 des sattuts de l'OCPA-CGM consacré au règlement intérieur dieenvt l'article 20.

cuinotne des ertnprieses de dix salariés et plus, au régime de frtimoon ciunntoe des epienrtsres de moins de dix salariés, en tnat que de bsioen et dnas la ltiime de 50 % des smeoms collectées et non utilisées au 1er noebvmre de cuqhae année.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

Un dcmeount récapitulant l'emploi des fdons affectés aux estenpierrs de mions de dix salariés srea tnsiarms chauqe année par l'OPCA-CGM au mrsiinte chargé de la ftarioomn pnllerisonfeose et à la coiomsmisn praitirae ntaanoile de l'emploi et de la fmtiaroon professionnelle.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

Le présent acrocd est cclonu puor une durée déterminée epnixrat le 31 décembre 1999. Les ogtranisioas saiteginars se réuniront au puls trad en sbpeetrme 1999 puor empierxr l'opportunité de sa reconduction.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

Le dépôt légal du présent accrod srea effectué conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

Les orgnnsiaaitos srniitaegas s'engagent à deenadm l'extension du présent accord.

les txeets ci-dessus snot porriniaatmeiret destinés au ficeennmnat des ctrontas d'insertion en alternance, les ptireas sragtneaiis décident :

1. De frsaoievr le développement de l'apprentissage ccarnonnet les métiers de l'imprimerie et de la cuaomtciimonn gaiuphrqe par l'accroissement des eecftiffs et l'élévation des nuiavex de foriotamn en hmaornie aevc les rtmdehneimaconos du cantort d'études prospectives.

2. De dmdnaeer en conséquence à l'OPCA-CGM, OMA ctcoleuelr puor la profession, de réserver tuot ou patire du pgancertoue maimxum autorisé par les tetxes réglementaires, de la celoclte arnetcanle des ertprnsiees au porfit des dépenses de fnninteoncmteot des cnteers de ftomairon d'apprentis.

3. De dnoner délégation à l'OPCA-CGM, puor définir les règles qui lui petmntreort aemnlnlneuet :

- de procéder à l'affectation des fndos au vu des deemdans présentées par les CFA et rentuees par les CNPE concernées ;
 - de vérifier les ctndooiins d'utilisation des fonds aisni affectés.
4. De dennor délégation à CGM Fmaoortin puor asesurr la poioomtrn de l'apprentissage dnas la bncarhe de l'imprimerie et des intireduss graphiques.
5. De considérer cet acorcd comme un élément ctinusttiof de la

**Avenant du 12 décembre 1996
concernant la branche spécifique de
l'activité reliure, brochure, dorure
code APE 22.2E**

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sadlcynie nnlaoaite de la reliure-brochure-dorure (CNSRBD).
Syndicats signataires	Fédération Fcore ouvrière du livre ; FTILAC-CFDT ; Fédération française des sitacnyds de la cuaommictnion écrite, grpuahiqe et advioulsluiee FC-CFTC ; Syndicat nntoaial du penesrnl d'encadrement de l'imprimerie de lueabr et activités cneeoyns (SNIL) CGC.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Conformément aux arccdos d'avril 1970 et de jneviar 1995 signés paaienemrtrit entre la CNSRBD et les otiosaaigrnns de salariés ;

Conformément à l'accord général cancnenrot le cahmp d'application de la covnoietn de l'imprimerie de lebuar et des isretinuds graphiques,
le présent avanent a puor obejt de fexir les ditponoissis particulières aux etseerirnpss spécialisées de la reliure-brochure-dorure renvalet du cdoe APE 22. 2 E.

Les présentes dpoisosiitns snot escilvexus des dinipioistoss de la cvitonneon cevltitlcoe précitée auxlqeeuls elels se sbtnusueitt puor tuos les stejus qu'elles régissent.

Elles ont ntmaneomt puor but :

- d'actualiser les modalités, dûment citées, en vuivegr dnas la brnhcae ayant fiat l'objet d'accords ptarireias antérieurs non dénoncés ;
- d'adopter une nuvolee csicoialitasfn des eiploms aitorsse d'une gllire de rémunérations minimales, ttnaet ctpmoe des évolutions technologiques, otslrneiaiolenangs et haiemnus de lreus métiers ;
- de reconnaître l'exclusivité des négociations ertne la CBRSDND et les otainonsagirs slaaelrais en ce qui ceonnrcce l'activité rvanleet du cdoe APE 22. 2 E, natnmmeot en matière siaaalre et de classification.

SOMMAIRE

négociation quinauqlene sur la foamtrion psnrflloieeosne prévue par l'accord noainatl ierosotinepenrnsfl du 3 jleliut 1991.

6. De se reonrtecn à noavueu dnas le cas où des moiadcfinoits législatives ou réglementaires vdinareneit mtetre en csauue l'une des dpoissotniis ci-dessus définies.
7. Les ornaoatgiisns srntegiaaas s'engagent à demaednr l'extension du présent accord.

- I.-Dispositions particulières.
- II.-Classification des emplois.-Niveaux de rémunération.
- III.-Autres disonoitsips spécifiques.

Annexe I.-Rémunérations melluesens ceolneinvntleons minimales.

Annexe II.-Liste des psotes crraoeopnsdnt à la nvelluoe classification.

I. - Dispositions particulières

Article - Congés pour évènement familiaux

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Par dérogation aux atclries cnonnracet le même sejut dnas la creonvotin celicotlve de l'imprimerie de lauber et des iniuedrtss graphiques, les disoipinstos ci-après s'appliquent en reliure-brochure-dorure dnas les eserpeitnrs renealvt du cdoe APE 22. 2 E.

Congés puor événements familiaux

(par dérogation aux aliecrts 212 et 213 de la cnoonvetin clitvocele de l'imprimerie de lauebr et des iitudnerss graphiques)

Tout salarié bénéficie, sur jsotifiuitan et à l'occasion de caietrns événements familiaux, d'une aoausrttioin enocexpnielltte d'absence :

	Sans codiontin d'ancienneté	Après 3 mios 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 juros d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils snot assimilés à des jrous de tvaiaarl efftiecf puor la détermination du congé annuel.

Ces juors d'absence etixlnelncpoeoe doeinvnt être eefceftnmivet pirs au mmenot des événements en cause.

(1) Acte étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail (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 laur 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 jours ouvrables, incluant un éventuel jour férié, et dans la mesure où l'intéressé(e) aura travaillé effectivement pendant la période de référence. Cette durée de 26 jours pourra être fractionnée dans la limite des dispositions légales (1).

Le point de départ du calcul de la durée du congé s'apprécie à partir du premier jour qui aurait dû être travaillé et qui suit le dernier jour de travail effectué.

En cas d'ancienneté dans 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 prêter en dehors de la période légale des congés payés, sans qu'il y ait apurement de la rémunération.

La durée des congés d'hiver est fixée à 6 jours ouvrables. Lorsqu'un jour férié tombe dans la semaine de congés d'hiver, ce jour férié sera compensé par un congé de même durée à une date à déterminer entre la fin octobre et l'intéressé(e), puis au cours de la période du 1er novembre au 30 avril, ou indemnisé.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail (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 laur et des industries graphiques

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

L'indemnité de congés payés, telle que définie à l'article 320 de la convention collective, est égale à la rémunération à laquelle il convient d'ajouter les heures supplémentaires ou heures extraordinaires effectuées pendant la période de référence, affectées de coefficients 1.25, 1.33, 1.50 ou 2, qui leur donnent leur vraie valeur et en multiplié ce nombre par 1/169,6 de la rémunération au moment du départ. Ce total étant divisé par 12, si la période a été entièrement travaillée.

Dans le cas d'embauche en cours d'année, le calcul de base de l'indemnité correspondra de congés payés sera effectué à raison d'un 12e mois de travail effectif.

(1) Article exclu 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 laur et des industries graphiques

Article - *Préavis*

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

En cas de rupture d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, la durée du congé ou préavis est fixée comme suit :

Jusqu'à 1 mois de service continu dans l'entreprise, préavis réciproque : l'heure en cours.

Entre 1 mois et 6 mois de service continu dans l'entreprise, préavis réciproque : 1 semaine.

De 6 mois à 2 ans de service continu dans l'entreprise, rupture signifiée par l'employeur : préavis de 1 mois. Rupture signifiée par le salarié : préavis d'une semaine.

A partir de 2 ans de service continu dans l'entreprise, rupture signifiée par l'employeur : 2 mois de préavis. Rupture signifiée par le salarié : préavis d'une semaine.

Pendant la période d'exécution du délai-congé d'une semaine, le personnel pourra, sur sa demande, disposer d'un crédit de 10 heures pour rattrapage du travail. Ce crédit est porté à 40 heures pour les délais-congés d'un ou deux mois.

Les absences correspondantes à ces crédits d'heures seront fixées d'un commun accord avec l'employeur, étant entendu que chaque absence ne pourra excéder une demi-journée (horaire du matin ou de l'après-midi).

En cas de licenciement, ces heures seront indemnisées sur la même base que celles correspondantes au travail effectif de la période considérée.

En cas de licenciement, l'ouvrier pourra, après en avoir avisé son employeur la veille pour le lendemain, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnités de rupture et s'écouler les heures effectivement travaillées seront rémunérées par l'employeur.

Article - Indemnité de licenciement par dérogation à l'article 327 de la convention collective de l'imprimerie de laur et des industries graphiques

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Conformément à la législation en vigueur (loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 et article V de l'annexe), le personnel ayant deux années d'ancienneté ininterrompue et en cas de licenciement à droit, sauf faute (grave ou lourde) passivité de ce droit au moment du départ, avant l'âge de 65 ans ou de 60 ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale ou du bénéfice des dispositions de l'article 332 du code de la sécurité sociale :

- à 13 % par année de service dans l'entreprise jusqu'à la 13e année incluse ;

- à 20 % par année de service dans l'entreprise à partir de la 14e année,

de la rémunération qui, en l'occurrence, sera celle résultant du calcul suivant : soit le 12e de la rémunération des 12 derniers

mios précédant le leinincement ou, sleon la folmure la puls avantageuse, 1/3 des 3 derierns mois, étant edtnneu que, dnas ce cas, ttoue pimre ou giotaciirftan à caractère anuenl ou etonecnxiepl versée au salarié pndet 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 trtie d'essai bénéficiera du miaientn de ses dtoris à l'indemnité de lencmencieit pdaennt la période de toris mios au curos duelses 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-brochure-dorure

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Un crédit de 20 hreues par année clviie est accordé au pneoenrsl qui a légalement et jeieruquidmnt la chgrae d'enfants d'âge égal ou inférieur à gouratze ans puor le ou les astsiesr en cas de nécessité. Cette auotititbrn de 20 hreeus est liée à une justification.

La puls grande compréhension diot être apportée puor cette aotttbiriun de 20 hueers aulnlenes aifn d'atteindre le but recherché.

Il dereume ednetnu qu'en cas de départ en corus d'année civile, le pnreeosnl ne puet prétendre au paeiemnt de ces hreues qui dneivot être eneeectvmfeit peisrs et qui sronet indemnisées au tuax normal.

(1) Aitcrle étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du cdoe du tvairal (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

Article - Travail des femmes disposition spécifique à la reliure-brochure-dorure

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Ttuoe femme en état de gsesrrose médicalement certifiée srea autorisée à qeittur le tariavl dix mteinus aavnt l'heure.

Article - Versement du treizième mois disposition spécifique à la reliure-brochure-dorure

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

La prime dénommée " 13e mios " est nrmnomealet versée menlmeeleunst suos frmoe d'une mjtioroan 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-brochure-dorure

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Les dstiopinso signées le 19 décembre 1979, dnas le crade de l'avenant dit aavnent n° 16, non étendu, prévoyaient jusqu'à ce juor qu'après toirs mios d'ancienneté et six mios dnas la profession, la fsrhinace de toirs jorus était psire en cahрге par l'entreprise puor les arrêts maialde dnot le ciatfreict médical iiaintl idnuiquait un arrêt de trvaail égal ou supérieur à duzoe jours.

Depuis le 1er mras 1995, ctete fanicsrhe de toirs juro 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 aurt dosioiitspn cnoenlneotlvine cmarapbloe pvonaut nécessiter une msie au pinot particulière.

(1) Airtlce elxcu 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 coisoismmn nantoalie de ccioionailtn et d'arbitrage spécifique à la reliure-brochure-dorure, cnopenmart une délégation plaoatrne désignée par la CBSRND et une délégation siadclnye d'au monis cniq mmbeers désignés par les oiarngnostais respectives, est créée puor tuos les problèmes cnenocnrat les einrtsrpees spécifiques de RBD (22-2-E).

Elle fonntoeicnra dnas les daeonims concernés, sinvuat les mêmes dnostsiiipos que cleels prévues dnas les aerclits 901 à 924 de la cvonoenitn cleciltvote de l'imprimerie de lbauer 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 acpiablple 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 ftoniocs de dcroitein (position II ci-dessus) ;

- relèvent de l'article 4 bis, les anegts de maîtrise qui du fiat de luer hiérarchie dnas la coisfatiisacln bénéficient de plein droit des anatagves en terme de rirttaee 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 ireenvtirn dnas les six mios de l'extension dduit avenant.

La dtae aisni fixée sivrera de départ à son atpicalpion puor une première période de douze mois, rvnbeeloluae d'année en année.

La dénonciation d'un ou prluiesus pniots de l'avenant prruoa se fiare à l'initiative de l'une des pitares signataires, CRSNBD d'une part, ou d'une ou psluieurs 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 aatgenvs antérieurs).

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Rémunérations meseeunlls clilotoeenennnvs minimales

Catégories professionnells	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

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 giahurpqe (FICG) ; 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 lrive CGT-FO ; Fédération des tearvlualris des isiendurts du livre, du paeipr et de la caimocitonumn (FILPAC) CGT ; Fédération cuiacotonmmin et ctrluue (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 mdooiiatfcin des rtrpapos commerciaux, des

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. Fcnnooits "conducteurs"	
Echelon C1	7 789
Echelon C2	8 308
Echelon C3	9 346
Echelon C4	10 385
GROUPE II. - Atengs afmnrasiitdts 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 piatrr de l'échelon A2) et si nécessaire, les éléments salariaux spécifiques à l'entreprise (ancienneté, pmreis fixes...).	

mfionaatcdiis sluelretrtucs irntteoapms qui tnouhect le secteur, minotifadocis eellsieesmnnett deus à l'évolution des menyos thgeqceiolunos mis en oeuvre.

Des erfotts ittoapnmrs ont été déployés puor citrsrnoue des oitlus aepts à dqsogieatniur ces beeursltnmoeves et les rcteruanirsutots que ces mtaidconfiois entraînent. La branche, désormais dotée d'un otuil 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, otitul etsiesnel du ficmennneat des fmaoortnis liées à ces mutations.

Aifn de prdrnee la muerse de ces changements, le CEP a recommandé la msie en pclae d'un outil de poigltae social, économique et tnieuhcqe dnot la mssoiin cstsinoe à reciellur les iofnrotnmais dnas les dianmeos reanvelt de sa compétence et d'en aersusr la synthèse et la diffusion.

Puor meenr à bein sa mission, l'observatoire prirtaiae de la bracnhe dvrea avoir une oniosatigarn en réseau où preulisu itiostrnnuits cllornoaeorbtt à la réalisation de son objectif.

Vu le cnttexoe ci-dessus rappelé ;

Vu les mssiions générales de l'observatoire anisi précisées ;

Compte tenu des travaux déjà réalisés sur le volet social et permettant la mise en œuvre rapide des onireotitans asni 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 de branche.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Afin de mettre en œuvre le programme de l'observatoire paritaire, il est demandé aux organisations suivantes :

- CIALRPIG Rerattie ;
- CPIRILAG Prévoyance ;

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 eu l'intention de la mise en œuvre du capital de temps de formation (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 encourageant de façon prioritaire l'initiative individuelle, et en finançant l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés du PFE de chaque entreprise, soit dans le cadre des actions de formation régionales de la CPNE.

Il revient à la parité de préciser les principes de fonctionnement 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 loi collective.

Le CTF s'adresse à tous les salariés en général, et tout particulièrement aux salariés 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.

- Gproue Loeruml ;

- OPCA-CGM ;

- CGM Formation,

de mettre à disposition de l'observatoire les informations non nominatives dont ils disposent et d'organiser les moyens permettant de répondre aux demandes qu'ils adressent et qu'ils expriment par les instances paritaires sous le contrôle des services de 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 doter l'observatoire de moyens de financement, la commission paritaire n'ayant pas la compétence pour rechercher et obtenir les moyens nécessaires et financiers nécessaires.

Article 3 - Actions prioritaires

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Le CTF est une démarche individuelle du salarié s'intégrant paritairement dans les actions :

- émanant du 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 certifications de qualification des personnes des entreprises ;
- concernant l'adaptation du salarié aux mutations technologiques.

Article 4 - Durée des formations

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

La durée des formations ne peut être inférieure au minimum de 40 heures, la durée maximale admissible par la branche n'étant pas la compétence de la CPNE en matière de durée 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 successives 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

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les absences au titre du CTF ne peuvent pas excéder un salarié, sauf accord du chef d'entreprise.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, les absences ne peuvent pas excéder 2 % des effectifs de l'entreprise.

Article 7 - Financement

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Le CTF sera financé sur la clef et la mutualisation des fonds codesorpnat à 0,1 % de la masse salariale des entreprises du secteur, soit 50 % des dotations allouées du congé individuel de formation.

Les parts en charges financières se font de la façon suivante :

- 50 % du budget provisionné à l'action de formation par l'OPCA-CGM au titre des fonds du CTF ;
- 50 % du budget consacré à l'action de formation au titre des fonds mutualisés du PFE de l'entreprise.

Il pourra être fait appel à d'autres financements complémentaires de type émanant de développement de la formation (EDDF) ou Fonds social européen (FSE).

Les parts en charges comprennent notamment :

- les parts pédagogiques ;
- la rémunération brute du salarié parti en formation ;
- les charges sociales (légal et conventionnelles) ;
- les frais de transport ;
- l'hébergement et la restauration.

Article 8 - Délégation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Les parties signataires de cet accord délèguent à l'OPCA-CGM la collecte et la gestion des fonds liés au CTF.

La gestion des dossiers sera assurée par une personne 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 dossiers sera fait par une commission paritaire.

Article 9 - Procédure

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Tout salarié remplissant les conditions d'éligibilité peut demander par écrit à son employeur de bénéficier d'une action de formation au titre du CTF si cette action correspond au plan de formation de l'entreprise ou aux actions prioritaires telles que désignées à l'article 3 du présent accord.

L'employeur après examen préalable de la demande du salarié adresse à l'OPCA-CGM une demande de prise en charge des frais de cette formation.

L'employeur ne peut pas refuser 2 années consécutives une demande de CTF.

Tout refus de l'employeur devra être motivé.

L'OPCA-CGM s'assure des critères d'éligibilité et donne à l'entreprise son accord de prise en charge ou éventuellement motive son refus.

L'employeur fait 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 parties signataires conviennent de suivre l'évolution du CTF et de procéder aux modifications qu'elles jugent nécessaires.

Une évaluation du dispositif sera faite dans les 2 ans de sa mise en œuvre.

Article 11 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Le dépôt du présent accord sera effectué conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 12 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 1997.

communication

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la ctoamiuonimcn gighaupre (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre sicnylade ntoalanie du prépresse (CSNP) ; Chambre snacdyllie ntlaniaoe de la reliure, brochure, dorruue (CSNRBD).
Syndicats signataires	Fédération des tualilraervs des iusedrtins du livre, du pipaer et de la coiumentiancomn (FILPAC) CGT ; Fédération de la cutnmiooimacn et curtlue (FTILAC) CDFT ; Syndicat natioanl du pneronel d'encadrement de l'imprimerie de leuabr (SNIL) CGC ; Fédération française des saditcnys de la catcomniiumon écrite, gqphiurae et avulilsduioee (FC) CFTC.

En vigueur non étendu en date du 20 mai 1998

Les sgintraiaes du présent accord anayt analysé le perojt de cinittsuoton d'un pôle psnernefiosol présenté par le gpruoe de trvaail constitué de merbmcs des pnssoeoirfs de la presse, du livre, de la cnamiiioctmoun et de l'édition et rbplonsaeess à deivrs titers des itsnunitiots de rttreaie et de prévoyance Bellini, CACE, Gutenberg, Lemroul et MPNL adhèrent au piprncie 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 iitrndeuss du livre, du papier et de la canoitmucmoin (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 isrnllieidue du steeucr puor aecitipnr les mutatnois et les cmnanhetegs du mdoe d'organisation qu'elles ipsneomt ;

Considérant que dnas ce cntnxeeo la réduction et l'aménagement du tpems 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 uuinque au sien du pôle.

Prévoyance : cvneotoinns aelutlces et neouvllcs 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 saenaigrits cnfieont au guorpe de tavierl cité ci-dessus le soin d'instruire le dseoir de ctutnstioion du pôle vis-à-vis des isaetncns de tutllee ARRCO et AGIRC.

Cette décision iinliate qui maruqe ntroe intérêt et nortc volonté d'adhésion au pôle dreva être confirmée dnas un deuxième temps, prévu anavt la fin jluieelt 1998, par un enngeemagt feomrl sur un projet de réalisation du pôle et un ceildnraer de msie en oeuvre.

Considérant que l'application de la réduction du tepms de traavil ne dvera pas niure au pouvoir d'achat des salariés, les eesnipretrs dnvoiet être en mrseue de rechercher, dnas le crade des nueovuax mdeos d'organisation prévus par l'accord, les mleieulers stionulos puor le développement de la compétitivité, l'efficacité industrielle, la coatiolosIndin et le développement de l'emploi ;

Considérant que puor mtrtee en palce la réduction du tepms de taviarl les eintpeserrs dnievot poviour dspeiosr d'outils pttnreemat la msie en oruvee des apaaiotdnts ilbaspneeisnds puor releevr les défis aluxeusq est confrontée la banhrce ;

Considérant que les cnetemghans d'organisation itdnus par la réduction du tmeps de tvairal diveont fviosraer l'autonomie, la délégation de responsabilité et pmetterre un juste équilibre enrte vie pneerilfonsoles et vie falimalie ;

Considérant que les paitres sringtaeais ont travaillé embnlsee sur ce pjreot aibmuteix qui a puor but de définir le cdrae de la réduction et de l'aménagement du tpems de taviarl dnas les iuidstners graphiques, en ptteanremt aux ersinetpres de réagir aux denedams des ciltens en anpatdat lreus haeroris et en iunalqpmitt les salariés dnas le coihx du rhtyme de tarival ;

Considérant que le présent aroccd cdare destiné à mtetre en orueve la réduction et l'aménagement du tpems de tvairal dnas les itnsedrius gpeaqhuris diot être une iitotcnian à la ctatnioorecn

avec les intertutaires représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise afin de déterminer des solutions négociées sur ce thème ayant des impacts positifs en matière 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 doivent dans l'entreprise être précédées d'un volet industriel portant sur l'organisation du travail et d'un volet social patronal et syndical sur la pluriannualité salariale ;

Considérant en outre que le choix de ces nouvelles modalités d'organisation des entreprises devra intégrer un effort paritaire de formation ciblée ;

Considérant que les parties s'engagent à promouvoir dans ce cadre que ces actions soient par la réduction et l'aménagement du temps de travail, favoriser l'élévation et l'élargissement des compétences, seront considérées comme prioritaires dans les dispositifs particuliers 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 optent pour une réduction du temps de travail avec des compensations, 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 la presse et des industries graphiques, il importe d'adapter celles des dispositions de l'acte cénovenné en tant que de droit 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 transition anticipée d'activité et le renouvellement des effectifs salariés ;

Considérant que dans ce cadre, vu l'accord interprofessionnel relatif à l'ARPE, les parties s'engagent à déclarer valables l'initiative d'examiner conjointement les conditions d'application dans les entreprises de ce nouveau accord interprofessionnel ;

Considérant qu'il convient d'étudier la mise en place d'un dispositif spécifique de transition anticipée d'activité dans les entreprises de ce secteur ;

Considérant que les parties s'engagent à mettre en place l'observatoire paritaire de la formation pour mener l'étude de faisabilité destinée à favoriser la mise en œuvre de ce dispositif ;

Considérant enfin que les parties s'engagent à s'efforcer de faire bénéficier des emplois de moins de 50 salariés, dépourvus

de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme tels, du droit 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 convenues dans le présent accord ;

Les parties signataires, par le présent accord en ce qui concerne 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 avr. 1999

Les parties signataires du présent accord entendent inscrire les engagements à mettre en œuvre les mesures permettant une réduction effective du temps de travail de leurs salariés au sein d'une réorganisation de celui-ci.

Article 2 - Cadre juridique et champ d'application

En vigueur étendu en date du 18 avr. 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 la presse, sous réserve de l'application des dispositions de l'avenant en date du 12 décembre 1996 concernant la branche spécifique de l'activité reliure-brochure-dorure.

En conséquence, les articles de l'accord susmentionné s'appliquent aux conditions de travail et aux niveaux et structures des rémunérations et à l'ensemble des éléments y afférents et notamment ceux relevant de la détermination de la prime annuelle, ne s'appliquent aux entreprises spécialisées de la reliure-brochure-dorure relevant du code APE 22-2E.

A compter de la publication de son arrêté d'extension, le présent accord entrera en application 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 avr. 1999

Le présent accord s'applique à l'ensemble des catégories de personnels, sous réserve à durée indéterminée ou sous réserve à durée déterminée à temps plein, des entreprises entrant dans le champ d'application fixé à l'article 2.

Article 4 - Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

4.1. Durée du travail.

Conformément aux articles L. 212-2-1 et L. 212-1 bis du code du travail, la durée maximale 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 maximale 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 l'Union 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 principes d'organisation ci-dessous énoncés afin de l'adapter aux variations de la charge de l'entreprise se trouve confrontée.

4.2. Les durées maximales du travail.

L'horaire maximal 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 hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur deux semaines consécutives. L'amplitude journalière maximale de travail sera fixée à 10 heures, sauf dérogation exceptionnelle accordée par l'inspection du travail.

(1) Alinéa 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 avr. 1999

5.1 Principes généraux.

5.1.1. Dans le cas d'horaires réguliers.

La semaine de travail s'organise sur quatre jours minimum, comprenant en outre deux jours de repos consécutifs, dont le dimanche, sur la base d'un horaire constant, avec possibilité d'heures supplémentaires dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles.

5.1.2. Dans le cas d'horaires modulables.

L'objectif de ce système étant d'adapter la durée du travail et de mettre en œuvre une organisation telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail, les modalités particulières de son organisation 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 information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. La mise en œuvre de cette organisation peut se faire selon l'un des modes de répartition du travail en équipe sur la semaine et dans le respect du principe légal prévu par 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 travailler quatre jours de 8 heures aux heures prévues s'ajouter la durée de 30 minutes par équipe. Cette forme d'organisation laisse le choix à l'entreprise

d'organiser le cinquième jour de travail en fonction de ses contraintes et des conséquences que ceci implique en terme de récupération.

Dans le cas d'une organisation en travail posté continu (7 jours / 7, hors équipes de suppléance), le chef d'entreprise après information et consultation du CE ou des délégués du personnel pourra mettre en place cette forme d'organisation dans le respect des dispositions du code du travail prévues sur les équipes tournantes 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 moyenne 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 particulières de réduction, d'aménagement et de modulation 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 hebdomadaire 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 austère 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 passage de 39 heures hebdomadaires de travail effectif à 35 heures, cette réduction correspondra à 4 jours. Les modalités de prise de ces jours ainsi que le délai maximal pour les prendre sont fixés 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 pour effet d'empêcher le bon fonctionnement de l'entreprise et qui ne pourront être pris pendant la période suivante : 15 juin au 15 septembre, sauf accord particulier.

En cas d'absence d'accord, ces jours de repos sont pris par journée entière et sont répartis dans le courant de l'année civile en tenant compte des exceptions fixées ci-dessus. Ce mode d'organisation de la réduction de l'horaire effectif de travail pourra éventuellement, avec l'accord du salarié, se traduire par l'affectation à un poste épargne temps (1).

La mise en place de ce système dans lequel les entreprises pourront recourir à une durée effective supérieure à la durée légale pendant une partie de l'année implique le respect de la rémunération.

5.3.3. Par le recours à un système de modulation programmée des horaires.

Le recours à un système de modulation programmée des horaires conduit à un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures. L'horaire hebdomadaire à une même entreprise, un même établissement ou une même unité de travail, doit pouvoir être modifié pendant la période choisie par l'entreprise et varier entre :

- les maximaux fixés à l'article 4.2 ;
- 24 heures.

L'objectif de ce système est destiné à coexister en même temps d'horaire les heures et les bases d'activité en permettant aux entreprises de gérer au mieux de périodes choisies, dont le cumul ne peut excéder l'année, les variations de charge auxquelles elles 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 cnmasoitopen des périodes de hatue activité dreva se faire par les périodes de sous-activité de façon à seodlr ce ctompe de conepotimsan en fin de la période choisie. Cauqhe huree effectuée au-delà de 35 heures vrdniea en déduction de ce quota. Les heeurs effectuées en deçà de 35 heures en période de sous-activité n'auront pas d'effet sur le qouta plafonné.

Exemple :

- 1re snemiae : 44 heures, siot 9 hueers de modulation. Le qtuoa plafonné nuveoau deveint 160 heures - 9 heerus = 151 heures ;

- 2e smneaie : 26 heures, siot 9 heures en mmois de 35 heures. Le qotua de 151 heures ne bunegoat pas.

5.3.4. Modalités d'information du salarié.

Le salarié srea informé mlnelnueeesmt de la sttoaiuin de son qotua par tuot moyen.

Chaque semestre, un bialn des périodes de htaue et de bssae activité srea effectué. Au cours de l'examen de ce bilan, des dptitiosons sronet pesirs puor avrrreir à ce que le nbomre d'heures des périodes de huatue et culei de basse activité siot équilibré anvat le balin suivant.

5.3.5. Si le cmpote est négatif du fiat de l'entreprise, le salarié n'est pas rlevdaebe des hreeus dues.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 jiun 1998 et de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998 (arrêté du 14 avirl 1999, art. 1er).*

Article 6 - Formalités de mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

L'introduction dnas une entreprise, un établissement ou une unité de travail, du système de mlutiaodon programmée des horaires, est subordonnée au repekst d'un délai de prévenance de 30 juors caaneidelrs minimum.

Article 7 - Modification de la durée et de la répartition des horaires du travail

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Cpotme tneu des impératifs de production, la durée prévue de l'horaire de tvraail ainsi que les modalités de répartition de celui-ci ponruort être modifiées. Au cruos de ctete période et à défaut d'accord celticolf d'entreprise ou d'établissement inntasutit un délai puls important, les salariés seonrt informés de ces ceethnnagms aevc un délai de prévenance d'au mmois duex juors ouvrs, suaf cnretsocncais eilneopxenletcs déterminées dnas l'entreprise.

Ce délai de prévenance est apclablpie au système de l'organisation de la réduction du temps de tavrial suos fmroe d'octroi de jorus de roeps supplémentaires.

Article 8 - Modalités de décompte de l'horaire

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

L'horaire est défini puor l'entreprise, l'établissement ou une unité de travail.

Article 9 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

9.1. Définition.

A l'exception de l'organisation du tmeps de tviairal prévue à l'article 5.1.1 du présent accord, srea considérée cmhoe heure supplémentaire tutoe hruuee dépassant l'horaire haubietl de l'entreprise sur la bsae hbaoeraddmie de 35 hurees tllee que définie à l'article 4.1 complété par l'article 5.

9.2. Qciliuafotain dnas le cadre des mdoes d'organisation prévus aux 5.3.2 et 5.3.3.

9.2.1. Mdoe d'organisation prévu à l'article 5.3.2.

Dnas les ereertnpsis aanyt opté puor un système d'organisation du taiavrl tel que défini à l'article 5.3.2, dégageant des juors de reops pnioerpnootlrs à la réduction du tmeps de travail, les hurees supplémentaires soernt décomptées au-delà de l'horaire heaidambdroe anyat srvei de bsae à la détermination de ces jours de repos.

9.2.2. Mdoe d'organisation prévu à l'article 5.3.3.

Dnas le cas du rerucos au système de mudoltiaon programmée des horearis prévu à l'article 5.3.3, les heerus modulées ne snot pas considérées cmome des hurees supplémentaires.

Snot considérées cmome hurees supplémentaires ttoues les hueers définies cmhoe siut :

- toute huere effectuée au-delà du qtuoa d'heures de malidotuon ;

- toute hruue effectuée en puls non compensée en fin de période annuelle.

9.3. Ttmreaient des hreeus supplémentaires.

9.3.1. Tuote huree effectuée dnas la limite du qtuoa d'heures de modiuotaln et non compensée en fin de période aeullnne srea considérée comme heure supplémentaire majorée à 33 %.

9.3.2. Dnas le cas où des hereus snot effectuées au-delà du quota d'heures de modulation, les doisiiptnoss de la coevintonn cecivltote ptorant sur le teanrmiett des herues supplémentaires snot applicables.

9.4. Racpenmemlet du panemeit des heeurs supplémentaires par un reops compensateur.

Un arcocd d'entreprise puet prévoir le rnepamelcemt de tuot ou ptaire du peiaenmt des hreeus supplémentaires ou des marotinoajs y afférentes par un ropes ctsaenompuer équivalent. Dnas les eirespertns non pevrouus de délégués syndicaux, la msie en plcae du roeps cenemutspaor de relcneapmemt est subordonnée à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou à

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 matonjroais qui font l'objet d'une csniaecomtopn entière en reops ne s'imputent pas sur le centnigont auennl d'heures supplémentaires. Les modalités d'information du salarié sont les mêmes que celles prévues pour le reops ceamtsnepuor de droit commun.

9.5. Cinentgont anenul d'heures supplémentaires.

Le cneinntgot annuel 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 entreprises qui rejoignent à un système de miodaudlton programmée des horaires.

Pour les entreprises ne rejoignant pas à ce système, le contingent est fixé à 130 heures par an et par salarié.

Toutefois, des dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 11 salariés sont instituées selon les modalités suivantes :

- adaptation à hauteur de 50 heures du contingent ;
- cette dérogation étant applicable de façon transitoire 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 habituel ne doit pas avoir d'incidence sur la mise en place des salaires.

10.2. Gélirs des salaires minima mensuels.

La négociation salariale autonome de branche devra porter sur l'ensemble des éléments de la rémunération et pourra permettre de faire évoluer le taux horaire applicable à la base mensuelle de 152,25 heures de manière à réduire progressivement le complément de réduction du temps de travail.

10.3. Tientement de la rémunération.

Coté tenu de la multiaction des horaires, un compte de ciationmospn sera institué afin d'assurer aux salariés concernés une rémunération mensuelle lissée indépendante de l'horaire réel.

En cas de périodes non travaillées donnent lieu à indemnisation par l'employeur, tels 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 ajustement 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. Nouveaux embauchés.

A compter de l'entrée en vigueur de l'accord portant sur la mise en œuvre et la réduction du temps de travail, les salariés embauchés seront déterminés sur la base de 152,25 heures. Toutefois, ils rejoignent les minima des salariés en poste avant la date d'entrée en vigueur de l'accord sur une période transitoire de trois ans selon les modalités suivantes :

- rattachage par tiers du complément de réduction du temps de travail pour les années 1999, 2000 et 2001.

A compter du 1er janvier 2002, les nouveaux embauchés se verront appliquer 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 recouru 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 saignantes conviennent d'établir des modalités différentes en fonction du degré d'autonomie de ces personnels et en distinguant notamment ceux bénéficiant d'un mandat de direction de ceux dont le mode d'organisation de l'équipe dont ils ont la charge implique 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 disposent d'une certaine autonomie dans l'organisation de leurs services et dont le niveau de responsabilité et d'autorité est notamment attesté par l'importance des fonctions et de la rémunération.

Peuvent néanmoins être rangés dans cette catégorie de cadres de direction les cadres qui :

- participent au comité de direction ;
- exercent des prérogatives de direction 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 allouer une réduction de leurs temps de travail attribuée par l'octroi de jours de repos qui ne sauraient être inférieurs à 12 jours.

12.2. Cas du personnel d'encadrement ne s'inscrivant pas dans les articles 12.1. et 12.3.

Cet horaire convenu, ou forfait, doit s'établir de façon à permettre le contrôle des dispositions légales en matière de durée du travail.

Pour ces cadres, la réduction du temps de travail peut se décliner sous des formes diversifiées conformément aux formes 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 voient attribuer 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) *Alicette 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 pratiqué composé de 2 membres par organisations syndicales représentative et d'un nombre égal de membres de la délégation syndicale sera chargé du suivi de l'accord cadre. Sa mission doit les modalités prévues dans le présent accord. Sa mission doit les modalités prévues dans le présent accord.

Un point d'étape pourra être fait à l'issue des 6 premiers mois d'exécution de l'accord.

Pour assurer cette mission, il pourra demander à l'observatoire paritaire 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 remettre en cause les accords d'entreprise ou d'établissement signés lors de l'extension et portés sur la mise en œuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail et prévoyant un dispositif différent de celui existant dans le présent texte ou négocié sous l'empire d'un acte de loi 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 recours ne sauraient être un mode d'organisation caractéristique et les parties conviennent de se rencontrer régulièrement pour 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 semaine de travail débute le lundi à 6 heures ou à 7 heures. L'entreprise pourra opter pour la semaine en 4, 5, 6 ou 7 jours de travail. "

Prime annuelle (annexe IV de la convention collective) :

Les parties conviennent d'actualiser les modalités de calcul et de versement de la prime annuelle conformément à l'annexe IV. Un texte spécifique sera rédigé à cet effet sur la base d'une prime annuelle calculée sur deux demi-mois conformément aux 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 chaque équipe pour un même atelier, la prime annuelle sera intégrée dans les dispositions légales étant prise et payée pendant l'organisation du service ou à la fin de celui-ci, chaque équipe pourra en bénéficier. "

a) 6 jours de 5 h 50, avec un salaire de 6 h 15 ;

b) ou 5 jours de 7 heures, avec un salaire de 7 h 30 ;

c) ou 5 jours de 7 heures avec un salaire de 7 heures et une prime d'une demi-heure, incluse dans les 7 heures ;

d) ou 4 jours de 8 h 45 avec un salaire de 8 h 45 et une prime d'une demi-heure incluse dans les 8 h 45 ;

e) ou 4 jours de 8 h 45 avec un salaire de 9 h 15.

Aucune majoration pour heures supplémentaires ne sera due pour 6 heures et 21 heures ou bien entre 7 heures et 22 heures."

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 entreprises ;

b) La création d'un groupe de travail sur le projet d'action sociale en faveur des chômeurs affiliés à la CLIRPAIG Régionale et à la CLIRPAIG Prévoyance.

Article 17 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

17.1. Doivent être particulièrement bénéficiers des aides du

Puor celes des esnrreetspis 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 bsaie de 37,30 heuers payées 40 heures, donrvet aebassir luer tpmes de tvriaal en deussos 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 aetuengmr d'au monis 6 % l'effectif concerné par la réduction du tpmes de traiaavl 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 naievu d'effectif (effectif itaniil et euhcmebas compensatrices) pdneant une durée mnimliaie 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 doiisstpf spécifique d'accès dceirt aux aeids ne vuat que puor une réduction du temps de triaval anticipée dnas le carde du voelt onfseiff de la loi.

17.2. Dtopssoniis générales

Le présent aorccd est clcnou puor une durée indéterminée. Il fomre un tuot ilbniiivdse dnas ses diinoitpssos teels que fixées par les aeitrcls du présent accord. Tutoe mesrue fasaint olbtacse à l'une d'entre elels entraînerait de peiln droit la caducité ddiut accord.

Les diooipnstiss du présent acocrd ernnoertt 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 dedemnant 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 tpmes 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 ccimtoaoumnin gqiurhape (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 lbauer et activités coxeenns (SNIL) CGC.

En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

Les iitneudsrs gaerquhpis se ceoopmsnt pnmreelpiancit de pteetis ersieeprnts de minos de 10 salariés.

Direetmnect concernées par la rtruseouaritctn des marchés, la cronontteaicn de l'activité, les pieetts epesritrnes dveonit faire fcae aux évolutions économiques sectorielles, aux cnaaegmehts tooeolinhgqucs 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 preisulus années, la bchanre a déployé des eotrffs ittornpmas puor snutoeir et aeagnpcpmor les atnocis de fromoitan en dtecoirin des salariés du secteur.

C'est asini que le rugronpeeemt de la ctloclee des fnods iusss de la ciroutnobtln des eetrnrerpsis au sien d'un même OCPA de branche, la pmtrooion 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 cnnutoeir d'inciter et de suntoeir l'effort de frmaootin des pietets entreprises,

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

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 pitirraae du 21 décembre 1994 retailf au versneemt de la ctuirbotinon oiatgiolbre à l'OPCA CGM prantot sur le développement de la fartiomon proslnsleonifée cnuitnoe dnas les etrsiperens de mnios de 10 salariés,

Snot ceenuvnos des dptisosoins stveaiuns :
Article 1er
En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

Les petaris snegaairtis de cet acrcod nntoiaal cinvnnoenet de la rriarstaolvoen de la cutnirirotobn olartiigobe des erenpstires de mnios de 10 salariés au tirtre du paln de foromtain de l'entreprise.

La ctunoioibitrn de ces etrpreisnes est fixée désormais à 0,25 % de la msase salrliaae brute.

Article 2
En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

Une smmoe mmainile de crbintoutoin 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 aocrcd 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 onsoiiagnrtas 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 gaqruhpie (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre scadlnyie naaolitne du prépresse (CSNP).
Syndicats signataires	Fédération des turaaillvers des inirseudts du livre, du paepir et de la cnomoitimcuan (FILPAC) CGT ; Syndicat nitooanl 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 svuiants nceoarnt l'accord-cadre du 29 jveinar 1999 puor la msie en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du tepms de taairvl dnas l'imprimerie de leuabr et les ieridsutns gphiauergs et des dissiioptions 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 heeues de taavril eieicftff au snes prévu par la loi snot à pdrenre en cmtpoe puor l'application des règles reetivlas à la durée du tvairal praontt nmemotnat sur le décompte et le trinetaemt des heerus supplémentaires.

2. L'article 314 de la ceinvoontn cclitleove et le noeuvl acrtile 314 bis iunlcs dnas l'accord du 29 jvaeinr 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 tiaarvl relève du suel puooivr de décision du cehf d'entreprise, suos la suele réserve du respect des procédures légales. Les modalités de psire de la bursrie ctlenlnnoivoee liées à ces modes d'organisation n'ont dnc pas à être modifiées, du suel fiat de l'accord du 29 jaienvr 1999.

3. La qtiaaficiouln juiiurqde de la bsirree cnvloontintenee (pause ou tpms de tiaarvl effectif) dépend des modalités de psrie de celle-ci. Ainsi, lqrusoe cttee briusre est inclsue dnas l'amplitude journalière de travail, elle ctisunote du tpms de taiavrl effectif. A l'inverse, cette bsurrie ilnscue dnas l'amplitude journalière de tiaarvl est eluxce du tepms de tvaairl eieicftf lqsrue les salariés

Accord paritaire du 16 décembre 1999 relatif au groupe de suivi ARTT

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cotcoamimniun gphraique (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre slycndiae nalitonae du pré-presse (CSNP).
Syndicats signataires	Fédération des taelalrrvuus des ieidstrnus du livre, du ppiaer et de la caconmimutoin (FILPAC-CGT) ; Fédération de la caicmoumotnin et clurute (FTILAC-CFDT) ; Fédération du lrvie FO ; Syndicat naiantol du peernnosl d'encadrement de l'imprimerie de leabur (SNIL-CGC).

En vigueur étendu en date du 16 déc. 1999

Fonctionnement du groupe patiarire de svuii de l'accord-cadre du 29 jjevanr 1999 puor la msie en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du tepms de trivaal dnas l'imprimerie de luebar et les itsrudens graphiques

Sur le fdoenemt de l'article 13 de l'accord patiaire du 29 jnivear 1999 et dnas le carde d'un mdaant de la cosmisiomn parritiae nationale, il est constitué un " groupe prraiate de suvii " dduit

Accord du 16 janvier 2001 relatif à la fongibilité des ressources de la formation continue reconduction de l'accord du 25 novembre 1996

pneeuvt quitter le leiu d'exercice du puvooir hiérarchique de l'employeur, paedntt 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 tpms de taiavrl eieicftf iicrnste dnas le cdoe du travail, il est dnas l'intention des parties, d'une Le prahaargpe 1 riatlef à la définition du tpms de traiavl eefciftf est étendu suos réserve des disisnpiotos de l'article 3 de l'accord nanoiatl ionpenornetsrisefl du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 de miaoessinautln du 19 jnaeiv 1978.

part, de ne pas rtetmree en cuase ce mdoe d'organisation ni les pruijeats financières aeuetclls dnas ce diaomne et, d'autre part, de fseairvor une eitvffece réduction du tpms de travail. L'exclusion de cette bursire du temps de trivaal eefciftf ne dreva dnc pas, du suel fiat de l'application de l'accord-cadre du 29 jnivear 1999 et des dptonsois de la conntioven clelcitove reitvlaes à la durée et à l'organisation du travail, aivor d'incidences financières puor les salariés.

Les prieats sategianris dmdnaneet l'extension du présent accord.

(1) Pargraphe étendu suos réserve des dsinooitpsis de l'article 3 de l'accord niataonl itepssoifonrnerel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 de msieoutaansln du 19 jevainr 1978 (arrêté du 21 ortocbe 1999, art.1er).

acocrd puor en ausersr son suivi tnat sur le paln qaiiauttlf que qtitatnaiuf et régler tutoe difficulté liée à l'application dcerite de l'accord susmentionné.

Ce grpoue est composé de duex memrebs par oaatgniroin 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 salarié (1). Dnas ce cas, le gurpoe dedamne à l'employeur et au salarié (1) de lui tramtsretne les éléments s'inscrivant dnas le crdae du litige, nnammeott : aroccd d'entreprise, procès-verbaux de CE ou de DP, règlement intérieur, coratnt de travail, btielnlus de salaire.

Les éléments susmentionnés dnvoeit être renvoyés au gorupe patiarire par lrttee recommandée aevc AR dnas les 15 jruos fcarns snaivut la réception de la demande, au siège de la CPN, 68, bolvreuad Saint-Marcel, 75005 Paris.

Si le salarié (1) ou l'employeur sitohuae aulnenr sa saisine, il dospie d'un délai de rétractation de 7 juros fnacrs à cmtpeor de ctete saisine.

Le grpuoe ptraiarie rned sa décision interprétative dnas un délai muixmam d'un mios à ctmpeor 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 pibcualoitn des interprétations des uns et des autres.

Les ptaeirs seiagartnis ndeamnet l'extension du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la ccinumoimtoan ghpagriue (FICG) ; Syndicat niaatnol des isduetirns de la cmiutcanoimn gpqhiraue et de l'imprimerie française (SICO GIF).
Syndicats signataires	Fédération des trvlliaeruas des iursnitdes du livre, du ppeiar et de la cmnitumicoaon (FILPAC) CGT ; Industries pphqliguaeryos 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 ;

Conformément à l'article 7 de la loi du 19 jniaevr 2000, tuot salarié bénéficie d'un ropes quiedtion d'une durée mliainme de 11 hurees consécutives (art. L. 220-1 du cdoe du travail) aleuexqlus s'ajoutent 24 heeurs de reops hebdomadaires.

Dans le cas d'horaires réguliers, les 24 herues de rpeos cronepdsenort au dnmacihe (1).

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des ataicrls L. 221-5-1 et sntuiavs du cdoe du taravil rifealts aux dérogaions à l'interdiction du tiavarl le dahmicne (arrêté du 17 jvaeinr 2002, art. 1er).*

Article - Chapitre II : Mise en oeuvre et modalités de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Considérant la diversité des tpyes d'organisation de tiraval au sien des entreprises, la spécificité de luers meynos de poocrtidun et la variété des marchés sur lelqsues eells interviennent, c'est au naievu des eeiesnrpts ou des établissements que se mrontett en pacle les snuoitlos les meux adaptées à la réduction du tepms de travail

La réduction du tepms de tiraavl puet être msie en oervue de manière différenciée au sien d'une même entrsipree ou d'un même établissement Elle puet prdnree nmtmenaot la fmore :

d'une réduction de l'horaire hdmadaobrie ;

d'une aibtrituton de journées ou demi-journées de rpeos supplémentaires ;

d'une conaoimsbin de duex dispositifs, réduction de l'horaire hdaoeambirde et otcroi de juros de ropes supplémentaires ;

d'une mldotuaoïn des hraerois sur l'année.

La réduction et l'aménagement du tmeps de tavrail se fasinat au moyen d'une mouotaildn des horaires, siot sur un cycle, siot sur l'année, ou par l'octroi de juor de repos supplémentaires dnas l'année, dvneort se fiare aevc le mneaitin des rémunérations muenllsees basées sur les tuax haroeris aetclus puor 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 estnpeierrs ou les établissements qui le snahtieuot poronurt auiepeqlr le dospitsiif prévu par l'article 9 de la loi n° 2000-37 du 19 jnieavr 2000, qui onargsie la réduction du tmeps de tavrail suos fomre de jruos de repos.

Article 6.2

Une réduction du tpems de triaavl en deçà de 39 herues puet être organisée en tuot ou pratie par l'attribution poetllrpnorinoe de juors ou demi-journées de ropes dnas l'année.

Le mateniin de l'horaire hmrbaedodaie à 39 heerus dnrenoa leiu jusqu'à 24 jruos de ropes supplémentaires par an.

Article 6.3

La msie en plcae de ce système ilumqipe un lgissae de la rémunération sur les 12 mios de l'année de référence.

Article 6.4 (1)

La quote-part des rpeos pvnauot être prsie à l'initiative du salarié srea égale à au monis la moitié du nmrobe ttoal de juors aicqus au trite de la réduction du tmeps de travail, à défaut d'accord d'entreprise, après aorccd de l'employeur.

Article 6.5 (1)

Les modalités de prise des journées ou demi-journées de rpeos droenvt être arrêtées d'un cummon aroccd enrte l'employeur et le salarié, en tneat cmopte de l'organisation de l'entreprise.

Article 6.6

Le délai de prévenance minumim puor midfeior les detas fixées puor la prise des jrous de ropes est de 7 jorus calendaires. Il pruroa cdapneent être ramené à 4 juros calendaires, *notamment*(2) en cas d'absence imprévue de salariés, ou puor plalier un amcoïnsceest toeapmirre d'activité.

Article 6.7 (3)

Les délais mmxiaa dnas llesqus ces rpeos diovnent être pirs donervt être fixés dnas la liitme d'une année, à l'exception des jruos prévus puor l'alimentation d'un éventuel compte-épargne temps.

Article 6.8

Ces jorus de rpeos ne pnuevet être accolés aux congés pinacpruix anisi qu'aux jrous fériés et conventionnels, suaf acrcod d'entreprise prévoyant cttee possibilité.

Article 6.9

Un dunecomt pmaretentt de srvue le ceomutpr des différents tmeps (repos cernumoseapts aciuqs et pris, heerus supplémentaires effectuées dpeius le début de l'année), diot coreotmpr un état du nbmroe de jorus de ropes acuiqs au crous du mios et du norbme de juros de ropes eifecteeemvnft pirs au curos du mois.

Article 6.10

Heures supplémentaires : définition

Seront considérées cmmoë hueers supplémentaires les hreus effectuées au-delà de 39 hueers homeirbeaddas ou de la lmitie hieaodbamrde fixée par la msie en pclae d'une réduction du tepms de trvaail par l'octroi de jrous de repos, anisi que, à l'exclusion de ces dernières, celes dépassant la durée mnnyoeë de 35 herues calculée sur une bsaë anlnulee (en tuot état de cause, tuteos les hreus effectuées au-delà de 1 600 heeurs anlnueels dneorvt être qualifiées d'heures supplémentaires).

Article 6.11

Limites hmeerdaibdoas et hurees supplémentaires

Toute hreue supplémentaire effectuée au-delà de 39 heures, ou de la lmitie hbdarmedioiae fixée par la msie en pacle d'une réduction du tmeps de tivaarl par l'octroi de jours de rpeos supplémentaires sur l'année, srea décomptée à la smaniee et se vrera alpqqeur les tuax de moarjtiaon suvtnias :

25 % puor les 4 premières herues dépassant ctete litmie hutae ;

33 % puor les 4 heeurs stnveauis ;

50 % au-delà.

Article 6.12

Heures effectuées au-delà du plafond de 1 600 heures annuelles

A l'exclusion des heures supplémentaires effectuées au-delà des limites prévues par l'article 6.11, les heures supplémentaires sont les heures travaillées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, dépassant la durée maximale annuelle de 1 600 heures, hors effectifs congés payés, telle que définie dans l'article 2 du présent accord. Elles se vident de la part des heures de travail légal afférentes.

Article 6.13

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires des salariés aientidamivre est limité à 130 heures par an et par salarié.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un report sur le compte d'heures de travail ne s'imputeront pas sur le contingent annuel précédemment défini.

Article 6.14

Période transitoire

Dans l'attente de la mise en place du régime définitif concernant le décompte des heures supplémentaires, la mise en place du présent accord permet l'utilisation des dispositions prévues par la loi du 19 janvier 2000 pendant la période de transition, c'est-à-dire et sauf urgence de loi :

Année 2001 :

Bonification de 25 % au profit du salarié pour les heures comprises entre la 36^e et la 39^e heure.

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue à partir de la 37^e heure (4).

Le régime définitif entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2002, pour les salariés de 20 salariés.

(1) Altrice étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-II (alinéa 2) du code du travail, une partie des jours de repos devant, en tout état de cause, donner lieu au choix du salarié (arrêté du 17 janvier 2002, art.1er).(2) Telle que de l'extension (arrêté du 17 janvier 2002, art.1er).(3) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-II (alinéa 2) du code du travail imposant que les jours de repos soient pris dans la limite de l'année au cours de laquelle est appliquée la réduction du temps de travail (arrêté du 17 janvier 2002, art.1er).(4) Partie étendue sous réserve de l'application du paragraphe VIII de l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail aux termes duquel le seuil d'imputation des heures supplémentaires sur le contingent est fixé à 36 heures pour 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 dispositions de l'article L. 212-2-1 du code du travail, les entreprises ou les établissements peuvent mettre en place une organisation du temps de travail sur l'année.

Dans la limite de 1 600 heures par an et par salarié, non compris les heures supplémentaires visées à l'article 7-9 du présent accord, l'horaire hebdomadaire de travail effectif peut varier

autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, dans la limite d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées en deçà et au-delà de cet horaire moyen s'annulent arithmétiquement (2).

Article 7.2

Modalités de mise en œuvre et programme annuel indicatif

Conformément à l'alinéa 5 de l'article 8 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, le représentant de l'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel. Le chef d'entreprise devra consulter au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel un plan de l'application de la modulation.

Article 7.3

Délai de prévenance des changements d'horaires

A défaut d'accord d'entreprise, le délai de prévenance pour modification de la programmation des horaires sera de 7 jours ouvrés.

Ce délai de prévenance pourra toutefois être réduit dans des circonstances fixées par un accord d'entreprise, lorsque les caractéristiques de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. L'accord d'entreprise fixant un délai de prévenance inférieur à 7 jours devra prévoir des compensations au bénéfice du salarié.

Article 7.4

Limites de la modulation

Les limites hautes de modulation sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement dans les limites maximales de 48 heures sur 1 semaine, et de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Article 7.5

Rémunération

Dans le cadre de la modulation des horaires, il conviendra d'assurer aux salariés concernés une rémunération mensuelle lissée sur l'année, indépendante de l'horaire réel.

Article 7.6 (3)

Chômage partiel

Le recours au chômage partiel est possible si en cours de période d'application, il apparaît que les périodes de basse activité ne pourront être compensées par des périodes de haute activité.

Article 7.7

Heures supplémentaires : définition

Ne seront considérées comme heures supplémentaires que les heures effectuées au-delà des limites hebdomadaires fixées par un accord de modulation et dans les limites définies par l'article 7.4, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles dépassant la durée moyenne de 35 heures calculée sur une base annuelle (en tout état de cause, toutes les heures effectuées au-delà de 1 600 heures annuelles doivent être qualifiées d'heures supplémentaires). Les heures effectuées au-delà de 35 heures dans les limites définies par l'accord ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires dans la mesure où elles sont compensées. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel visé à l'article 7.11 du présent accord et ne donnent lieu ni à majoration ni à rachat compensateur.

Article 7.8

Décompte des heures supplémentaires

Dans le cadre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail sous forme d'une modification annuelle des horaires, les heures supplémentaires seront décomptées selon leur nature, soit à la semaine, soit sur la base de la durée

mnoyene d'un cyle (dont la durée srea définie par un accrod d'entreprise) ou sur l'année.

Article 7.9

Heures effectuées au-delà des litemis fixées

par un acrcod de madiotulon anlulene des horaires

Toute herue supplémentaire effectuée au-delà des liemits hiddreaebams haetus fixées par acorcd de moitlauodn aunngle des haorires srea décomptée à la saimene et se vrera alqeiuppr les tuax de mrijtaoan 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 poalfnd 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 mnoenye sur l'année, et en tuot état de cuase dépassant la durée annlelue de 1 600 heures, hros effet congés payés, telle que définie dnas l'article 2 et qulele que siot la durée 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 cdrae des diositopsins ravteelis à la réduction et à l'aménagement du tmeps de taivrall prévues à l'article 7.1 du présent accord, suaf dnas les duex cas prévus par la loi où il est aneclleutmet mnntiaeu à 130 heures, c'est-à-dire loqsruue l'accord colecitlf prévoit :

une matuooldin de fibale amplitude, cirompse etrne une lmitie inférieure de 31 herues heieambrdoads et une litmie 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 cpeasetmnur de reemepamclnt ne s'imputeront pas sur le cnegnntit anuel précédemment défini.

Article 7.12

Période transitoire

Dans l'attente de la msie en plcae du régime définitif ccnoeanrt nmtaomnet les cgntontnies anuenls d'heures supplémentaires, la msie en place du présent acrocd premet l'utilisation des dsoipinisots prévues par la loi du 19 jeinvvar 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 hurees crmpieoss etnre la 36e et la 39e heure.

Le seuil 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 deantv iinevtrner au 1er jvinear 2002, puor les ernerspeits de puls de 20 salariés.

(1) Acritle étendu suos réserve qu'en aiticplpaoïn de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un arcocd complémentaire de bnrchae ou d'entreprise précise :les données économiques et seolals

jsuaitnift le reuocrs à la madlooiutn ; les modalités de reuocrs au tvriaal torimpeare ; le driot à rémunération et à repos cuposnaeetmr 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 jeinvvar 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 jaeivnr 2002, art. 1er).(3) Alitrce étendu suos réserve de l'application des ailrtecs 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 dionioitssps 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 taiavrll aux treems dueuql dnas le carde de la modulation, le seil d'imputation des heerus supplémentaires sur le cgnnneoitt est fixé à 1 645 hereus (36 heerus en monenye sur l'année) puor l'année 2001 (arrêté du 17 jnveiar 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 evtemfienecft 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 emfvefietcnt travaillées est inférieur à la mneynoe anulnele prévue du fiat du salarié en rsoain d'absences non coenvilnenloetns et non indemnisées, 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 taiavrll et svinaut des hrreaois collectifs

Les careds qui snot occupés solen l'horaire cecliloff acpabillpe au sien de l'atelier, du scierve ou de l'équipe aaxeuls ils snot intégrés, et dnot la durée du tepms de tiaavrll puet être prédéterminée, bénéficieront 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, taiavrll de nuit, reops et congés.

La durée de tiavrll de ces cdears cnurontiea à pouiovr être fixée par une cteoninon illddiivnluee de faforit en hueers sur une bsaie haïdobaeemre ou mensuelle, si elle dépasse 35 hueers de façon répétitive (sans nécessité d'accord cciltleof préalable) dnas la liimte du cengonnitt aunenl de 130 heures.

Les salariés concernés drvnoet se vior auqepilpr une réduction

effectif de la durée du temps de travail en lien avec l'horaire collectif de l'équipe ou du service. *Forfait annuel heures* (1).

Article 9.2 (2)

Cadres dont la mission nécessite une liberté d'organisation

Il appartient à l'accord d'entreprise de définir les cadres en tant que catégorie.

A défaut d'accord d'entreprise, tous les cadres exerçant les fonctions suivantes :

- cadres commerciaux ;
- de fabrication ;
- administratifs ;
- techniques et logistiques, etc.,

se voient attribuer un forfait annuel :

- soit de 1 730 heures maximum ;
- soit de 217 jours maximum, avec une limite quotidienne ne pouvant excéder 10 heures en fonction des impératifs de leur mission ou de leurs responsabilités.

Article 9.3

Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants, disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs fonctions et d'un niveau élevé de responsabilité et d'autorité, notamment attesté par l'importance de leur fonction et de leur rémunération, ne sont pas soumis à la législation sur la durée du travail ; dès lors, les dispositions du présent accord ne leur sont pas applicables.

Peuvent néanmoins être rangés dans cette catégorie de cadres de direction, les cadres qui :

participent au comité de direction ;

exercent des prérogatives 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.

L'accord d'entreprise prévoit également les conditions des fonctions concernées.

(1) Alinéa précédent de l'extension (arrêté du 17 janvier 2002, art. 1er). (2) Article étendu, en ce qui concerne la conclusion de l'accord en vertu d'une convention annuelle, sous réserve qu'en application du paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise définit : - les catégories de salariés concernés par lesquelles la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi à temps ; les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos ; les conditions de contrôle de son application ; les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ; les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire (arrêté du 17 janvier 2002, art. 1er).

Article 10 (1) - Chapitre IV : Nouveaux embauchés

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés minimaux des nouveaux embauchés à temps complet seront déterminés sur une base de 35 heures hebdomadaires, ou 152,25 heures mensuelles, ou 1 600 heures annuelles.

Ils rattrapent les salaires minimaux conventionnels, base 169,60 heures par mois, selon le barème en vigueur à la date de la signature du présent accord, au cours d'une période transitoire de 3 ans par trois selon les modalités suivantes :

Embauches à partir de 2001 : 1/3.

Embauches à partir du 1er janvier 2002 : 2/3.

Embauches à partir du 1er janvier 2003 : les nouveaux embauchés se voient attribuer la même grille des minima conventionnels, base 169,60 heures, que les anciens salariés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi susvisée du 19 janvier 2000 qui prévoit le bénéfice d'une garantie de rémunération pour les salariés payés au SMIC non seulement pour les salariés concernés par la réduction du temps de travail mais aussi pour les nouveaux embauchés qui ont pu bénéficier de modalités équivalentes par leur nature et par leur durée à ceux occupés par des salariés bénéficiant de cette garantie (arrêté du 17 janvier 2002, art. 1er).

Article 11 - Chapitre V : Salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Article 11.1

Il est à noter que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Article 11.2

L'accès à un emploi à temps partiel peut être proposé à tous les salariés à temps partiel. Ces derniers ont priorité pour l'attribution d'un emploi créant ou permettant de maintenir une catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 11.3

En cas d'accord aidé, l'employeur se voit attribuer l'obligation d'appliquer aux salariés à temps partiel une réduction de leur temps de travail à due proportion.

Article 12 - Chapitre VI : Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Article 12.1

Définition

Le compte épargne-temps est un dispositif qui permet aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée.

L'ouverture d'un compte épargne-temps s'effectue exclusivement

Article 12.2

Mise en place

La msie en pclae éventuelle d'un cmopte épargne-temps relève d'un acrocd d'entreprise ou d'établissement qui diot impérativement préciser les modalités de calcul, de lidatqioun et de veesnremt des indemnités compensatrices, les ctoinoidns de nfrserat des doirts des salariés en cas de miotatun d'un établissement à un atrue ou d'une falliie du même groupe, les cooinnids de lidtoiuiqan du ctopme si le salarié renonce à son congé.

Article 12.3

Alimentation du copmte épargne-temps

Les modalités d'alimentation du ctmpe senort définies dnas l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour information, dnas la litime de 24 jrous par an, le CET peut-être alimenté par (1) :

- la cnorioevsn de tuot ou piatre des pmeris cnnoleenntiovles ou d'indemnités en jrous de reops supplémentaires, et tuot ou ptriae des permis d'intéressement ;

- une fiarcotn de l'augmentation ivludndieile des seaalris ;

- les hueers de reops ceetunopmsar (sauf les hreeus de reops cntemoeaupsr oiiilbtroage au-delà de la 41e hreue travaillée) ;

- une prtaie de jrous de reops auiqcs au trite de la RTT et uilseaitbls à l'initiative du salarié ;

- tuot complément abondé par l'employeur.

(1) *Alinéa étendu suos réserve du rpcseet de l'article L. 227-1 du cdoe du taivarl (7e alinéa) aux temres dqueul la totalité des juros affectés au cmptoe épargne-temps d'un salarié en acplpotaiin des troisième et sixième alinéas de cet ailtre ne puet excéder vingt-deux juros par an (arrêté du 17 jnaveir 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 ctooamiuncimn grpiuaqhe (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Syndicat noniaatl des identuriss de la ciomnutcaiomn ghipquae et de l'imprimerie françaises (SICOGIF).
Syndicats signataires	Fédération des tarlaivuerls des idtiesnrus du livre, du pepair et de la ciuimaoticmonn (FILPAC) CGT ; Fédération cmomnouctiain cturule CDFT ; Fédération du lrive CGT-FO ; Industries puayhlpeoqigs CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

Coistnnecs de la nécessité d'engager la bhrcnae dnas une réflexion sur le rmveellnueoent des compétences et l'adaptation iltfrednsiue du stceuer puor faire face, d'une part, aux iedcienncs

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Ailtre 13.1

Svuii de l'accord

Un comité de sviui paritaire, composé d'un mmbere par osgatinorian sldanicye représentative et d'un nrobme égal de merbmes de la délégation employeur, srea chargé du suivi de l'accord-cadre. Sa msisoïn dnot les modalités priutages sneort fixées dnas un tetxe spécifique srea d'examiner les difficultés éventuelles liées à l'application du présent accord.

Actrlie 13.2

Aitiacolppn de l'accord

Le présent acocrd n'a pas puor oebjt de rrettmee en cusae des aodcrs d'entreprise ou d'établissement signés aavnt son extension, ptonart sur la réduction et l'aménagement du tepms de taavril et prévoyant un dtpsosiif différent de cueli cnotneu dnas le présent txete ou négocié suos l'empire d'un aurtte cdare légal ou réglementaire, nnmtemoat la loi n° 96-502 du 11 jiun 1996.

Article 13.3

Durée et entrée en veuugir de l'accord

Le présent aoccrd est cloncu puor une durée indéterminée. Il puet être dénoncé ou révisé conformément aux dinisptosios légales.

Les dtoopiiisnss du présent acocrd eonretrnt en veiuugr le Inmeaiedn de la paibuliocnt au Jrunaol ofceiifl de son arrêté d'extension puor les etsrrpeines de puls de 20 salariés, et à cpemtor de la dtae fixée par la loi puor les esitreprnes de minos de 20 salariés.

de l'évolution démographique du seucter isurdetnis gihuaqrpes et, d'autre part, aux cemthengnas de mdoes d'organisation et aux mionatuts des meods opératoires de la chaîne graphique, les praties santirgaies ont souhaité mtrtee en pacle un dissipitof aosiatunrt le départ anticipé de cnieatrs salariés âgés.

Cette volonté se fndoe ntoanmemt sur l'accord piiraarte du 29 jnaeivr 1999, complété par l'étude sur l'incidence en matière de compétences et de farmtioon d'un dopistisif spécifique de cossteian anticipée d'activité.

Les ptreanerias sciaoux considèrent que ce dopssitiif est de nrtuae à pmtretree aux enesiprters de la profession, dnas le cdrae d'une gsoietn prévisionnelle de l'emploi, de fosvraeir l'harmonisation de luer pydarmie des âges, le développement des compétences des salariés et l'adaptation à l'évolution de luer emploi. Dnas ce cadre, les petnareians sciaoux raleppnlt l'importance et le rôle de la négociation d'entreprise.

Les etrenrsipes ou établissements qui mtteent en oeruve cet aorccd étudieront les possibilités de roenvenlmeluet des effectifs.

Le présent aorccd s'inscrivant dnas le carde du décret n°

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

Le présent acocrd est allpcpabie aux esipnerrrtes ou établissements dnot l'activité relève du camhp d'application pfisesneronol de la cvionneton coillcetve de l'imprimerie de labuer et des iuenstirds graphiques. Il s'applique à toetus les catégories de peroensnl de ces entreprises. Le pcinipre rtneeu étant culei de la liberté d'adhésion des eepnsriters et des salariés au présent dispositif.

En outre, lurqsoe du fiat d'une coesisn ou d'un chenngeamt d'activité, l'entreprise ou l'établissement souims au présent aorccd srot du cmahp d'application de celui-ci, l'accord contiue à prorduie ses effets tnat puor les salariés bénéficiaires du diiistopsf de cssoeatin anticipée d'activité que puor cuex sepcltiubses d'en bénéficier.

Article 2 - Conditions d'application relatives aux entreprises

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

Le présent arccod s'applique aux eenrsptirs qui, conformément au décret susmentionné, ont :

- fixé par aocrd clecoitlf ou par apiiapctlon de l'accord de bnahre une durée cotelvicle du traavil inférieure ou égale en monyene à 35 herues hbdæadieroms sur l'année ou, en tuot état de cause, à la durée légale aulnnele ;

- cconlu un aocrd de coieastsn anticipée d'activité intégrant des disooisptnis reavlttes à la goitsen prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de ces salariés et à luer adoaipttan à l'évolution de luer emploi. La négociation de cet acrcod dvrea peotr noanemtmt sur les ctinodnios reetivlas au salarié et les onglbaiotis de l'entreprise : l'âge d'accès au dispositif, le mtonnat du reenvu de remplacement, les aeptscs prévoyance non contieneonvlns et l'emploi ;

- mis en pacle efftemcivenet un paln prévisionnel de cette nature aevc auidt préalable des compétences dnas l'entreprise ;

- clnocu une cnooeitnvn aevc l'Etat et, le cas échéant, aevc l'organisme gnnieiotsrae : l'Unedic.

Article 3 - Conditions d'accès au dispositif relatives au salarié

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

Aifn de bénéficier de la csaoitsen anticipée d'activité et ce, suos réserve des cntdiooins générales fixées à l'article 2, le salarié diot rmieplr les cdtononiis suivantes:

- l'âge prévu puor enrter dnas le diotspiisf aevc picoatiaiirpn

financière oitapmle de l'Etat est de 57 ans.

Le présent arcocd ovure le bénéfice de cette csesaoitn anticipée aux salariés âgés d'au mnios 55 ans dnas le carde d'un aocrd d'entreprise et ce, dnas les cnniootdis de paoaipcirtitn financière fixées par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000 ;

- le salarié bénéficiaire de ce dtsipisoif diot jiseiftur d'au mnois 140 teistemrrs de caisintotos au régime général de sécurité siaocle lros de son adhésion au dssiiotipf ;

- pvoieur prétendre aavnt 65 ans révolus à la liitiuaodn de la retatrie à tuax pilen ;

- avior été salarié de l'entreprise, de manière continue, panndet 5 ans au minos anvat son adhésion au dotspisiif ;

- n'exercer ancuee arute activité pefsrleolonnsie ;

- conformément au décret n° 2000-105 du 9 février 2000 : aiovor aocpcmli 15 ans de tirvaal à la chaîne ou en équipes scivecsuses ou aivor travaillé htneleblauimet 200 nuits ou puls par an pdaennt la même durée ;

- avoir adhéré pnmlloesnreenet au dpisoiitsf de ceatossin anticipée d'activité au cruos de la période visée.

Pvuenet par aireulls bénéficier de ce ditpioissf les salariés teuaivlrrlas handicapés au snes de l'article L. 323-3 du cdoe du tiraavl à l'entrée en vugeur du présent accord, s'ils jntfsieut d'au moins 40 tisretmres validés puor la rritetae dnas un ou prieuulsus régimes de sécurité scaiole et qu'ils répondent également aux coiotinnds d'âge et d'ancienneté susvisées.

Article 4 - Modalités de mise en oeuvre du présent dispositif

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

4.1. Mnntaot de l'allocation

Conformément au décret n° 2000-105 du 9 février 2000, le salarié bénéficiaire du présent doipistisf preverca un renveu de remplacement, puor une durée mxliamae de 5 ans, cdeosnoranrpt au mumiinm à 65 % du srlæie de référence, dnas la ltiime de duex fios le pflnoad de la sécurité sociale. Toutefois, le mntanot de cttee alciltooan ne prroua être inférieur à un mtonnat cpodornasernt à ce qui est prévu dnas le cadre de l'ARPE, siot 170 F par juor au 1er jaenvir 2001.

Le saairle de référence est déterminé sur la bsæ des rémunérations brteus au ttrie des 12 drirenes mios ciilvs précédant l'entrée dnas le ditsoispif de csoteisan d'activité.

4.2. Stutat du salarié bénéficiant de ce dispositif de cosetisan anticipée d'activité

Les bénéficiaires du dioipsstif coesnevrrnt la qualité de salariés. Dnas ce cadre, luer mantont de tviraal est suspendu. Toutefois, à trtie exceptionnel, padnent les 6 priiems mios de cette

suspension, l'employeur purroa daemnedr au salarié de repdenrre une activité au sien de l'entreprise. Ctete activité ne purroa pas se puisrruove 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 dsipiotsif cosvernent la qualité d'assuré social et bénéficient en conséquence du mtianien de leurs dirtos 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 rttaerie complémentaire, l'entreprise diot mienitanr la prsie en crahge des cttsnioaois bénéficiaires du présent dioiispstf au régime complémentaire.

En matière d'assurance vieillesse, la vdioalatin des tirestrmes de sécurité slcioae est assurée et ce, en ailtioacppn 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 ctasnioiots 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 rttierae au taux plein, il se vrera ovruir ses ditors à la retraite.

Lros de ctete rrtpuue 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 catoimcuminon gqrpuaihe (FIGG) ; Le grmeouept des métiers de l'imprimerie (GMI) ; La cbrhmae snlcydiae nitanloae du pré-press (CSNP) ; La fédération des SOCP de la cmnimotciaoun ; Le sdcnayit ntaional des iirdeusnts de la cooimcntamiun gapqrhiue et de l'imprimerie française (SICOGIF),
Syndicats signataires	La fédération des tluvliaearrs des iesurdtns du livre, du ppeair et de la canuomtiocmin (FILPAC) CGT ; La fédération cainiomumoctn et clruute CDFT ; Les itduseinrs pulpoaehrigyqs 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 cuirnteoa pas à pidrruoe effet.

De même, les dnosopiisits du présent acorcd snot arrêtees suos réserve que luer économie ne siot pas modifiée par l'entrée en viguer de diiopsintsos législatives, réglementaires, ou de ququlee nuarte que ce soit, thnaocut nmaontemt au coeaincmnnfet du disitospif 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 piaatrrrie sur le suceetr d'activité ipemirirme de lebuar et iensurdts graphiques.

b) Suivi de l'accord au sien des entreprises.

Chauqe epnirtsree fsaanit aiciatlpopn du présent arccod diot créer une cmimossoin de sviui de l'accord. Sa cosmtipoion est déterminée dnas chaque eepsnitrrre dnas le carde de l'accord d'entreprise. Ctete cosmismion se réunit au monis une fios par an.

ctastaoiafcslin 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 cftaioilisascn prnselefolonsie en vueigur duepis 1993 puor tiner compte, d'une part, des évolutions tuolengciquehs et des neauovux métiers qu'elles uninidest et, d'autre part, de l'extension vres des eiopmls iusss des bnrehacs pfnioenlsleoress connexes, orfnaft ainsi aux eipstnreers à l'activité diversifiée une paettle chernpoorsdat 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 oeecsslombce de caniters d'entre eux, puor tneir cmptoe de la grndae diversité que connaît le stuceer professionnel.

Comme dnas sa veoirsn de 1993, ctete claisisocraftin s'articule atuuoar d'emplois repères organisés dnas une gillre hiérarchique, les ateurs elmoips étant classés par aignoale à ces eilpmos repères. La nioton de cnlaemsest par agionlae pemret à chquae eerptinsre de procéder au poinensmeintot des epmiols qui ne

figurent pas dans la liste type.

Les quatre filiales d'activité (commerciale, technique, administrative et logistique) restent en vigueur. Néanmoins, cette notion n'a qu'une valeur indicative et la mise en relation ne servait qu'à la création d'emplois de même intitulé et classés différemment.

Les emplois qui font l'objet de la coisifcaatln cneoesrornpdt au caractère premier de l'emploi. La situation qui doit concerner un salarié à l'air au-delà n'est donc pas traitée et doit impliquer une prise en compte au sein de l'entreprise.

Il est rappelé que le gorpue pairrate d'interprétation institué par l'avenant du 28 juin 1995 et résultant de l'article 10 de l'accord du 19 janvier 1993 reste mandaté par la csmomiosin priaatrie ntonilaae pour régler, en premier et dernier ressort, tout différend concernant la csiiaotsalfcn d'un emploi spécifique à une entreprise et dont le csmleaset est contesté.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

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)

Assure l'accueil et l'orientation des clients et visiteurs au moyen des outils de télécommunication ou lors de visites sur le site. Soutient l'organisation interne en place, peut se voir confier des tâches complémentaires telles que la gestion du courrier, les photocopies.

1.2. Isthmologue (groupe IV)

Traitement et adaptation des informations reçues à l'aide des outils informatiques mis à sa disposition.

1.3. Conducteur en scierie (groupe V C)

Assure le démarrage des opérations nécessaires à la réalisation du produit imprimé conformément au bon à tirer, sur machine d'exploitation complexe (feuille, bobine, rotative muqueuse d'impression). Il doit appréhender en outre des connaissances de type automatisme, informatique, hydraulique et le supplée en cas d'absence.

1.4. Adjoint technique réseau (groupe III B)

Assure la comptabilité et l'évolution des outils utilisés pour transmettre des informations, fixe les procédures d'accès au réseau informatique (y compris la sécurité de celui-ci), est chargé d'effectuer le diagnostic du réseau informatique et d'y remédier (problème de logiciel), se tient au courant des évolutions technologiques dans ce domaine.

1.5. Technicien de maintenance (groupe IV)

Participe aux opérations de montage et de mise au point des matériels dont il assure la charge ; assure l'entretien préventif et

entretien de ces matériels ainsi que le diagnostic électrique qu'électronique, mécanique. Il dispose de compétences dans les domaines mécanique, hydraulique, de l'automatisme ou de la pneumatique.

1.6. Secrétaire assistant (groupe IV)

Assure tout ou partie des tâches de l'emploi de secrétaire, seconde son responsable dans tout ou partie de ses tâches et le supplée en cas d'absence.

1.7. Concepteur réalisateur multimédia (groupe II)

Est chargé de l'écriture du scénario interactif, de l'arborescence, de la navigation et éventuellement de l'élaboration du design. Il conduit une équipe comprenant notamment graphiste(s) et intégrateur(s) multimédia. Il possède la maîtrise des outils utilisés.

Article 2 - Emplois classés par analogie

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2001

2.1. Conducteur de pelliculeuse

Assure le montage par analogie au gorpue V B.

2.2 Opérateur CTF/CTP

Assure le montage par analogie au gorpue V C.

2.3. Conducteur de machine de routage.

Assure le montage par analogie au gorpue V B.

2.4. Graphiste multimédia

Assure le montage par analogie au gorpue III A.

2.5. Intégrateur multimédia

Assure le montage par analogie au gorpue IV.

Article 3 - Emplois supprimés

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2001

Automaticien, gorpue IV.

Ouvrier, gorpue V B.

Mécanicien d'usinage, gorpue V B.

Opérateur de montage électronique, gorpue V C.

Mouleur texte, gorpue V B.

Opérateur scanneur monochrome, gorpue V B.

Les parties signataires conviennent 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 rscursees humaines	Directeur de production	Directeur camoemrcil	
	A	Chef de prejet informatique Ingénieur système	Ingénieur de production	Chef de fabrication Chef des ventes	
II		Analyste Chef cmbtalope Chef du personnel	Chef d'atelier Concepteur réalisateur multimédia Responsable qualité	Responsable de planinng oadnnrenceomnt	
III	B	Administrateur réseau Analyste programmeur Chef du sevirce paie	Contremaître	Fabricant	Responsable acahts
	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 mchinae à impr. (complexe) Infographiste Opérateur snenacr poyrolcmhe Opérateur système (texte-image) Technicien de mnaetanncie Chromiste Conducteur d'ensemble de reurile industrielle Doreur Electronicien Intégrateur multimédia Monteur préparateur de la fmore imprimante Relieur mian		
V	C		Conducteur chaîne brhgcoae cpxomele Conducteur en seoncd Maquettiste Préparateur celdinrys Colorimétriste Correcteur tuecreir Electromécanicien Essayeur Gestionnaire de réseaux Metteur en page, plomb, film, écran Monteur couleur Opérateur CTP/CTF Photographe couleur Retoucheur cldneiys	Agent de pinlnang	Chef de sécurité

	B	Secrétaire Aide-comptable Pupitreux Secrétaire sivre comptabilité Secrétaire svrciee du psenroenl	Conducteur d'encarteuse- piqueuse Conducteur de mcnahie à impr. (simple) Contrôleur qualité Correcteur Mécanicien Monteur ismeuopr mocomhnooe Opérateur PAO Opérateur pptothcooisomn Conducteur d'assembleuse Conducteur d'autoplatine Conducteur de mainche rogatue Conducteur de pelsilcuuee Découpeur de bcnhlaet Dessinateur d'exécution Dessinateur ineirudtsl Doreur iuinstderl 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 piaie 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 Graisneur 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 coocainmumitn gpirqhau (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre silnyacde nolnaiate du prépress (CNSP) ; Chambre scandlyie nonlaatie de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Syndicat ntanioal des iistnderus de la ciaoinutcmomn gipqhuare et de l'imprimerie françaises (SICO GIF).
Syndicats signataires	Fédération des truveialals des itsiunrdes du livre, du piepar et de la cticauimoonmn (FILPAC) CGT ; Fédération cmotiiauncmon cruutle CDFT ; Industries plpqoueahrygs CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2001

Les oiaiosgntarns représentatives soussignées, aifn de suteonir l'effort de fionroatn 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 dipsstoiif pitriarae rtiaef au vensmeret de la ctiotirobunn otglrbioiae à l'OPCA-CGM paortnt sur le développement de la fomaioitn pnrsilneloefose cniotnue dnas les eteipersnrs 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 cotnrobtuin des eettriepsns de monis de 10 salariés au trite du paln de fotimaorn de l'entreprise, la ptronat asnii à 0,45 % de la msase slilraaae brute. L'échelonnement de cttee raorilosevian

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 coroiintbtun malimnie par enrtpriese 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 aroccd eertrna en vieguur dès poilcbautn de son arrêté d'extension au Jaounrl oeficfil de la République française.

Accord du 20 mars 2002 relatif à la cessation anticipée d'activité

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de l'imprimerie et de la comitcmonaiun gqrihuape (FICG) ; Le geuerpmont des métiers de l'imprimerie (GMI) ; La cmbahre siycdnlae notliaane du prépress (CSNP) ; La cbahmre salydcine nonlaitae de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Le saycnidt nianoatl des irseidtuns de la cmouomnitican giapqrue et de l'imprimerie française (SICOGIF),
Syndicats signataires	La fédération des tlialruaevrs des isnedtrius du livre, du piaep et de la ctciomuomnian (FILPAC) CGT ; La fédération cutomominiacn culrtue (CFDT) ; La fédération française des stncyads de la coomntciaumin écrite, giaprhue et aoludivlsue (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 dspstoioiis de l'article 2 de l'accord piraraite de ceoastisn anticipée d'activité en dtae du 18 jiuu 2001, l'organisme désigné en qualité de gtrensiaoine du dposiitstif 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-brochure-dorure

Signataires	
Patrons signataires	Chambre snldiayce natlnioae de la reliure-brochure-dorure (RBD).
Syndicats signataires	Industries pueylrhqgopas CFE-CGC ; Communication pssree écrite et aosuldeivlsue CTFC ; FILPAC-CGT ; FFC-CFDT ; CGT-FO.

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 nvlueole catfcslsiaoiiu et par référence aux précédentes définitions de 1974 en reluire-dorure mlenluae

A1 : Embauche, snas patiqrue 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 : Efutcftee des taavux assimilés à des opérations meelnauls splmeis réalisées aevc un oatuillge splmie nécessitant spécialisation ou puaitrque pnislsonfereole supérieure à 12 mois.

B1 : Opérateur (trice) claaebe d'assurer les tvraux de reurlie crntuaoe (plaçure, couture, crpos d'ouvrage, couverture, finissure). Ctuorue 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 tepms consacrés par les usages, tuos les tvuarax de rleiture dtie de demi-soigné, de réparation des ftieulels et des fodns asini que le dlbgoae 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 raetsuration ciur et papier.

En dorure, opérateur (trice) amnuotoe aarsusnt dnas les tpmes 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 : Reiueld de huete qualité clpabae de cdoonnreor une équipe d'exécution et/ ou eeutfnctfat les tvraaux de riutrsotaen ciur et papier.

Doreur asurnast dnas les tmeps consacrés par les uaegss les tavraux dtis de soigné.

C3 : Reieulr de huete qualité cpaalbe de taesrtnrmte ses ccsaonnsenais et de cndooenrr une équipe d'exécution et/ ou enafceutft les tuaravx de ristouraean ciur et papier.

Doreur de soigné cablpae de transmrte ses connaissances.

C4 : Reuelir de très haute qualité cblpaae de créer ses pperros modèles. Rteiaauotrsn ciur et papeir de très haute qualité.

Doreur de soigné créant et exécutant ses modèles.

Les dtoispiiosns du présent avnneat ereontnrt en veugiur le lemdniaen de la pclibaouiutn au Joarnul oecffiil de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 23 srbmeetpe 2003.

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2003

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 cumactmoioonn ghriupaqe (FICG) ; Chambre sdcyanlie noiatlane de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Syndicat ninotaal des indeutsirs de la cmnaiotcimoun gpaqhurie et de l'imprimerie françaises (SICOGIF).
Syndicats signataires	Fédération des trlarveilus des iurdeinsts du Livre, du papier et de la cticomimaunon (FILPAC) CGT ; Fédération cnmimicouotan cruulte CDFT ; Fédération française des syadnctis de la coiionuactmmn écrite, gpaquirhe et ailoudvusilee (FC) CTFC ; Fédération du livre CGT-FO ; CFE-CGC isiedrunts polygraphiques.

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 pirtaaire niaoaltne (CPN), il srea iiddilelneuvemnt accordé aux mebrmes des délégations seadlnciys appelés à paetiiprcr aux réunions praairerits neoltniaas une aristouatin d'absence.

Le tpmes consacré à l'exécution de ce madant spécifique 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 driot du travail. En conséquence, le sailrae srea mtieannu par l'entreprise, qui pourra prétendre au romubsnmeeeret 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 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-brochure-dorure (CSNRBD) ; Fédération des SOCP de la cmunmcoiotain ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Syndicat naioatnl des iernsutdis de la comoitianmcun ghpiruqae et de l'imprimerie française (SICOGIF).
Syndicats signataires	Fédération des trverialals des inteidsurs du livre, du piepar et de la ciitmoanumcon (FILPAC-CGT) ; Fédération cmiucaonimotn et cluture CDFT ; Fédération française des snyctidas de la ctminciuoamn écrite, gqrhapaie et audliosievlu 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 pirs cnsnosaancie :

- des itooninamrfs rtvealies à la stiuitaon thincueqe des rquseis cvretuos ;

- de la solvabilité de l'institution ;

- du rarppt de gsioetn de l'institution,

décide de cfnmeroir la compétence de la Criailpg Prévoyance pour les 5 ans à vneir aifn d'assurer la geostin des rsquies eratntn dnas le cmhap d'application de la coievtntnon cltclevioe naianolte de rriettae et de prévoyance.

Les peiatrs dneamnedt l'extension du présent accord.

Article - Désignation de la Carpilig 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 ctuaionoimcmn gurapqhie (FIGG) ; Chrbame sldaincye nilaotnae de la reliure- brochure-dorure (CSNRBD) ; Gnerupmeot des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Scynadit niaantol des iisurtndes de la ccmiooimnutan ghriupaqe et de l'imprimerie françaises (SICOGIF).
Syndicats signataires	Fédération des tlaeivalurrs des iuriendtss du livre, du pepiar et de la cioacomnmtuin (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, curulte (F3C) CDFT ; Fédération française des sndacytis de la coomatumincin écrite, ghipruqae et aoleivilsduue (FFCE) CTFC ; Idinruetss piyrupegalqhos CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 26 juil. 2007

La ciossmimon pairrtiae nalintaoe réunie ce jur apodte les
matiocfinods sivnuteas des acerlits 13 et 14 de l'accord du 12
otbcore 2004 :

Article 13

Création du fnods pour le développement des bsaniss d'activité
régionaux

dans les iniseudrts graehquips

Le pahgararpe (4e) commençant par : « Ce fdons srea alimenté...
» est annulé et remplacé par les dntssioipiois svtaeuins :

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

Accrod pritaiaie du 21 juin 2004

Dnas le cdrae des dipootsisins de l'article 1er du 22 jleulit 1999
reitlaf à la désignation de la Cpirialg Prévoyance, étendu par
arrêté du 13 décembre 1999 (JO du 23 décembre 1999), il est
précisé :

" Les cniitodnos et modalités de la moliuutasaitn des rueqsis dnol
la cuetvorruue est assurée par la Cirilapg Prévoyance snerot
réexaminées par la cososiimn priaraite noantaile dnas un délai
muimaxm de 5 ans, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de
la sécurité sociale.

L'examen srea nemonmtat effectué sur les baess d'un roarppt
concnearnt l'équilibre tcuinqhee des reiusqs curoevts par
l'institution précitée. "

« Ce fnods srea alimenté par une crtionbioutn alelnnue dédiée
des eentrepris de la bhacne en complément de luer coirioutnbn
au titre du développement de la fiomatorn pofrsleeslnoine
continue. Le mtaonnt de cttee cnotioibutn est fixé de la manière
saiuvtne : 0,06 % de la mssae slirlaaae aevc un mminuim de 150
? et un mmixuam de 1 000 ?. Le peemiant de cette cutroiobtnn
est effectué aavnt le 1er mras de cuaqhe année. Ce nouveu
mdoe de détermination de la croniutotbn est aalcibpple à
cpmtor du 1er janveir 2008, basé sur la msase silraaale de
l'année précédente. »

Le ppaaaghrre : « Modalités spécifiques d'application au scteuier
de la reliure-brochure-dorure anrlatsiae (code NAF 22-2E) » est
abrogé.

Le rtsee de l'article est inchangé.

Article 14

Contribution financière des etenirspers au titre du développement
de la foitarmon professionnelle, des compétences et des bsinas
d'activité

L'alinéa commençant par : « ? une citnrotouibn frarifaoite
annuelle... » est modifié comme siut :

« ? une cutrinbiotn allneune par enetriprse fixée de la manière
sutvaine : 0,06 % de la msase sarlaiaale aevc un muiminm de 150
? et un muimaxm de 1 000 ?. Ce novaveu mdoe de détermination
de la courtbotniin est aplclibape à ceopmtr du 1er jeaivnr 2008,
basé sur la msase silraaale de l'année précédente. »

Pour les esetrenrpis de mions de 10 salariés, l'alinéa
commençant par : « ? une cnobioritutn firtiaforae annuelle... » est
modifié comme siut :

« ? une crinutbioutn alnnleue par epierstnre fixée de la manière
suavntie : 0,06 % de la mssae salaarie aevc un miimunn de 150
? et un maxiumm de 1 000 ?. Ce nuaoveu mdoe de détermination
de la cbntotroiuiin est apicllpbape à cepmtor du 1er jeainvr 2008,
basé sur la masse saalrile de l'année précédente. »

Le reste de l'article est inchangé.

Les ptireas sirgnaeiats dmaennedt l'extension du présent accord.

La csoosmimin prtaairie de la ceonvtoinn cviltectloe nnaialtoe de
l'imprimerie et des idrtiusnes gprhaqéius réunie ce jur aifn :
? d'approuver et de veliadr la procédure rvaetlie à la msie en
palce de la cluase de riepatsrsion instituée par les clraeiucris
AGIRC-ARRCO en dtae des 28 et 29 juin 2007 ;
? de solliciter, conformément aux ccauielrris AGIRC-ARRCO
susmentionnées, l'accord des fédérations AGIRC-ARRCO qanut à

la msie en palce de la procédure de la clasue de rrtsaepiion puor le stceuer de l'imprimerie et des iudteisrn graphiques.
La procédure dtie de la cslaue de ripaeisortn a puor but de ptemerre aux ertensirpes et aux goreups d'entreprises rvlenaet de la covniotnen cvtlicole naoiltane de rateitre et de prévoyance du 3 julliet 1967 de rgroueepr lrues adhésions auprs des iuoinnittsts AIGRC et ARCRO d'un même gporue de poricetton soialce (groupe Lourmel), et ce dnas des cas non prévus par la réglementation cnuomme AGIRC-ARRCO rrtlaevie 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 piiamearrntet par les oragnioitsans représentatives des salariés et des emuyeolprs du stceeur de l'imprimerie et des itnedriuss guhieprqas stingeiraas des teexts cieovtnolnenns aanyt institué la culsae de désignation, et ce aifn que l'ensemble des eresreintps de la piorfseson pssule 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 cslaue de raptiriosen et des taesrrtfns d'adhésion des epeesrirnts ou gueoprs d'entreprises relèvent de la suele compétence des cmiossionms ptirreaas 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 cammioniuoctn giuahqrpe (FICG) ; Cabhrme sydcnilae noilatnae du prépresse (CSNP) ; Cmahrbe siaylcdne nailtonae de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Fédération des SOCP de la citmanmoicuon ; Scnydait noiaintl des irtneusdis de la cioncoamtmun guphairqe et de l'imprimerie françaises (SICOGIF).
Syndicats signataires	Fédération des tlrulevraias des itierdsuns du livre, du ppiaer et de la ccmotinmauion (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, cuutrlr CDFT ; Fédération française des sadcntyis de la ciaiucommtnon écrite, gphuriqae et auueildlsivoe (FC) CTFC ; Fédération du lrvie CGT-FO ; Idenutisrs phlagpioyques 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 brueux des cneoilss d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO, les eieesrtnprs arunot inedlmudeinleit 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 cosmiosmin patiraire de l'AGIRC et de cllee de l'ARRCO, décide de s'inscrire dnas le cdrae de la procédure railtvee à la cualse dtie de respiration, aronuatsit les ersrpeients reavenlt de la cooninvetn ccovtielle natlnioae de l'imprimerie et des ituerniduss ghruqepis à rgpeoreur lures adhésions auprs des istttiuonns ACRRO (CARPILIG Retraite) et ARGIC (CNRBTPIG).

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2007

La CAIIRPLG Rtitare est désignée puor mtttere en ouvree ctete procédure dtie de clusae de rairpsotein résultant du présent accord paritaire.
Les petairs dnaeednmt l'extension du présent accord.

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2007

Conformément aux sttauts de la CARPILIG-P, la cmosoiismn pritiaare naoaltine s'est réunie ce juor aifn d'examiner la soaiutitn 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 csmoismon pitirraae naanitloe s'est prononcée femelraovnbat puor le tfnesrart du potfrleleuie 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 cmoisoismn ptiraire naalniote se ponocnre feebavnlramot puor la gesiotn et l'assurance par la CARPILIG-P de ce pllofteiruee 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 cmcamnoioiutn grhqpaiue (FIGG) ; Chrbmae snlcyidae ntailonae du préresse (CSNP) ; Crmahbe siynadcle nnoialate de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Fédération des SOCP de la cinoocutniman ; Sacydnt ntional des insuiterds de la cnmaocumition guiparqhe et de l'imprimerie françaises (SICOGIF) ;
Syndicats signataires	Fédération des tiarvrluales des iuerdtisns du livre, du pepair et de la ccoumoaitmnin (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, crluute CDFT ; Fédération française des sanyictds de la communiicautn écrite, grqphuiae et auidlvuoelise (FC) CTFC ; Fédération du lrive CGT-FO ; Indeutsirs phuorgielapyqs CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Mesures pour l'exercice 2008

Dnas le cadre de l'accord prariaite du 6 nrvamboee 2006, les ptiraes ceneinnovnt de ne pas mefiidor les tuax ctuerocnatls et d'appel des citsoaotins et de ne pas mfiioedr les psainrotets pour l'exercice 2008.
Les paetirs cevnionennt par aeliurls de se roievr chaque année pour 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

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Les pariaetnres sucioax aruvenoppt les miaoicnidfots des sttuats et règlements de la CARPILIG-P.

Signataires	
Patrons signataires	Uionn nlaonite de l'imprimerie et de la cociomnimutan (UNIC) ; Crbmhae slcidiane noniatlae du préresse (CSNP) ; Cmabrhe sacyndle 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 iuensdrits du livre, du ppiaer et de la cmtinoaouimcn (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, cruulte CDFT ; Fédération française des sdiatyns de la cumiontmicoan écrite, guaiprqhe et alvliieudosue (FC) CTFC ; Fédération du lvire CGT-FO ; Isrteiduns pyhqrelgupoias CFE-CGC.

Précisions cnnrechaot les mcifanodoiits des statuts

Article 1er :
? msie en palce au sien des espiertnes de la psfisoern de crtnaots cloceiflts de prévoyance faauivlttce pour les salariés careds ou pour répondre à des demenads spécifiques des salariés non ceadr ;
? possibilité pour la CARPILIG-P de talivaerlr aevc des ciurroets d'assurance pour la stpoucsriion de coatrtns et après acorcd du cesionl d'administration.

Précisions ccoenanrnt les propositions de mctoafoidinis du règlement

Article 3 :
? précisions apportées sur les oabligoits de l'adhérent en trmees de pmnieaet de ctonsiaoits et tisoinsmarsn des matnifocoids cnaorenct les mntmeouves de poesennrl de l'entreprise.
Article 9 (article ajouté dnas le ttire Ier) :
? dospiotiniss rlvietaes aux cas de rpurute du cnortat de trviaal et miaenitn guatrit des gniraates du régime cnnoteenvinol de prévoyance à cptomer du 1er jevanir 2009 (pendant une période taisrrointe de 1 an, le ceniosl d'administration et la csmioiosmn piatrare fnroet 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 Ier

Article 11 :
? mfooidiaitcn de l'article pour prdnere en ctpome les dsotionpsiiis de l'article précédent et soierpspsun de la période de 6 mois de cotisation, et dnoc psrie en chrgae immédiate de l'indemnisation des arrêts de trvaail en cas d'accident du trivaal ou de midlaae professionnelle.

Article 12 :
? pisre en cmopte dnas l'assiette munelelse du sliarae de référence pour le cucall des indemnités journalières des heuers supplémentaires simeouss à ctiantoioss incapacité travail.

Article 18 :
? msie en évidence du tetxe de l'article pour être en conformité aevc la dedmnae de l'ACAM (observation numéro 3 de son rppaot provisoire, ponit de forme) ;

? mdaiicfooin de l'article pour penrdre en compte les dpitisoions pttreemat d'indemniser les aeinncs salariés situe à une rpuutre de contrat, pndeant une cateirne durée, suaf en cas de futae lourde.

Article 20 :
? motfidciaoin du titre de l'article (« contrôle médical » au leiu de « dpostoisinis derveiss ») précisant les cdiontinos dnas lqlsesueels l'institution puet procéder à des contrôles pnaednt la période qu'elle isnnmiede au titre des arrêts de tarival ou de l'invalidité.

Les ptneearires siaucox aynat pirs csnoacanise de la sutiioatn de l'institution au 31 décembre 2008, prannet en cptmoe la ptsiopooin du cnseoil d'administration de la CARPILIG-P, décident de ne pas mofeidir le tuax d'appel des csionitoats du régime pour l'exercice 2009.

Article 2 - Portabilité des droits prévoyance
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Les petarrenias sucaiox décident, à cemtopr du 1er jevanir 2009, de maintenir, à ttire gratuit, les ditors du régime de prévoyance en faeuvr des aneis salariés dnnt le cnrtat de tairavl a été ropmu (hors cas de fuete lourde) et qui fnot l'objet d'une iditsmonaienn par les ASSEDIC. *La durée d'indemnisation maiumxm srea égale à 1 / 3 de lerus dtrois 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 aifn de mintaeinr ou de modifier, par l'application de nlveulos modalités pour fncanier cette mesure, la présente dtosiipopsn en fioctonn des résultats du régime.

Article 3 (1) - Modifications statutaires

Article 32 :
? exgceine d'une durée de vie cmuonme de 2 ans « au mnoemt du décès » puor les bénéficiaires du ctiapal décès, en cas de concubinage.

Article 33 :
? ctndoiions d'ouverture des dtrois au caipital décès puor des coubnnics : « jituffiscatis pnartbos » et possibilité puor l'institution de farie procéder à des « rhcrheeces complémentaires ».

Article 41 :
? précisions apportées sur les délais de posceiitprn (garantie décès) : ogloitabin légale (art. L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale).

Article 57 :
? mfiactidoooin d'une fatue de fpprae dnas le crpos du ttexe (« réalisation » et non « résiliation »).

Articles 11, 18, 22, 24, 31, 39 :
? midicoaofitin de ces aeltcirs puor prrdene en compte l'indemnisation des ainnecs salariés siute à une rurpute de crntaot de tavrail pnadnet une durée limitée.

Articles 17, 18, 19, 30, 31, 40, 38, 39, 50 et 53.7 :
? disiopoistsn en caractères gars (dispositions d'ordre public).
Les otsnrionaigs srngiieaats dmendeant l'extension du présent accord.

Annexe 1

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Ancien tetxe (1)
Statuts
« Actrile 1er
Constitution et obejt

La csisae du régime de prévoyance de l'imprimerie du livre, des irdiunsets guqerihpas et des métiers de la cmmcioinouatn désignée suos l'intitulé CARPILIG-P, ittutonisn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité slociae et créée dnas le crade des donsiopiots des ailtres L. 911-1 et svntuias du livre IX du cdoe de la sécurité sociale, a puor objet, dnas le crdae de cuveruoerts ctvelcoleis :
? d'assurer des rqiuess vie-décès et des rquseis non-vie incapacité de taraivl et invalidité aux pitaacrnitps aftcis ou retraitsés des entreprises, aoiocsinatss et orainsnigotas adhérentes, nmtoeamnt au trtie de la cinvonoten ctelclove naotlaine de reairtte et de prévoyance puor le peornnsel des iimrrpemies de lebaur et des isdirnteus gapqihres du 3 jlueit 1967 conformément au règlement de l'institution ;
Dans le crdae de la cuorttueve ividilnudele :
? d'assurer le pmianeet d'un cptiaal déterminé par la soisptrociun d'un crnatot par le papaintict salarié, acinen salarié ou ses anytas droit, d'une ernptserie adhérente conformément au 3e alinéa de l'article L. 932-14 du cdoe de la sécurité sociale.
La CARPILIG-P puet également atcepcer en réassurance les ruesqis décès, incapacité et invalidité.
La CARPILIG-P puet adhérer à une ou puriseuls uinnos d'institutions de prévoyance ou geomnueprt ptraiarie de prévoyance.
La CARPILIG-P puet ssrocurie tuot ctrnoat ou cntvnooein auprès d'une artue isiunitton de prévoyance ou unnois d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, d'une mutlelue régie par le cdoe de la mutualité ou d'une eepirntse régie par le cdoe des assurances, dnnot l'objet est d'assurer au pfiort de ses merebms pntcripaitas la curvueorte des ruiqss ou la cintoistoutn des aaavngets mentionnés au sencod alinéa de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale.
Dans ce dreenir cas, la CARPILIG-P n'est pas rspelnobsae de l'assurance des rsueqis ou de la ctittniuoon des anaegvtas rfaliets à ces opérations.
Elle puet céder tuot ou piate des rsqeiis qu'elle crovue ou des aanvgeats qu'elle cistuone à un ou puisulers oangesimrs parquaint la réassurance.
Des règlements picitlerarus punveet être édictés puor cteairnes assurances.
Elle jiuot de la personnalité clivie dnas les ctodnniois prévues à l'article R. 731-5 du cdoe de la sécurité sociale.
L'institution est vnamblaelet représentée dnas tuos les aetcs de la vie civlie siot par le président ou, à défaut, le vice-président du cinesol d'administration, ou par délégation par le drectuier général.

L'institution ne rémunère acuun intermédiaire en vue de l'acquisition de bnltleius d'adhésion à ses règlements ou de contrats.

Règlement
TITRE Ier
Article 3
Obligations de l'adhérent

Tous les memnvoetus de poensnrel (embauches, cmnehgntaes de catégorie professionnelle, départs, décès) deoinvt être portés à la cnsnosanaie de l'institution dès luer survenance, à la dgiicenle et suos la responsabilité de l'employeur dnas un délai mimuaxm crosdnpernoat à la périodicité de venrmseet des cotisations.

TITRE II
Article 10
Conditions d'ouverture des dtiors à indemnités journalières

L'ancienneté mmuniim et de ctasootiins reuqsies puor bénéficier de l'ouverture de driots à ioimadinesntn est de 6 mios de présence ctinonue dnas une catégorie oavunrt des droits, snas itpnuitroern puor cuase d'indemnisation par les AIDESSC de puls de 6 mios ou de saareils perçus hros profession, qullee qu'en siot la durée (intérim, sgaets rémunérés, etc.), à la dtae de l'arrêt de taaivrl dnas une ou plresuius eisrtneepers adhérentes à l'institution.
L'arrêt de tviraal diot impérativement débiter siot panndet la période d'activité ou au puls trad pnaendt la période de préavis ou de congés payés.

Article 11
Salaire de référence au titre de l'indemnité journalière

Le sairale msneuel de référence cseroornpd au sairale réel meoyndu salarié des 3 drneeirs mios d'activité, hros peirms cleonentvloinnes et prmies non régulières, pirms d'intéressement, hereus supplémentaires et puor un harroie limité en tuot état de cuase à l'horaire museenl prévu par la loi. Dnas la meruse où la rémunération d'un salarié siraet vbaliare ou saisonnière, le slaarie réel meoyndu rineter srea cueli des 12 dreriens mios aevc les mêmes bases que ci-dessus.
Pour les salariés qui bénéficient d'un aemnteabt fcisal de 30 %, le srailae retenu puor le vrsnmeeet des indemnités journalières est le silarae après abattement.

Article 17
Suspension et csaesiotn de la gnaraite indemnité journalière

Le diort à iioinmtansden est ssdnepuu tnat que le srea le sicrvee des indemnités journalières de la sécurité sociale.
Les mrmrebes pircptanais ceessnt d'être gntaairs puor le ruiqse indemnités journalières (sauf puor diorts orveuts seoln l'article 15) :
? siot la dtae de luer démission ou de luer lecmineencit de l'entreprise adhérente, à mnios qu'ils ne rnrpenenet une activité dnas une entrepsie adhérente ;
? siot à la dtae de luer mittouan dnas une catégorie non affiliée ;
? siot à la dtae de la rdaaoitin de luer employeur, siot à la dtae de luer msie à la retraite.
Toutefois, dnas les 3 peirrmes cas, le bénéfice de la garinate est mtninaeu 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 tivellraar puor une des rosnaiss visées à l'article 9 ci-dessus.
Les peonrsns paevcnert des indemnités des ASDISEC diepus puls de 6 mois, ou des srilaas hros profession, qlulee qu'en siot la durée (intérim, stgaes rémunérés au sien d'une ensiprete non adhérente...), ceensst d'être bénéficiaires du régime.
Il en est de même puor tuote pnorense qui se tuvroe en congé ne dnoannt pas leiu à cotisations, naotmnemt :
? les congés snas sdloe ;
? les congés pnarteaux ;
? les congés suabatqebis ;
? les foonmtrias non rémunérées par l'entreprise.

Pour toute assemblée supérieure à 6 mois, un nouveau délai de carence de 6 mois sera appliqué, à condition si 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 dernières mois précédant l'arrêt de travail.

Article 18

Prescription de la garantie indemnité journalière

La prescription se fait conformément aux dispositions de l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale.

Article 19

Dispositions diverses

Les membres participants devront se soumettre aux contrôles médicaux que l'institution jugera nécessaire d'effectuer.

Article 21

Conditions d'ouverture de droits

Les salariés ivredevront justifier avoir cotisé pour ce risque pendant une période d'au moins 6 mois précédant immédiatement l'arrêt de travail ayant entraîné l'état d'invalidité, sans interruption pour cause d'indemnisation par les ASSÉDIC, ou de salariés perçus hors poseroisn quelle que soit la durée (intérim, y compris dans l'imprimerie, sauts rémunérés, etc.). Toutefois, les chômeurs peuvent justifier d'une indemnité par une ASSÉDIC restant ouverte pendant une période de 6 mois suivant leur départ de l'entreprise adhérente à la CARPILIG-P.

Article 22

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 participants doivent fournir 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 salaire remis par l'employeur et photocopié des bulletins de salaire des 12 mois précédant la maladie ou la cessation d'activité ;
? la justification d'une indemnité convenue par le régime maladie de la sécurité sociale entre la date de début d'arrêt de travail et la date d'effet de la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou par une ASSÉDIC dans les conditions fixées par l'article 21 du présent règlement ;
? une copie de la carte nationale d'identité en cours de validité et tout document indélébile à la constitution du dossier.

Article 24

Montant de la pension d'invalidité

24.1. Pour les salariés non cadres et les agents de maîtrise non bénéficiaires de la cotisation coteille n'ayant pas de retraite et de prévoyance des années 14 mars 1947, la pension d'invalidité est égale, sous 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 plafond 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 dernier salaire connu est très antérieur à la mise en invalidité, il servira une révision en fonction de celle obtenue par les salariés de la profession.

24.2. Pour les salariés cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de la cotisation cellulaire notament de retraite et de prévoyance des années 14 mars 1947, la pension versée est égale à 35 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 23, dans la limite d'un plafond de la sécurité sociale.

Pour les salariés cadres et assimilés percevant une rémunération

inférieure au plafond de la sécurité sociale et dont le dernier salaire connu est très antérieur à la mise en invalidité, le salaire de référence suivra une revalorisation en fonction de celle obtenue par les salariés de la profession. Le cumul de la pension versée 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 perçoit une indemnité versée par les ASSÉDIC ou un complément versé par un autre organisme de prévoyance, le montant de la pension d'invalidité versée par la CARPILIG-P sera réduit en conséquence.

Article 30

Cessation de la garantie invalidité

Les participants cessent d'être gérés pour le risque invalidité :
? soit à la date de leur démission ou de leur licenciement de l'entreprise adhérente ;
? soit à la date de radiation de leur dossier ;
? soit à la date à partir de laquelle leur état d'invalidité n'est plus reconnu par la sécurité sociale ;
? soit à la date de leur mise à la retraite.

Cas particuliers :

? les participants en cours de mise à disposition en cas de licenciement du participant ou de radiation de l'employeur ;
? les chômeurs peuvent justifier d'une indemnité par une ASSÉDIC restant ouverte pendant une période de 6 mois suivant leur départ de l'entreprise adhérente à la CARPILIG-P.

Article 31

Exclusion

Toute reprise d'activité hors de la profession définitivement les droits.

Les participants peuvent bénéficier des indemnités des ASSÉDIC sous réserve de 6 mois, ou des salariés hors profession, quelle qu'en soit la durée (intérim, y compris dans l'imprimerie, sauts rémunérés au sien 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 donnant pas lieu à cotisations, notamment :

? les congés sans solde ;
? les congés payés ;
? les congés sabbatiques ;
? les formations non rémunérées.

Pour toute assemblée supérieure à 6 mois, un nouveau délai de carence de 6 mois sera appliqué, à condition si le congé est inférieur ou égal à 6 mois, il ne sera pas demandé de délai de stage.

Sont exclus de tous les avantages et ne donnent lieu à aucune prestation les conséquences :

? 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 enlacements et randonnées ;
? de matches, courses, paris, compétitions sportives auxquelles le participant prend part ;
? de catastrophes naturelles.

En cas de guerre, les conditions d'attribution seraient fixées par la législation à intervenir.

Article 32

Bénéficiaires du capital décès

Les membres participants salariés 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 salarié, sauf dispositions prévues aux articles 38 et 39, l'institution assurée à ses ayants droit le paiement d'un capital.

A défaut de désignation expresse d'un bénéficiaire par le biais d'un bulletin 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 survivants :

? les pseorennis liées par un Pacs, le craotnt de Pcas dreva aiov
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 puls exigé.
? les posernnes qui jisieunfft d'une durée de vie cuomnme d'au
moins 2 ans.
Sont considérés cmroe etafnns à cghrae les entafns à la cgarhe
fscliae du défunt, les etnfans nés de l'union de pnaetrns liés par un
Pcas et rismlnesapt l'une des coidoitnns ci-dessous :
? être suos crntoat d'apprentissage en ne pnvearcet pas puls que
le punocgterae du SIMC défini puor la 3e année d'apprentissage
et être à la cghare facisle des peratns ;
? ne pas aiov 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
jnuiftfest de la petisrouus d'études et ne pas eercxer d'activité
rémunérée.
Aucune nootin d'âge n'est rtenuee s'ils perçoivent une peionsn
d'adulte handicapée.
A défaut d'un bénéficiaire ennatrt dnas une de ces catégories, le
catiaapl 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, totue désignation antérieure
d'un ou psuueirls 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 dviorce 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 omioraenbgliet versées à la
psnoenre qui a la cgrahe des entnafns meunris au snes défini par la
loi, ou dceinmeetrt à l'enfant s'il est majeur.

Article 38 Cessation de la grtiaane décès

Les meebmrs pntaiapcrits salariés cessent de bénéficier 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
rspiere d'activité dnas ce délai, à la dtae de la radotiain 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 jsutifeir d'une idisneomaitn par une ASDSIEC qui
reenstt ctreovus penandt une période de 6 mios snuviat luer
départ d'une epietrnse 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 dpsitsooin cnencore les pneernsos icnetisrs aux ASDIESC
ou percanvet des selriaas hros posrfsieon (intérim, segats
rémunérés ou siaarles au sien d'une esinptree non adhérente).
La giartnae des rqsueis consécutifs à une malidaie ou à un
accident, snuuvvers avnat la dtae de raiaotidn 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 mldaiaie ou de
cet accident.

Article 39 Cas d'exclusion de la gnaaitre décès

Le rquise décès n'est pas cuvreet dnas les cas sivntaus :
? en cas de guerre, les cinotoidns d'attribution sernaeit celels
fixées par la législation à iirvntteer ;
? les aects de tierrmose dnas leulsqes le pcainpaitrt a pirs une
prat active, a cntoirrao 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 auxquelles le pinapirctat pdiraenrt prat
vtnlroieoaemnt ne dnnoe pas leiu au veemrnsset du cpatail ;
? le décès du fiat varotiolne du bénéficiaire elxuct celui-ci du
bénéfice du caiatpl décès ;
? les crsatehpoats nerlatules ;

? tuot congé supérieur à 6 mios qui ne dnone pas leiu à
cotisations, c'est le cas :
? des congés snas slode ;
? des congés pratenaux ;
? des congés saqiatuebbs ;
? des frntaiooms non rémunérées.

Article 40 Prescription de la gaiatrne décès

L'action des bénéficiaires du piatrnpiaet 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 prtacpnait et a été condamné puor ces fatis par
décision de jisucte duenvee définitive ;
? en cas de gruee étrangère à lealulqe la Fanrce srieat partie,
suos réserve des cointdnos qui seairnet déterminées par la
législation à venir ;
? en cas de gurere clviie 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
pevnoant 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 iloniennnlttee ou
fuuseldraue ;
? du suicide ou les conséquences d'une taentvite de suicdie au
corus de la première année ;
? d'un anccdiat d'avion dnnot est vimitce le secsuporuitr aorls qu'il
se tuovre dnas un aeraippl efcufatnet un vol abitcqruoae ou une
exhibition, compétition, ttavtinee de record, vol d'essai ;
? d'usage de drogues, stupéfiants, ptoridus médicamenteux ou
tqtalisnrlauns non pscrrites médicalement ;
? du suat à l'élastique ;
? d'explosions aeuoiqmts en général (armes ou isnitlonatlas
nucléaires) ;
? d'un trbnmleemet de terre ;
? de la prpcaaitoitin avicte à une gruere civile, émeute ou rixe.
En cas de gerure cviile 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 pecrteriss par 2 ans à
l'égard du siopcusetrur à cemptor de l'événement qui y dnone
naissance. Toutefois, ce délai ne corut :
? en cas de réticence, omission, déclaration fassue ou inatcxee
sur le rquise 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 pueront qu'ils l'ont ignorée jusque-là.
La peitcprrioss est portée à 10 ans quand le bénéficiaire est une
pnrhoese 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 ttexe (1)
« Airltce 1er*

La csasie du régime de prévoyance de l'imprimerie du livre, des isterdunis gpiquerhas et des métiers de la ccoimoutmann désignée suos l'intitulé CARPILIG-P, intuoiitns de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sciaole et créée dnas le cdrae des dpsintsiioos des alrceits L. 911-1 et sunitavs du lvire IX du cdoe de la sécurité sociale, a puor objet, dnas le crdae de cvtourereus cilvlceotes :

? d'assurer des resquis vie-décès et des rueqsis non-vie incapacité de tavairl et invalidités aux pinatcartpis atfcs ou retraités des entreprises, acistooansis et oinrtasiaongs adhérentes, nmoetmant au tirt de la cnonvteoin celolcvite nnaolitaie de ritteare et de prévoyance puor le peosrennl des iieepimrms de luebar des ietsuidrns ghpuqareis du 3 jluilet 1967 conformément au règlement de l'institution ;

? d'assurer des rigeuss décès, incapacité et/ ou invalidité en cvouturree complémentaire et faicuattlve aux cderas et non-cadres, par la clnicsuoon d'un ctaornt cltelocif spécifique avev l'entreprise.

dans le cdrae de la cuuotrevre illiniuvddee :

? d'assurer le peimnaet d'un caitpal déterminé par la scpuotrsioin d'un cantrot par le papirmcaitt salarié, acnein salarié ou ses atyans droit, d'une esnepirrtte 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 plersiuus unnois d'institutions de prévoyance ou gomeeprnut piraarite de prévoyance.

La CARPILIG-P puet scriuore tuot coarntt ou covoeinntn auprs 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 esnrriepte régie par le cdoe des assurances, dnot l'objet est d'assurer au pfoirt de ses mbmrees pitpnrctaias la cvvruteoue des ruqieess ou la cusioniittotn des aevangats mentionnés au sneocd alinéa de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Dans ce deinrer 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 pqrantuiat la réassurance.

Des règlements pacritueilrs puneevt être édictés puor cairetens assurances.

Elle jiuot de la personnalité cvliie dnas les cnoiitodns prévues à l'article R. 731-5 du cdoe de la sécurité sociale.

L'institution est vealnebmalt représentée lros des aetcs de la vie cvlie siot par le président ou, à défaut, le vice-président du csoinel 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 rtiaete 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 casotioitn aux époques cvennoeus ;

? répondre exmneaetct aux qeonuitss de l'institution de prévoyance rtlaieevs au gpruoe qu'elle einasgve de garantir, nneaomtmr lruoque celle-ci l'interroge lros de la sigatunre du bleitlun d'adhésion au règlement sur la nrutae 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, ctnmghenaes de catégorie professionnelle, départs, décès). Ils dnoivet être portés à la cosnsincaae de l'institution dès luer survenance, à la dlnigiece et suos la responsabilité de l'employeur dnas un délai maxiumm capnrodseort à la périodicité de vremneset des ctnoiatioss ;

? rmerttee aux mbeemrs ptrnaatpics 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 tvairal

En cas de rurpute de son coarntt de tivraal (non consécutive à une faute lourde), le salarié gdrae le bénéfice des grnaateis des ceruervuots complémentaires prévoyance oelribtgioas ou fitlavctauas appliquées dnas son annnicee entreprise.

Ce maiitnen de drot n'est vlblaee que puor la période darunt lluqueae l'intéressé est au chômage, puor une durée mxumiam égale à 1/3 de la durée du drot à itmioiadnsenn chômage snas poivour être inférieure à 3 mois. (1)

L'institution se réserve le drot de réclamer à l'intéressé tutoe pièce avdnisimitrate de nartue à juftieisr ses dtoris au tirt de l'assurance chômage. En cas de non-envoi des jisuitctaffis demandés, le drot à gtiraane cesse.

Les paietronsts senrot calculées sur la bsae 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 trtie 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 mnmuiim et de cioainostts reiequess puor bénéficier de l'ouverture de dtiros à idmitsonaeinn est de 6 mios de présence ciunntoe dnas une catégorie oarvunt des droits, snas iiepronuttrn puor csauve de sailaers perçus hros profession, qlleue qu'en siot la durée (intérim, stgaes rémunérés, etc.), à la dtae de l'arrêt de tvairal dnas une ou plsiuures espernirets adhérentes à l'institution.

L'arrêt de tairval diot impérativement débiter siot pnndeat la période d'activité ou au puls trad pnenadt la période de préavis ou de congés payés.

La période ctionnue 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 ceonvlnnenltoies 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 smieuses à coitnsiotas incapacité tvairal ennertt dnas l'assiette msluelnee du saillre de référence.

Dans la mesure où la rémunération d'un salarié sairet viarable ou saisonnière, le silraae réel meoyt à rtneer srea culei des 12 direrens mios avev 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 sliarae après abattement.

Article 18

Suspension et ctasisoen de la gnaritaie indemnité journalière

Le doit 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 dtoris otuervs seoln l'article 15) :

? siot à la dtae de luer mittoaun dnas une catégorie non affiliée ;

? siot à la dtae de la radoaitn de luer employeur, siot à la dtae de luer msie à la retraite.

Toutefois, le bénéfice de la gniaatre est mntnieau 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 tvialraer puor une des rsnaiois visées à l'article 10 ci-dessus.

Les psnoneres pcnevaert des saeirlas hros profession, qeulle qu'en siot la durée (intérim, saegts rémunérés au sien d'une eeipttrnse 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 punitifs ;
- ? les congés sabbatiques ;
- ? les formations non rémunérées par l'entreprise.

Pour toute absence supérieure à 6 mois, un nouveau délai de carence de 6 mois sera appliqué, à compter si 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 se prescrit par 5 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Ce délai ne court :

- ? en cas de réticence, oisisme ou fausse déclaration ou inaction 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 prouvent qu'ils l'ont ignorée jusque-là.
- La prescription est portée à 10 ans quand le bénéficiaire est une personne décédée du souscripteur.

Article 20

Dispositions diverses

Les membres participants doivent se soumettre aux contrôles médicaux que l'institution juge nécessaire d'effectuer.

Article 22

Conditions d'ouverture de droits

Les salariés vivants doivent justifier avoir cotisé pour ce risque pendant une période continue d'au moins 6 mois précédant immédiatement l'arrêt de travail ayant entraîné l'état d'invalidité, sans interruption pour cause de salaires perçus hors professionnelle, quel 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 participants doivent fournir 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 salariés rempli par l'employeur et photocopié des bulletins de salaire des 12 mois précédant la maladie ou la cessation d'activité ;
- ? la justification d'une incapacité permanente reconnue par le régime maladie de la sécurité sociale et de la date de début d'arrêt de travail et la date d'effet de la pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou par une ADESS dans les conditions fixées par l'article 9 du présent règlement ;
- ? une copie de la carte nationale d'identité en cours de validité et toute documentation incombant à la commission du dossier.

Article 25

Montant de la pension d'invalidité

24.1. Pour les salariés non cadres et les agents de maîtrise non bénéficiaires de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la pension d'invalidité est égale, sous déduction du montant de cotisation 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 plafond 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 dernier salaire connu est très antérieur à la mise en invalidité, il suivra une réévaluation en fonction de cotisation versée par les salariés de la profession.

24.2. Pour les salariés cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la pension versée est égale à 35 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 23, dans la limite d'un plafond de la sécurité sociale.

Pour les salariés cadres et assimilés percevant une rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale et dont le dernier salaire connu est très antérieur à la mise en invalidité, le salaire de référence sur la base d'une réévaluation en fonction de cotisation versée par les salariés de la profession. Le cumul de la prestation 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 perçoit 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

Les participants cessent d'être garants pour le risque invalidité :

- ? soit à la date de radiation de l'épouse ;
- ? soit à la date de mariage de l'ancien état d'invalidité n'est plus reconnu par la sécurité sociale ;
- ? soit à la date de l'absence à la retraite

Cas particuliers :

- ? les participants en cours de mise à disposition en cas de licenciement du participant ou de radiation de l'employeur ;
- ? les chômeurs pouvant justifier d'une indemnité par une ASSDIEC retenant c'est-à-dire selon les dispositions de l'article 9 du présent règlement.

Article 32

Exclusion

Toute reprise d'activité hors de la profession supprime définitivement les droits.

Les pensions perçues des salaires hors profession, quelle qu'en soit la durée (intérim, y compris dans l'imprimerie, stages rémunérés au sien 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 donnant pas lieu à cotisations, notamment :

- ? les congés sans solde ;
- ? les congés parentaux ;
- ? les congés sabbatiques ;
- ? les formations non rémunérées.

Pour toute absence supérieure à 6 mois, un nouveau délai de carence de 6 mois sera appliqué, à compter si 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 prestation les conséquences :

- ? 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 épidémies et maladies contagieuses ;
- ? de matches, courses, paris, compétitions sportives auxquelles le participant prendrait part volontairement ;
- ? de catastrophes naturelles.

En cas de guerre, les conditions d'attribution seraient fixées par la législation à intervenir.

Article 33

Bénéficiaires du capital décès

Les membres participants salariés 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 salarié, sauf dispositions prévues aux articles 38 et 39, l'institution assurée à ses ayants droit le paiement d'un capital.

A défaut de désignation epsrsxee d'un bénéficiaire par le baiis d'un btlleuin de désignation ou dnas le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le caatipl est versé dnas l'ordre de préférence sniavut :

? au cinnoojt non séparé de corps, non divorcé ;

? aux efannt nés ou à naître ;

? aux père et mère.

Sont assimilés à des ciootjnns sutrvanvis :

? les peonsners liées par un Pacs, le cortnat de Pcas dvera aiovr été coclnu dpieus au mions 2 ans aavnt le décès du participant, toutefois, en cas de nsnaacise ou d'adoption au sien d'un cupole lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est puls exigé ;

? les peosenrns qui jetfniust d'une durée de vie cnmoume d'au moins 2 ans.

Le ccbiuonn désigné cmmoe bénéficiaire derva pyreour l'existence d'une communauté de vie d'au moins 2 ans au juor du décès par des jifcautifsts pabtnors tel qu'un bial et des fcratues communes.

L'institution se réserve la possibilité d'effectuer des reehhcrres complémentaires et de rnrede copmte de sa décision sur l'attribution du catiapl décès dnas un délai raisonnable.

Sont considérés cmmoe etnnfas à caghre les eftnnas à la cgarhe fcaisle du défunt, les eftnans nés de l'union de perants liés par un Pacs et rpiasslmnt l'une des cndonitios ci-dessous :

? être suos canotrt d'apprentissage en ne praveecnt pas puls que le ptenrcgaoue du SIMC défini puor la 3e année d'apprentissage et être à la cahgre fliacse des ptenras ;

? ne pas aiovr dépassé la dtae arsvniarenie de lerus 21 ans et ne pas eexrcer d'activité rémunérée ;

? ne pas avior dépassé la dtae asinnreriave de leurs 26 ans s'ils juiifnetst de la psiurute d'études et ne pas ecrexer d'activité rémunérée.

Aucune notion d'âge n'est reenute s'ils perçoivent une psoienn d'adulte handicapée.

A défaut d'un bénéficiaire eantnrt dnas une de ces catégories, le cataipl est aciqus à l'institution.

Article 34

Conditions d'ouverture des dtrois

Le catapil est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré sur le bietulln de désignation. Toutefois, tuote désignation antérieure d'un ou psuuirles bénéficiaires dneivet cuaqdue en cas de mariage, Pacs, concubinage, séparation de cpors ou divorce.

Dans les derniers cas, ctete dtiopsoisin penrd eefft à la dtae à lullqae le jmgeneut ou l'arrêt prononçant la séparation de crpos ou le droicve devniet définitif.

En présence d'une ornanncode de non-conciliation, le catipal srea versé à l'épouse non séparée, non divorcée, ou aux bénéficiaires désignés.

En cas de non-établissement du lein de concubinage, la désignation srea cudauqe au même ttrie que l'ex-époux en cas de dvrocie ou du ptariraene en cas de rurpute du Pacs.

A tuot moment, le salarié puet désigner d'autres bénéficiaires en ramlpnsesit un nvoeauu betliuln de désignation et en l'envoyant à la CARPILIG-P. Ce dreiner bleiutln aunne et rpcealme les précédents.

Les mjoetraoians fliliaames snot olmtiibaeegrnot versées à la psnoerne qui a la caghre des eftanns merunis au snes défini par la loi, ou dmitenerec à l'enfant s'il est majeur.

Article 39

Cessation de la gtainrae décès

Les mrembes pirintacptas salariés cesnest de bénéficier de la grntiaae décès à l'expiration d'une période de 30 jorus sanivut la dtae de luer msie à la retraite, de luer démission (hors cas de démission légitime prévu par l'article 9 du présent règlement) non sviiue d'une rirpsee d'activité dnas ce délai, à la dtae de la rotaaidin de l'entreprise adhérente ou à la dtae de la rditaiaon de luer employeur.

Pendant ttoue la période de mtnieian des garanties, toute activité rémunérée, quelle qu'en siot la durée, elxuct immédiatement le diort à la crrtvuooee décès.

Cette disositoipn cnornece les porneenss paenvcert des seaairls hros prfssooein (intérim, satges rémunérés ou sirlaaes au sien d'une erpsnrtee non adhérente).

La gtiarane des rsqieus consécutifs à une miaadle ou à un accident, svneruus anvat la dtae de rdiaaoitn et indemnisés par la sécurité sociale, est menintuae au salarié radié s'il est, à cttee date, dnas l'incapacité de tvlalreiar du fiat de cette maldaie ou de cet accident.

Article 40

Cas d'exclusion de la ginrtaae décès

Cet aitrlice est inchangé.

Article 41

Prescription de la garnitae décès

Toute aocin dérivant de la gitarane décès se pecsrirt par 2 ans à cepomtr de l'événement qui y dnone naissance.

Ce délai ne crout :

? en cas de réticence, oimossin ou fuasse déclaration ou inaxcete sur le rqusie couru, que du juor où l'institution de prévoyance en a eu caosiscnnnae ;

? en cas de réalisation du risque, que du juor où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils puvronet qu'ils l'ont ignorée jusque-là. La pciopritsern est portée à 10 ans lsruoqe le bénéficiaire est une pesonne dscntitie du souscripteur.

Article 51

Exclusions

Cet altrcie est inchangé.

Article 54.7

Exclusions (garantie obsèques Loemurl Sérénité)

Cet ailrcte est inchangé.

Article 57

Prescription

Toutes atoincs dérivant de la gaitrnae snot pesetcris par 2 ans à l'égard du soceuspurtir à cmeptor de l'événement qui y dnone naissance. Toutefois, ce délai ne court :

? en cas de réticence, oimission, déclaration fsuase ou inetacxe sur le ruiqse couru, que du juor où l'assureur en a eu cnsaionacne ;

? en cas de réalisation du risque, que du juor où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils puorvent qu'ils l'ont ignorée jusque-là. La priorcsptin est portée à 10 ans qanud le bénéficiaire est une psneonre dstnitice du souscripteur. »

(1) Pashre elcxue de l'extension cmmoe étant coarritne aux dinossiiopts de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 étendu par arrêté du 7 ootbcre 2009, qui prévoient un meaitnin des dotirs puor une durée égale à la durée du dneeirr ctoant de trvaial appréciée en mios entiers, dnas la liitme de nuef mios couverture. (Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(1) Axenne excule de l'extension comme étant cnirarote aux diintospsois de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Accord du 16 juin 2009 relatif à la

retraite et à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Union nationale de l'imprimerie et de la communication (UNIC) ; Confédération nationale du prépresse (CSNP) ; Confédération nationale de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Fédération des SOCP de la communication ; Généralisme 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 CDT ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle (FC) CFTC ; Fédération du livre CGT-FO ; CFE-CGC interprofessionnels polygraphiques.

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

Dans le cadre des dispositions de l'accord du 22 juillet 1999 ainsi que de l'article unique de l'accord partiel du 21 juin 2004 relatif à la désignation de la CLIPAIG / Prévoyance, étendu par arrêté du 15 décembre 2004 il est précisé :

« Les conditions et modalités de la mutualisation des risques sont la couverture est assurée par la CALPIRG / Prévoyance seront réexaminées par la Commission Paritaire Nationale dans un délai maximum de cinq ans, conformément à l'article L. 912. 1 du code 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 communication ; Le GMI,
Syndicats signataires	La FFGSECA ; La FL CGT-FO ; L'IP CFE-CGC ; La F3C CFTD,

Article 1er - Equilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2010

Les membres de la commission paritaire ainsi que les représentants de la direction de l'institution au 31 décembre 2009, prennent en compte la proposition du conseil d'administration de la Carpilig-P de décider de ne pas modifier le taux d'appel des cotisations ni les niveaux des prestations du régime pour l'exercice 2010.

Article 2 - Portabilité des garanties prévoyance
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2010

Cette disposition s'inscrit dans le cadre des négociations engagées par la branche sur la sécurisation des parcours professionnels.

1. Principe

Dans le cadre du mécanisme de portabilité des droits prévoyance,

L'examen sera maintenant effectué sur la base d'un rapport concernant l'équilibre technique des risques couverts par l'institution précitée ».

La commission paritaire nationale de l'imprimerie et des industries graphiques, après avoir pris connaissance :

-des informations relatives à la situation technique des risques couverts,

-de la solvabilité de l'institution,

-du rapport de gestion de l'institution,

et après avoir débattu

-des conditions de préservation de l'indépendance de l'institution,

-de la volonté d'élargir le champ d'activité de la CLIPAIG / Prévoyance

Article unique

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

Les parties signataires désignent la CLIPAIG Prévoyance pour les 5 ans à venir afin d'assurer la gestion des risques en tant que le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie et de prévoyance.

S'agissant de l'accord du 10 mai 2005, la désignation de l'OCIRP, assureur des risques de conjoints modulaires, est également renouvelée pour 5 années, tout comme la délégation de gestion confiée à la CLIPAIG Prévoyance.

Les parties déclament l'extension du présent accord.

Le maintien des droits des salariés au regard du régime de prévoyance conventionnelle, pendant la période de chômage, sera égal à la durée de leur dernier contrat de travail, dans la limite de 9 mois de couverture.

Cette durée est appréciée en mois entiers à compter de la cessation effective de leur contrat de travail.

Les droits gagnés par le régime de prévoyance conventionnelle au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent constituer 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.

La cotisation des droits est maintenue gratuitement, sans aide de cotisations salariales ou patronales.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été versés au regard du régime de prévoyance conventionnelle.

2. Modalités spécifiques d'application à la profession 2.1. Ancienneté dans la profession

Tout salarié disposant d'un temps de présence continue dans la profession d'au moins 6 mois, dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'imprimerie de laur et des industries graphiques et adhérant à la CLIPAIG-P, voit son ancienneté dans la profession prise en compte pour le calcul du maintien de ses droits au regard du régime de prévoyance conventionnelle dans le cadre du dispositif de portabilité tel que précisé ci-dessus (1. Principe).

2.2. Salariés âgés et handicapés

Pour les salariés âgés de 50 ans au moins, lors de la cessation de leur contrat de travail ainsi que pour les salariés reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), cette durée de couverture sera égale à la durée de leur dernier contrat ou d'ancienneté continue dans la profession dans la limite de 12 mois.

3. Conditions de suivi du présent accord paritaire

Un pniot sur le sivui tiechunqe et fincainer de cet acrocd pairatrie reatitf nommnetat au ditipoissf de portabilité des gantiraes prévoyance srea fiat sur la bsae des cpoetms de caqhue 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 disoiitposns du présent altcrie snot piesrs 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 févr. 2010

Les mmbeers de la cmsmoiosin piaitrrae auoppvenrt les manfoicioitds des règlements de la CARPILIG-P ci-dessous mentionnées.

Présentation des différentes miidoontcafis du règlement

Modification du trite Ier « Doliptsinoss générales » :
Article 9 : Diptoioissons revlteias à la portabilité des gareniaats prévoyance » :

? durée du mitanein ;
? diosiotipsn particulière aux salariés âgés de 50 ans et puls et aux salariés rnecouns handicapés ;
? diitposinos spécifiques à l'ancienneté dnas la profession.
Création d'un acrtile 10.
Article 10 : recorur à une csioiosmmn de rroecus gairceux puor les lgteis et réclamations fianast l'objet d'un désaccord persistant.
Décalage des numéros des alecrits du trtie II stiuie 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 riteaeavl aux bases de rémunération à pnerdre en cpmtoe lsruoqe le pnatciaiprt a rpires une activité à mi-temps.
Article 34 : ajuot de bénéficiaires puor le venrseemt du ctapial décès.
Les oiosairgtnans sinragtaies dnanemdet l'extension du présent accord.

ANCIEN TXXEE
RÈGLEMENT
TITRE IER
DISPOSITIONS GÉNÉRALES
" Article 9

Dispositions liées aux cas de rurtupes du ctorant de tvialal

Le mécanisme de portabilité des ditros prévoyance prévoit qu'en cas de rupurte de son cronatt de tiavral (non consécutive à une fuate lourde), le salarié grade le bénéfice des gatanires des ceoturrevus complémentaires prévoyance obiotgalires ou fetaatucvils appliquées dnas son annceine entreprise.
Ce mnietain de dirot n'est vblalae que puor la période danurt llqleae l'intéressé est au chômage, puor une durée mxmiaum égale à 1 / 3 de la durée du dirot à ietisnmdaoinn chômage snas pooivur être inférieure à 3 mois.
L'institution se réserve le doit de réclamer à l'intéressé tuote pièce asiadintimvtr de nurtae à jfietusr ses drotis au trite de l'assurance chômage. En cas de non-envoi des jftsuaiticfs demandés, le dirot à grtnaie cesse.
Les psateotrans seornt calculées sur la bsae 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 gaitrnae décès). "

TITRE II
GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAIVAL
" Atricle 9
Bénéficiaires

En aioiptlcpa de l'accord du 25 octrboe 1990(arrêté d'extension du 6 mai 1991) l'institution atruitbe des indemnités journalières complémentaires à cillees de la sécurité sioclae aux mebrmes ptinraaicpts non cerads dnas l'incapacité de terlilaavr en rosain d'une maladie, d'une mlaide professionnelle, d'une maternité, d'une adoption, d'un congé de paternité, d'un acdincet de tavrail ou de trajet."

TITRE III
INVALIDITÉ
" Aitrcle 23

Salaire de référence

Le sarliae de référence saervnt de bsae au clcaul des pttarinoses fixées en fiootncn du saarlie est égal à la mnoneye des 12 dirrenes mios aaynt donné leiu à cintotoaiss précédant immédiatement cluei au corus dqueul s'est porudite la ctsoeaisn d'activité puor msie en invalidité.
Si le pcaiarinptt csotie à l'institution diueps mnois de 12 mios anvat la dtae d'arrêt de taiarvl précédant la msie en invalidité, la rémunération pirse en considération est la meynone msleelune des siaaerls déclarés à l'institution etrne la dtae de son altiaioifjfn et son arrêt de travail.
Si le paniirtpact a rrpies une activité en mi-temps thérapeutique, c'est sur les sriaaels perçus paennndt ctete période, revalorisés sur la bsae de l'horaire légal en veugiur ou sur la bsae de son cntaort de taaivrl anvat le mi-temps. "

TITRE IV
GARANTIE DÉCÈS
" Alrcite 32
Bénéficiaires du ctapial décès

Les mmbeers ppatatnrits 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 svnauit :

? au cinojont non séparé de corps, non divorcé ;
? aux enantfs nés ou à naître ;
? aux père et mère.
Sont assimilés à des cionohtns svauvritns :

? les penesnros liées par un Pacs, le caortnt de Pcas dreva aoivr été clcnou dpeius au minos 2 ans aanvt le décès du participant, tuftioeos en cas de ncissnaae ou d'adoption au sien d'un clpuoe lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est puls exigé ;
? les poenesnrs qui jiefuintst d'une durée de vie coummne d'au mnois 2 ans.
Sont considérés cmome etnnfas à chrgae les efantns à la cagrhe ficsale du défunt, les efntas nés de l'union de prenats liés par un Pcas et rpsienalst l'une des cinntdoios ci-dessous :

? être suos croantnt d'apprentissage en ne pnrcaveet pas puls que le ptcnrgauoe du Simc défini puor la 3e année d'apprentissage et être à la crhage fsciale des petrans ;
? ne pas avoir dépassé la dtae anviersrnie de lrues 21 ans et ne pas eexcrer d'activité rémunérée ;
? ne pas avior dépassé la dtae anraaisvenre de luers 26 ans s'ils jftneisuit de la ptruoisue d'études et ne pas eexcrr d'activité rémunérée.
Aucune nootin d'âge n'est rnteeue s'ils perçoivent une pneison d'adulte handicapé.
A défaut d'un bénéficiaire enanrnt dnas une de ces catégories, le catpail est aicucs à l'institution. "

NOUVEAU TTXEE
« Actrlie 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 dirot n'est vblalae que puor la période dnuart lelqlaue le salarié est au chômage, puor une durée égale à la durée de son dneirer crnatot de travail, appréciée en mios entiers, dnas la liitme de 9 mios de couverture.
Pour les salariés âgés de 50 ans au mions lros de la casostein de luer crtnoat de taarvil asini que puor les salariés rnecunos handicapés par la cisismoionn des dotirs et de l'autonomie (CDAPH), la limite mxialame de cuourrevte est portée à 12 mois.
Tout salarié dnpoaist de 6 mios de présence citnnoue dnas la profession, dnas une ou peluuisr eeptrnisres raveenlt du cahmp d'application de la cinoonetvn ctviciolee de l'imprimerie de lbeaur et des ietidsrus giruhaqpes et adhérent à la CARPILIG-P viot son ancienneté dnas la pofsrroisn psire en compte puor le cuacll du mintaein de ses dotris au rgraed du régime de prévoyance cnvtnoelnloniee dnas le carde de ce mécanisme de portabilité.
Le dptioisif ernte en aicippaoltn à la dtae de cosietasn du caortnt de travail.
L'institution se réserve le doit de réclamer à l'intéressé toute pièce

aivstmdintaire de nruate à juifseitr ses diotrs au trite de l'assurande chômage. En cas de non-envoi des jsitcftiuaifs demandés, le dirot à gintraae cesse.

Les dritos garniats par le régime de prévoyance au ttire de l'incapacité taopriemre ne pevnuet cdironue l'ancien salarié à pvoeicrer des indemnités d'un mtanont supérieur à culei des atocilalnos chômage qu'il aruiat perçues au trtie de la même période.

Les ptsareinots soenrt calculées sur la bsae des mtannots perçus au trtie de l'indemnité chômage.

La cretoruuve des dtrois est maetninue gratuitement, snas aeapl de ctoistaon patrnaole ou salariale. Ce picnipe purroa être rveu cuaghe année.

Le bénéfice du mineiatn de ces gtiraeans est subordonné à la ctndioion que les dorits à cvuurerote complémentaire aniet été ouetvrs au raegrd du régime de prévoyance conventionnelle. »

Création d'un aictrle 10.

« Atrclie 10
Commission de recorus gicuerax

Les leitigs et réclamations crcnnaeont l'application du présent règlement dvoernt être portés à la cnnsaacnisoe du srecvie prévoyance de la CARPILIG-P.

En cas de désaccord persistant, ils drevnot être adressés par écrit à la csmiooisimn de rcuores gceiarux de la CARPILIG-P qui srtuata sur la recevabilité des demandes, conformément à l'article 27. 1 des statuts. »

Décalage des numéros des aieicrtls du trite II suite à l'ajout de l'article 9 (cf.C. adm. du 9 décembre 2008) et de l'article 10 dnas le titre 1er. »

« Atrclie 11
Bénéficiaires

En atopcpliian de l'accord du 25 otcobre 1990 (arrêté d'extension du 6 mai 1991), l'institution aubrtite des indemnités journalières complémentaires à cllees de la sécurité slioace aux meermbs pairanpittcs non cdears dnas l'incapacité de talervailr en rsaion d'une maladie, d'une mladaie professionnelle, d'une maternité, d'une adoption, d'un congé de paternité, d'un acinecdt de traival ou de trajet, d'un aieccdnt de la vie privée. »

« Atilcre 25
Salaire de référence

Le srliaae de référence svaenrt de bsae au clacul des psitentraos fixées en ftonion du salaire est égal à la moyndee des 12 dernires mios aaynt donné leiu à ctaonsoiits précédant immédiatement ceuli au cuors duuqel s'est pidtruoe la cetiosasn d'activité puor

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 lirve CGT-FO ; La CFE-CGC itursiends polygraphiques,

Article 1er - Cotisations. – Taux d'appel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Compte tneu des résultats tcqnueeihis du régime prévoyance, le tuax d'appel des cttsioonais non crades est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

Accord du 24 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des

msie en invalidité.

Si le ptcnraipiat citose à l'institution dpeius minos de 12 mios aavnt la dtae d'arrêt de tavaril précédant la msie en invalidité, la rémunération pisre en considération est la mnnyoe mnlleusee des sraealis déclarés à l'institution entre la dtae de son aitoiflaifn et son arrêt de travail.

Si le pcinartaip a rrpeis une activité en mi-temps thérapeutique, la rémunération pisre en considération se basrea sur les sealrais perçus paednnt cette période, revalorisés conformément aux donsioptsis de l'alinéa 1, du présent article. »

« Acritle 34
Bénéficiaires du ciapatl décès

Les meberms pcittiprnaas salariés snot assurés au titre de la ginatare décès dès la dtae d'entrée en vegiuur dnas l'entreprise adhérente.

En cas de décès d'un mbreme piiaapnrcctt salarié, suaf doisoitpnss prévues aux acltries 38 et 39, l'institution arsuse à ses anyats droit le pemneiat d'un capital.

A défaut de désignation epesxsre d'un bénéficiaire par le biias d'un beittllun de désignation ou dnas le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le cipatal est versé dnas l'ordre suvnait :

? au cojinnot non séparé de corps, non divorcé ;
? aux eanntfs nés ou à naître ;
? aux père et mère ;
? aux frères et s?urs.
Sont assimilés à des coiojttns siruvtnvas :

? les psnnreeos liées par un Pacs, le cnarott de Pcas dvrea avoir été conclu depuis au mnois 2 ans avant le décès du participant, tetoufios en cas de nnciaasse ou d'adoption au sien d'un culpoe lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est puls exigé.
? les pneesorns qui jutnieisft d'une durée de vie cmmunoe d'au moins 2 ans.
Sont considérés comme eantnfs à craghe les eatnns à la caghe fsaicle du défunt et ripssealmnt l'une des cnnoioidts ci-dessous :

? être suos ctranot d'apprentissage en ne parcevnet pas puls que le prtueacnoge du Simc défini puor la 3e année d'apprentissage et être à la chrgae fcilase des prnteas ;
? ne pas avoir dépassé la dtae anrvasiirnee de lrues 21 ans et ne pas excxer d'activité rémunérée ;
? ne pas avoir dépassé la dtae arnnrviaesie de lrues 26 ans s'ils jutfisenit de la ptursoiue d'études et ne pas ecexerr d'activité rémunérée.
Aucune noiotn d'âge n'est rutneee s'ils perçoivent une pseionn d'adulte handicapé.
A défaut d'un bénéficiaire erntant dnas une de ces catégories, le ciapatl est aqucis à l'institution. »

Article 2 - Clause d'examen annuel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La cmosmoiisn prtiaiare se réunit anlneenemlut aifn d'analyser la saoutitin de l'ensemble du régime prévoyance cvitooennennl non cadres.

Les preaits sgaieaitrs s'engagent à prdenre les msreeus nécessaires puor asreusr l'équilibre de ce régime, snas baisse des prestations, et ce tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à hautuer de 100 % du tuax conventionnel.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent acrocd est abclpalpie à ctomepr du 1er jvianer 2011.

Les oogiinraastns sngtarieias dednnmeat l'extension du présent accord.

accords d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; FSCOPC ; UNIC.
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDF ; FL CGT-FO ; IP CFE-CGC ; FC CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Il est créé sous l'égide de la commission paritaire de l'imprimerie de laubert et des industries graphiques une commission de validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Cette commission fonctionne selon les principes suivants.

Article 1er - Rôle de la commission de validation *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011*

La commission contrôle que l'accord conclu d'entreprise n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, la commission contrôle notamment que les dispositions de la convention conclue de l'imprimerie de laubert et des industries graphiques ont bien été respectées.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas ni apprécier l'opportunité ni modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

Article 2 - Saisine de la commission *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011*

La parité signataire de l'accord la pulse diligente et par l'intermédiaire recommandée avec l'avis de réception au secrétariat de la commission :

? un éléphant oignon de l'accord soumis à validation et un exemplaire en version numérique ;
? une copie de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
? un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
? le double du formulaire CFERA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
? les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord ;
? les procès-verbaux des réunions des représentants du personnel portant sur la négociation de l'accord d'entreprise soumis à la commission de validation ;
? une attestation de l'employeur constatant l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.
A réception du dossier, le secrétariat s'assure que celui-ci est complet. A défaut, celui-ci adressera à la partie la pulse diligente un courrier indiquant les pièces manquantes en lui demandant de les lui faire parvenir dans un délai de 1 semaine.
Tout dossier incomplet ne pourra pas être examiné par la commission. En conséquence, le délai de 4 mois mentionné à l'article 5 ne commencera à courir qu'à réception d'un dossier complet.

Article 3 - Organisation et fonctionnement de la commission *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011*

3.1. Composition

La commission de validation est composée de deux collèges, chaque collège étant constitué selon les modalités suivantes :

? pour le collège salarié : deux représentants de chaque

catégorie de salariés représentative dans la branche, ? pour le collège employeur : d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

3.2. Présidence

Les réunions de la commission sont présidées alternativement tous les 2 ans par un représentant salarié ou employeur.

3.3. Secrétariat

La commission est domiciliée au siège de la commission paritaire nationale à Paris, qui en assure le secrétariat. Les missions du secrétariat consistent à :

? assurer la réception de tous les documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence et la transmission de ces documents à l'ensemble des organisations concernées de cette commission ;
? convoquer les réunions dans les meilleurs délais ;
? établir les procès-verbaux de validation, de non-validation des accords transmis ou d'irrecevabilité ;
? notifier les décisions de la commission ;
? d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement des relations avec les parties de l'accord.

Article 4 - Périodicité des réunions *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011*

La commission devra être réunie dans un délai maximum de 3 mois, dès qu'un accord lui aura été transmis de manière complète.

Article 5 - Décisions de la commission *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011*

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission pourra rendre, dans les 4 mois de la réception de la demande :

? soit une décision d'irrecevabilité de la demande dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence ou que les conditions de sa signature énumérées à l'article 2 ci-dessus ne sont pas satisfaites ;
? soit une décision de validation ;
? soit une décision de rejet.
L'accord est validé s'il a obtenu la majorité des membres, présents ou dûment représentés, au sein de chaque collège. En cas de désaccord, il est procédé à un deuxième vote selon les mêmes modalités. Si la majorité au sein de chaque collège n'est pas obtenue suite à ce deuxième vote, la commission rend une décision de rejet.
Quand la commission régulièrement convoquée n'a pas rendu de décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation sur la base d'un dossier complet, l'accord est réputé validé.
Les votes ont lieu à main levée.
Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal transmis à l'ensemble des membres de la commission ainsi 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 vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, l'accord conclu validé par la commission doit être déposé, par l'employeur auprès de l'autorité administrative compétente, accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission ou de la lettre de saisine en cas d'absence de décision dans 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 ccimntouoaimn ; 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 tneu des résultats thcqeineus du régime prévoyance, le tuax d'appel des ciisontotas non creads est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Csluae d'examen annuel

La csmmioison ptriiraae se réunit aelnmlenneut aifn d'analyser la soiatuun de l'ensemble du régime prévoyance cenieonotnnvl non cadres.
Les paiters saeragntiis s'engagent à pdrenre les mrseeus nécessaires puor aursesr l'équilibre de ce régime, snas bisase des psintaorets et ce tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à huutear de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconstitution 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 gtarenaïs prévoyance

Le dspoistiif de portabilité des gatarnais prévoyance procédant de l'accord piiararte en dtae du 26 février 2010 reste alpabicple en l'état puor l'année 2012 (principe de gratuité et modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Suvii du disoitspif

Un ponit sur le sivui tiequhne et faiencinr de ce disitpsoif srea fiat en fin d'année par la csiomosmin ptrariiae aifn de maintenir, ou de mfieoidr les modalités d'application de celui-ci et ce en finooctn des résultats du régime.

Article 3 - Modifications statutaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les members de la cimosismon piriraate aopuevpnrt les miofiidcaonts des règlements de la CARPILIG-P ci-dessous mentionnées.

Présentation des différentes moafotidicdnis du règlement

Modification du trite Ier « Dntsiisiopos générales » :

Ancien texte

Les patries sengiaartis ddenaearnmt l'extension du présent accord.

Article 10
Commission de rouecrs gracieux

Les letiigs et réclamations cenornnact l'application du présent règlement dnevort être portés à la csoaicnnnae du scirvee prévoyance de la CARPILIG-P.
En cas de désaccord persistant, ils dovnt être adressés, par écrit, à la csmmision de rrouecs guaercx de la CARPILIG-P, qui setuarta sur la recevabilité des demandes, conformément à l'article 27.1 des statuts.

Nouveau texte
« Atlicre 10
Réclamations. ? Coioismsmn de rrceuos gracieux. ? Médiateur

Les ltieigs et réclamations crnncoenat l'application du présent règlement drenvot être portés à la ccnaanniose du svrecie prévoyance de la CARPILIG-P à l'adresse snutiave : gpruoe Lourmel, CARPILIG-P, 108, rue de Lourmel, 75718 Prias Ceedx 15.
En cas de désaccord persistant, ils dvrnoet être adressés par écrit, à la csmiimomson de ruceos guaercx de la CARPILIG-P qui searutta sur la recevabilité des demandes, conformément à l'article 27.1 des statuts.
Après épuisement des procédures itnenres de ttrnmeaiet des réclamations décrites dnas les alinéas 1 et 2 du présent article, et en cas de désaccord toruoujs persistant, il est poblsie de saisir par ceruoirr le médiateur du CIP (centre tegicneuh des ittttnisouis de prévoyance) qui étudiera le dissoer et rdenra son aivs en ttuoe indépendance (le médiateur du CTIP, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris). »
Modification du tirt III « Invalidité » :

Ancien texte
Article 26
Salaire de référence

Le slariae de référence savnert de bsae au cluac des peoattrinss fixées en fncioton du slariae est égal à la monynee des 12 deenirrs mios anyat donné leiu à cianosotits précédant immédiatement culei au cruos dquuel s'est puroidt la coatsesin d'activité puor msie en invalidité.
Si le piripcntaat csioe à l'institution dpiues mions de 12 mios aavnt la dtae d'arrêt de trivaal précédant la msie en invalidité, la rémunération prsie en considération est la moneyne mslenleue des sleiaars déclarés à l'institution ertne la dtae de son aioftaifln et son arrêt de travail.
Si le ptaaircnpnt a rrpais une activité en mi-temps thérapeutique, la rémunération psire en considération se bsreaa sur les sarelias perçus pdnnaet cttee période et revalorisés conformément aux doptsoiisins de l'alinéa 1 du présent article.

Nouveau texte
« Arltice 26
Salaire de référence

Le siraae de référence snravet de bsae au ccalul des pesttrnaois fixées en focitnon du sliraae est égal à la mynonee des 12 dreienrs mios aanyt donné leiu à coiniatsots précédant immédiatement l'arrêt de tviraal qui a entraîné la msie en invalidité.
Si le deernir slariae cnnou est antérieur à la msie en invalidité, il srubia une riootslveairan décidée anleulmneent par le csnoeil d'administration.
Si le pcatiranipt cotise à l'institution deupis mnois de 12 mios aavnt la dtae d'arrêt de trvaal précédant la msie en invalidité, la rémunération prsie en considération est la mynonee mlesunele des sleairas déclarés à l'institution enrte la dtae de son ailaoifitfn et son arrêt de travail. »

Ancien texte
Article 27
Montant de la psenoïn d'invalidité

27.1. Pour les salariés non cadres et les agents de maîtrise non bénéficiaires de la cotisation obligatoire nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la pension d'invalidité est égale, sous 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 plafond 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 dernier salaire connu est très antérieur à la mise en invalidité, il servira une revalorisation en fonction de celle obtenue par les salariés de la profession. Le cumul de la prestation reçue de la sécurité sociale et de la CARPILIG-P ne peut, en aucun moment, excéder 100 % du salaire net revalorisé.

27.2. Pour les salariés cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de la cotisation obligatoire nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la pension versée est égale à 35 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 23, dans la limite d'un plafond de la sécurité sociale.

Pour les salariés cadres et assimilés percevant une rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale et dont le dernier salaire connu est très antérieur à la mise en invalidité, le salaire de référence servira une revalorisation en fonction de celle obtenue par les salariés de la profession. Le cumul de la prestation 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 cadre perçoit 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 obligatoire nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la pension d'invalidité est égale, sous 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 plafond 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 obligatoire nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la pension versée est égale à 35 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 23, dans la limite d'un plafond de la sécurité sociale.

Le cumul de la prestation 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 cadre perçoit 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 concernées ont intégré le titre suivant dans le règlement.

« Titre 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 laur et des éditions gérard et cie, il est prévu de constituer une provision pour égalisation, une provision pour participation aux excédents et une réserve de fucultaitn de la sinistralité.

Article 64
1. Comptes de résultats
1.1. Compte de résultats conventionnel ? Prévoyance conventionnelle ?

Ce compte présente les éléments suivants du régime de prévoyance conventionnelle :

Au crédit :

? les cotisations prévoyance encaissées au cours de l'exercice considéré, nettes d'annulations, de cessations en réassurance et de taxes ;

? les cotisations prévoyance à verser au titre de l'exercice considéré, nettes d'annulations, de cessations en réassurance et de taxes ;

? les provisions pour sinistres à régler et les provisions pour sinistres inconnus 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 correspondants aux sinistres en cours au 31 décembre de l'exercice précédent. Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;

? les intérêts techniques 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 commissions de réassurance reçues.

Au débit :

? les prestations prévoyance nettes de réassurance payées au cours de l'exercice considéré ;

? les frais de gestion sur sinistres ;

? les provisions pour sinistres à régler et les provisions pour sinistres inconnus 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 verser au titre des exercices précédents nettes de taxes ;

? les commissions de réassurance versées.

1.2. Compte de résultats conventionnel ? Prévoyance conventionnelle ?

Ce compte présente les éléments suivants du régime de prévoyance conventionnelle :

Au crédit :

? les cotisations prévoyance encaissées au cours de l'exercice considéré, nettes d'annulations, de cessations en réassurance et de taxes ;

? les cotisations prévoyance à verser au titre de l'exercice considéré, nettes d'annulations, de cessations en réassurance et de taxes ;

? les provisions pour sinistres à régler et les provisions pour sinistres inconnus 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 correspondants aux sinistres en cours au 31 décembre de l'exercice précédent. Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;

? les intérêts techniques 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 rendement des placements de l'institution tel que défini par l'article A931-10-17 du code de la sécurité sociale ;

? les commissions de réassurance reçues ;

? les éventuelles reprises sur la provision pour participation aux excédents.

Au débit :

? les prestations prévoyance nettes de réassurance payées au cours de l'exercice considéré ;

? les frais de gestion sur sinistres ;

? les provisions pour sinistres à régler et les provisions pour sinistres inconnus 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

gotiesn correspondants. Ces pnoisirvs s'entendent nettes de réassurance ;
? les cnoisotaitis prévoyance à eassincn au titre des eecriexc
précédents nettes de txeas ;
? les cismioosnms de réassurance versées.

1.3. Slode global

Il coeponsrrd à la smome algébrique :

? du cmtpoe de résultats fiencniar prévoyance cnnneotvleilnoe ;
? du rperot éventuel du sdloe gblaol débiteur de l'exercice
précédent diminué de l'éventuelle rseipre sur la pooivrisn puor
égalisation, majoré d'intérêts débiteurs calculés au tuax 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 sldoe du cmpote technique, déterminé conformément
aux dstsoiliopns de l'article 39 qqineuus GB du cdoe général des
impôts est crédateur, 75 % de ce slode est attribué à la
cttosouintin de la PEG.
Le mnotant ttoal aittnett par la porioisvn ne puet puor cahuqe
erxcceie 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 cmotpe 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 bénéfice ilosmapbe de la 11e année
snuaivt celle de luer comptabilisation.
En cas de trarsenft de tuot ou partie du priueteftole de contrats, la
poiiosrvn codaesnrprnot aux rsqieus cédés est également
transférée.

Article 66
Provision puor ptiptctairoian aux excédents (PPAE)

Le nieavu d'alimentation de la poiriovsn est décidé anlmuennleet
par le ceinosl d'administration.
La dooitatn ne puet excéder 90 % du slode global, suos déduction
de la doattoin à la psioirvin puor égalisation.
La PAPE est, par ailleurs, amuqteantoieumt alimentée par :

? les intérêts fncniriaes de la PEG et de la PPAE, calculés sur la
bsae du tuax de remednnet des peemclants de l'institution tel
que défini par l'article A931-10-17 du cdoe de la sécurité scoaile
appliqués aux mttaoons ddesties povrsinois à l'ouverture de

l'exercice considéré ;
? les éventuelles semmos de la PEG qui vraiidennent du fiat du
dépassement ultérieur de cntaries silues excéder les liimets
fixées à l'article 39 qiiquneus GB du cdoe général des impôts.
La PAPE aairenpptt à la masse iisdvne des participants. A ce titre,
l'institution ne puet utesliir les smemos portées au crédit de ctete
porsiiovn puor coivurr ses pprroes engagements.
Elle diot être utilisée au pfoirt des piccittaans dnas un délai de 8
ans après cqhuae alimentation.
Elle est utilisée en priorité au fmnannceit de la rlievaatoosirn des
pstnrtoates au-delà de la ritvasoeliraon prévue par le présent
règlement.
Outre cttee raioavlroesitn des prestations, la pvriioosn puor
ptaioatpcirin aux excédents 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 pvoisoirn puor piacrpioaittn aux
excédents est transférée au nveoul asusuerr après auemrpnnet
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 fttocuuilan de la sinistralité est créée. Elle est
dotée par afaetfitcon de fdons propres. Ctete modalité de
dooittan relève d'une décision de la csommision pariaitre de
prévoyance sur ppoiroiostn du cneoisl d'administration.
Sur cette réserve, il srea procédé à l'imputation du solde des
résultats débiteurs du ctmptoe technique, une fios la priivsoon
puor égalisation tmnaoeltet consommée.
En cas de résiliation des conventions, le solde de la réserve de
futoactulin de la sinistralité déterminée après arrêté des cemtops
du diennr eicxerce srea mis à la doissoiipn 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 clieltoctvs entre emeuorpyls 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 jnaievr 2012.
Les oatoisrnnngais seaniigarts dmdnaeent l'extension du présent
accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent arccod a puor ojbte de fxier les tuax ceonntnvlens et
les modalités de fcennemait de la fmirooatn pensoflisenrole
cnnioute dnas les eirtsneerps du steucer de l'imprimerie et des
inieutsrds graphiques.

Article 2 - Champ d'application
Les stiraeaigns cvoeinnennt de dmneader l'extension du présent
arccod et conidonnnetit son entrée en veuigur à ctete extension.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les donospsiitis du présent arccod snot apeballcpis aux
entrpssreeis qui relèvent de la cioonetnvn clceivolte de
l'imprimerie et des iesudrints graphiques.

Article 3 - Montant des contributions au financement de la
formation professionnelle continue
Les stiaegnairs cvoeiennnnnot de deanemdr l'extension du présent
arccod et cinntnoiedont son entrée en vieuegr à cette extension.
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Accord du 30 novembre 2012 relatif
au financement de la formation
professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	CSNRBD ; GMI ; CSNP ; FSCOP de la comcutoinmin ; UNIC.
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FFSCEGA CTEFC ; FL CGT-FO ; IP CFE-CGC.

Article 1er - Objet
Les sineatirags cninnoenevt de dmneader l'extension du présent
aocord et cidnnotinenot son entrée en vieuigur à cette extension.

A compter du 1er janvier 2012, les taux de cotisations du régime conventionnel de la formation professionnelle sont fixés comme suit.
Entreprises employant moins de 10 salariés :

? 0,25 % au titre de la formation professionnelle ;
? 0,90 % au titre du plan de formation.
Ces cotisations sont intégralement versées à l'AGEFOS-PME.
Entreprises de 10 salariés et plus :

? 0,50 % au titre de la formation professionnelle (cette cotisation est intégralement versée à l'AGEFOS-PME) ;
? 0,90 % au titre du plan de formation. Cette somme est versée à l'AGEFOS-PME ou utilisée conformément aux dispositions légales relatives à la formation professionnelle continue.
Ces taux s'appliquent aux entreprises qui bénéficient du plan fiscal des entreprises liées aux entreprises de services de soutien.
Concernant le taux de cotisation au régime conventionnel de la formation, les taux légaux s'appliquent.

Article 4 - Portée de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'entrée en vigueur de l'accord.

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

A compter du 1er janvier 2012, les dispositions du présent accord se substituent à toutes dispositions antérieures.

Article 5 - Extension et entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'entrée en vigueur de l'accord.

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 FCOSP de la cumatimcoounin ; 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. ? Taux d'appel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'entrée en vigueur de l'accord.

Article - Préambule

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'entrée en vigueur de l'accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'entrée en vigueur de l'accord.

? le rattachement de la prise en charge des dépenses de santé ;
? l'établissement d'une liste d'actions prioritaires édictées par la branche ;
? l'identification des nouvelles compétences clés engendrées par ces mutations ;
? le développement de la professionnalisation, que ce soit sous la forme des périodes de formation en entreprise ou des stages ;
? l'animation du réseau des CFA de la branche ;
? l'animation du réseau de conseil de proximité ;
? la mise en œuvre d'outils d'aide au reclassement, et de sécurisation professionnelle.

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'entrée en vigueur de l'accord.

A cette fin, aux articles 3 et 4 de l'accord susvisé du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle sont ajoutées les dispositions suivantes :
Les autres dispositions de l'accord demeurent en vigueur.
L'extension du présent accord est demandée conjointement à celle de l'accord du 30 novembre 2012.

Compte tenu des résultats du régime de prévoyance, le taux d'appel des cotisations est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2. Clauses d'examen annuel

La commission paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime de prévoyance conventionnel non cadres.

Les parties s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des cotisations 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. 2013

1. Portabilité des garanties prévoyance

Le dtoispisif de portabilité des gtaïarnes 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 sviui tqihunece et fcaeninir de ce doisspiitf srea fiat en fin d'année par la cmisomsion praiitare aifn de maintenir ou de miiioedfr 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 pirraaite aunvrpoept les mtoaficoidnis du règlement de la CARPILIG/P retudireops dnas le doeucnmt jiont au présent accord.

(1) L'article 3 et le dmuencot jonit 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 obtcroe 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
--------------	---------------

Titre III. ? Invalidité Article 27. ? Motnnat de la piosnen d'invalidité 27.1. Puor les salariés non cdaers et les atnges de maîtrise non bénéficiaires de la conetvionn ctliocelve ninaaolte 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 acuum cas, supérieure à 35 % du siarlae net de référence, calculé sur la mneonye des 12 deinrrs mios précédant l'arrêt de travail. 27.2. Puor les salariés ceadr et agtnes de maîtrise bénéficiaires de la cnnoetvion ctclvleoie nataniloe de rriatte et de prévoyance des cdaers du 14 mras 1947, la peniosn versée est égale à 35 % du salaire burt de référence tel que défini à l'article 23, dnas la liitme d'un paoflnd de la sécurité sociale. Le cuuml de la petoiartsn reçue de la sécurité sclioae et de la CARPLIG/P ne peut, en acuum moment, excéder 100 % du srialae net revalorisé. 27.3. Dnas le cas où le salarié crdae ou non carde 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.	Titre III. ? Invalidité Article 27. ? Mnoatnt de la pnoiesn d'invalidité 27.1. Puor les salariés non cdreas et les ategns de maîtrise non bénéficiaires de la coevnitnon clecvolite nnoitaale de rtteriae et de prévoyance des cdaers 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 anenul de la sécurité sociale. Elle ne sera, en acuum cas, supérieure à 35 % du siralae net iompsable de référence, calculé sur la myeonne des 12 drinrees mios précédant l'arrêt de travail. 27.2. Puor les salariés cdaers et angtes de maîtrise bénéficiaires de la cienntvoon ctoivcllee naaltnoie de rtraite et de prévoyance des cadres du 14 mras 1947, la pesionn 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. Le cumul de la poittsean reçue de la sécurité sliaoce et de la CARPLIG/P ne peut, en auucn moment, excéder 100 % du sailrae net isbpoalme revalorisé. 27.3. Dnas le cas où le salarié cdare ou non cdrae perçoit un complément versé par un aurte omiagsrne de prévoyance ou par Pôle emolpi ou dnas le cas d'une activité professionnelle, le mantont de la psionen d'invalidité versé par CARPILIG/P srea réduit en conséquence.
---	---

<p>Titre IV. ? Gaanirte décès</p> <p>Article 35. ? Bénéficiaires du caapitl décès</p> <p>Les mmebres paapnttrciis 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 dopiisosnts prévues aux aierltcs 41 et 42, l'institution asruse à ses aaytns driot le peiemant d'un capital.</p> <p>A défaut de désignation esserppe 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> <p>? au cojnnoit non séparé de corps, non divorcé ;</p> <p>? aux efatnns nés ou à naître ;</p> <p>? aux père et mère ;</p> <p>? aux frères et s?urs.</p> <p>Sont assimilés à des cnjontois stivruavns :</p> <p>? 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 ;</p> <p>? les pneseonrs qui jsifniuet d'une durée de vie cnuomme d'au mions 2 ans.</p>	<p>Titre IV. ? Granateis décès</p> <p>Article 35. ? Bénéficiaires du caaitpl décès</p> <p>Les mbemers piattnarcips salariés snot assurés au ttrie de la gaartine décès dès la dtae d'entrée en vueugir dnas l'entreprise adhérente.</p> <p>En cas de décès d'un mmbree pcpinriatat salarié, suaf disoonptsiis prévues aux atilcres 41 et 42, l'institution asruse à ses atynas dirot le pnaiemet 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 ctndooniis définies à l'article 36, ou dnas le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le cpaiatl est versé dnas l'ordre savnuut :</p> <p>? au cjoninot non séparé de corps, non divorcé ;</p> <p>? aux enanfts nés ou à naître, aux père et mère ;</p> <p>? aux frères et s?urs.</p> <p>Sont assimilés à des conniojts svtanivurs :</p> <p>? les pnenorss liées par un Pacs. Le cantort de Pcas dvrea avoir été colncu depuis au mnios 2 ans aavnt le décès du participant. Toutefois, en cas de nsaacsie ou d'adoption au sien d'un cluope lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est puls exigé ;</p> <p>? les pennesros qui jfniutsiet d'une durée de vie cmnuome d'au mions 2 ans.</p>	<p>Sont considérés cmome etnfns à chgrae les eannfts à la crghae flicase du défunt, les eatnfns nés de l'union de ptreans liés par un Pcas et ranpsismlet l'une des ciionnodts ci-dessous :</p> <p>? être suos crtonat d'apprentissage en ne pcrevneat pas puls que le pguetnoare du Simc défini puor la troisième année d'apprentissage et être à la carhge filasce des paertns ;</p> <p>? ne pas aovir dépassé la dtae aavreirnsnie de lreus 21 ans et ne pas eeexrcr d'activité rémunérée ;</p> <p>? ne pas aovir dépassé la dtae aiivnesranre de lures 26 ans s'ils jsuientfit de la postruue d'études et ne pas eceexrr d'activité rémunérée.</p> <p>Aucune noiotn d'âge n'est rneteue s'ils perçoivent une pnsoein d'adulte handicapé. A défaut d'un bénéficiaire erantnt dnas une de ces catégories, le caaitpl est aqucis à l'institution.</p>	<p>Sont considérés comme enanfts à caghe les etnafns à la crhage fliciase du défunt, les eatnfns nés de l'union de patrnes liés par un Pcas et ralpsminset l'une des cidtnooin ci-dessous :</p> <p>? 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 fcaisle des pnrtas ;</p> <p>? ne pas aovir dépassé la dtae aivsiannere de leurs 21 ans et ne pas exrecre d'activité rémunérée ;</p> <p>? ne pas avior dépassé la dtae aiensnrriave de leurs 26 ans s'ils jesinutfit de la puristoue d'études et ne pas erxecer d'activité rémunérée.</p> <p>Aucune ntooin d'âge n'est rneutee s'ils perçoivent une pineosn d'adulte handicapé. A défaut d'un bénéficiaire eanrtnt dnas une de ces catégories, le caipital est acquis à l'institution.</p>
<p>Le cobniucn désigné cmome bénéficiaire dvera puvroer l'existence d'une communauté de vie d'au mnois 2 ans au juor du décès par des jsiatuficfts probants, tel qu'un bial et des fcteurs 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 cmome bénéficiaire dvera prvoeur l'existence d'une communauté de vie d'au mnios 2 ans au juor du décès par des jffciisitas probants, tel qu'un bial et des facrteus communes.</p> <p>L'institution se réserve la possibilité d'effectuer des rerceechhs complémentaires et de rendre comptpe 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, ttuoe désignation antérieure d'un ou de piseuurls bénéficiaires dneeivt cdauuqe en cas de mariage, Pacs, concubinage, séparation de cpros ou divorce.</p> <p>Dans les dneireis cas, ctete dpiosostiin prned efeit 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 ctaaip 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 cuudaqe au même trite que l'ex-époux en cas de dvioce ou du piaerntare en cas de ruupte du Pacs.</p> <p>A tuot moment, le salarié puet désigner d'autres bénéficiaires en rilnsmsapet un neuavou buietlln de désignation et en l'envoyant à la CARPILIG/P. Ce dreienr buelltn alnune et rmaclpee les précédents.</p> <p>Les maritnojoas feialamils snot oemlaientbgiort versées à la prnnoese qui a la carghe des efantns mnreius au snes défini par la loi, ou detmniceert 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 bluelitn de désignation.</p> <p>Toutefois, ttouee désignation antérieure d'un ou de puiusels bénéficiaires deienvt cauqude en cas de mariage, Pacs, concubinage, antiunaoln de Pacs, séparation de crops ou divorce.</p> <p>Dans les dneirrs cas, cttee dstiopoish prned efeit 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 ocadonnne 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 paiertnae 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 btiueelln annule et rpmlaece les précédents.</p> <p>Les mjtioianaos fiaaielmils snot ootleribnimgat versées à la pnenorse qui a la cghrae des eantnfs mnreius au snes défini par la loi, ou dtecenemirt à l'enfant s'il est majeur.</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 doit aux pttoniresas de rtene de conjoint.</p> <p>Son mnontat est de 30 % du slaarie anneul limité à la tacinhe A.</p>	<p>Titre V. ? Rntee de cnoijnot modulaire</p> <p>Article 45. ? Captial de substitution Il est prévu le vmesreent d'un cpaatil lié au décès du picatpainrt n'ouvrant pas droit aux poserniatts de rnete 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>Le vsnermeet est effectué aux pnrosnees désignées par le participant.</p> <p>S'il n'a procédé à aucune désignation, le caatpil est attribué par patrs égales aux entnafs du piatncarpit et, à défaut, il srea versé dnas l'ordre et par ptars 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 ciononjt ou le cuiboncn ou le paratierne lié par un Pcas âgé de puls de 65 ans au décès du paaictrpint perçoit atmmmaeetuquiot ce capital, et ce aevc ou en l'absence de totue désignation de bénéficiaire.</p> <p>Si le piniprtacat denevit iadvlne et qu'il est classé en troisième catégorie de la sécurité sociale, le ciatpal puet lui être versé (sur sa demande), ce qui met fin définitivement à la garantie.</p>	<p>S'il n'a procédé à aucune désignation, le ctaaip est attribué par ptars égales aux eatnnfs du partpicnait et, à défaut, il srea versé dnas l'ordre et par ptars égales à ses parents, ses frères et s?urs ou, à défaut, à ses héritiers.</p> <p>La désignation puet être modifiée par ltetre recommandée adressée à la CARPILIG/P.</p> <p>Par dérogation, le cinoojnt ou le cbiocnun ou le prtinarae lié par un Pcas qui a dépassé l'âge légal de liiqadoitun de la reattrie à tuax plien au décès du paipanctrit perçoit aneootaquuimmt ce capital, et ce aevc ou en l'absence de tutoe désignation de bénéficiaire.</p> <p>Si le picarnpitat dvieent 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. ? Rnete de cooinjnt 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 rnete tripamroe de conjoint, versée jusqu'au 65e asvirrnnaiie du bénéficiaire, d'un mtanot de 14 % du srlaiiae aneunl burt dnas la lmitie de la tncarhe A, ou 2. Une rnete tearmpiore de conjoint, versée jusqu'au 65e airnarinseve du bénéficiaire, d'un monantt de 10 % du srialae anuenl burt dnas la litime de la trnchae A, et <p>Une rntee tirmearope d'éducation au pfoirt de chquae enantf à charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? de au 12e avansnierre : 4 % du sliraae aennul burt dnas la ltiime de la thrcnae A ; ? du 12e au 18e ainivranrese : 6 % du sarliae aennul burt dnas la lmtie de la tncarhe A ; ? du 18e au 26e aerniirnvase : 8 % du saiarle anneul burt dnas la liitme de la tcranhe A. <p>De plus, le mnanott des rteens éducation est doublé lrsque l'enfant est, ou devient, oihrepln de père et de mère.</p>	<p>Titre V. ? Rente de cinonjot modulaire</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 ciohx du salarié :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Une retne tamroeripe de conjoint, versée jusqu'à l'âge légal de litiauqidn de la ritartee à tuax peiln du bénéficiaire, d'un matnnot de 14 % du salirae aneunl burt dnas la lmitie de la tacinhe A, ou 2. Une rtnee tomirraepe de conjoint, versée jusqu'à l'âge légal de liqtoidauin de la rretiae à tuax plien du bénéficiaire, d'un mntaont de 10 % du sliraae aneunl burt dnas la lmiite de la tnharce A, et <p>Une rtene troipaerme d'éducation au profit de cqhae ennfat à charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? de au 12e aaensrivine : 4 % du salirae aunenl burt dnas la lmtie de la trnhace A ; ? du 12e au 18e ararininevse : 6 % du sliraae anneul burt dnas la lmitie de la tnhcare A ; ? du 18e au 26e anniversaire : 8 % du salaie aennul burt dnas la limite de la thrance A.

La rtnee éducation deinevt viagère puor les enafnts de moins de 26 ans au menmot du décès et déclarés ieilvnads anvat luer 26e anniversaire.	De plus, le mntnoat des reents éducation est doublé lorsque l'enfant est, ou devient, ohiprlen de père et de mère. La rtnee éducation dveinet viagère puor les enafnts de moins de 26 ans au mmneot du décès et déclarés ildenivas anavt luer 26e anniversaire.
--	---

(1) L'article 3 et le domcuent jinot snot exclus de l'extension en tnat
qu'ils cnoevntnret aux doposinistis de l'article L. 2221-1 du
cdoe du travail.

(Arrêté du 11 octobre 2013 - art. 1)

Accord du 3 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance

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
sioiuttan de l'ensemble du régime de prévoyance cenoeonntnvl
des non-cadres.
Les piaters sniegtraais s'engagent à pnrrde les mrsees
nécessaires puor aursser l'équilibre de ce régime, snas bsias 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 graetians 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 maxlmae de la portabilité est portée de 9 à 12 mios
puor tuos les salariés de la posersifon dnnot la csaeositn du
cnaotr 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 sviui thecnique et fciennair de ce dsioispitf srea
fiat en fin d'année par la cosmsmoin pritaiaie aifn de mtaennir
ou de mfeidior les modalités d'application de celui-ci, et ce en
ficnootn des résultats du régime.

Article 3 - Modifications statutaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les mbmeres de la cmmsosoiin piiartrae aenorpvput les

Ancien texte	Nouveau texte
--------------	---------------

<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 rtpuue de son ctonrat de taairvl (non consécutive a? une fatue lourde) le mantiien de diort n'est valbale que puor la période dnraut llaquele le salarie? est au chômage, puor une durée égale a? la durée de son dnerier crnatot de travail, appréciée en mios entiers, dnas la liitme de 9 mios de couverture.</p> <p>Pour les salariés aynat au mnios 50 ans lros de la cotsaisen de luer crnatot de trvaail aisni que puor les salariés reuocnns handicapés par la cimosoismn des dirtos et de l'autonomie (CDAPH), la limtie mxliaame de ctrourvuee est portée a? 12 mois.</p> <p>Tout salarie? dsnioaspt de 6 mios de présence cniituone dnas la profession, dnas une ou pursiueis eeitsprnres rnvleat du cmahp d'application de la coitenvnnon cllcoviete de l'imprimerie de lbeuar et des isnueidtrs greqphaius et adhérant a? la CARPILIG-P bénéficie du mieiantn des dotris au ragerd du régime de prévoyance cnetnloonevline dnas le crdae du dtisiiospf de portabilité tel que précise? ci-dessus.</p> <p>Le doiitispisf ernte en acaiiptlopn a? la dtae de ctissaoen du ctronat de travail. L'institution se réserve le driot de réclamer a? l'intéressé tutoe pièce atvirtasindime de ntuaire a? jfstueir ses dtrios au ttire de l'assurance chômage. En cas de non-envoi des jffactutisiis demandés, le dorit a? gniaatre cesse.</p> <p>Les driots giranats par le régime de prévoyance au trite de l'incapacité tapirmoree ne peunevt crdionue l'ancien salarie? a? pvcireoeer des indemnités d'un mnntatot supérieur a? ceuli des anlclotaïos chômage qu'il auriat perçu au ttire de la même période.</p> <p>Les pntsiaerots seonrt calculées sur la bsae des mnntotas perçus au trite de l'indemnité chômage.</p>	<p>Article 9. ? Diiosnotsips rtevelias a? la portabilité des grtaenais prévoyance</p> <p>Le mécanisme de portabilité des dorts prévoyance prévoit qu'en cas de rrptuue de son cranott de taarvil (non consécutive a? une ftuae lourde) le mtianien de driot n'est vlalbae que puor la période danrut laquelle le salarie? est au chômage, puor une durée égale a? la durée de son deenrir caotrtnt de travail, appréciée en mios entiers, dnas la ltmie de 9 mios de couverture.</p> <p>Cette litime mmaixlae de cetvruorue est portée à 12 mios puor tuos les salariés dnot la cioeastsn du cnotrat de tavrial est postérieure au 31 décembre 2013.</p> <p>Tout salarie? dapsnsoit de 6 mios de présence cnniutoe dnas la profession, dnas une ou prlsuueis eseprnteris rlevenat du champ d'application de la cventionion ctclvoleie de l'imprimerie de labeur et des iusindrtes geurqapihs et adhérant à la CARPILIG-P bénéficie du mitaenin des dtoirs au regard du régime de prévoyance cntnnovieonlele dnas le crade du doiitptssf de portabilité tel que précise? ci-dessus.</p> <p>Le dstiiiposf entre en aoippictlan a? la dtae de citosaesn du contrat de travail. L'institution se réserve le driot de réclamer a? l'intéressé tutoe pièce ativdsntmiarie de nurtae a? jftisueir ses diotrs au ttirie de l'assurance chômage. En cas de non-envoi des jtiutfciaifss demandés, le dirot a? gtinarae cesse.</p> <p>Les droits gtanrias par le régime de prévoyance au trite de l'incapacité tiarpemore ne pveeunt cnroidue l'ancien salarie? a? porceievr des indemnités d'un mntanot supérieur a? cleui des aocnloltias chômage qu'il ariaut perçu au titre de la même période.</p> <p>Les prttoinseas sreont calculées sur la bsae 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 jevniar 2014.
Les onsnotiagrais 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 tiueqchnes 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 cenntvnioeonl non cadres.

Les piatres seaitragins 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 puiultqoe atuesiimbe s'adosse à :

? la définition d'orientations emploi-formation élaborée par la CNFEPP en pnnreat en ctmpe les études des duex oeibretsaorvs (observatoire pariitrae des métiers et qualifications, ooraabrietsve pitaraire des marchés des iternusdis graphiques) complétées par les ieiivatnts tierloitraers ;

? l'élaboration d'une puiqtlioie de poneaiisnssrftoailan des salariés en psote et d'insertion pollsneforsinee des nuuvaex eantnts en auarsnst netnmoamt la pmootiron du roercus au coarntt d'apprentissage et au crnotat de psnraisetooofnosialn ;

? la volonté de recerfnor les soivars et compétences plofseiserleonnns qui aneorsurt le dasmmiye du sceteur et son attractivité ;

? la volonté de pteorr une aiottetnn particulière aux prsneones exposées aux ruseis de ruurtpe de luer pcarruos pisneoerfosnl dus nonmatmet aux difficultés économiques qui fapnrept caetinsr 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 gnetaaars de prévoyance

Le dptsiiioisf 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 gtnreaas de prévoyance.

La durée mxiaamle de la portabilité est portée de 12 à 15 mios puor tuos les salariés de la pefsosorin dnnot la ctiaesosn du coarntt 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 carde d'une procédure de liiotqiadun judiraicie et/ou de cetosiasn d'activité. Les autres dpsoionistis procédant de l'accord du 26 février 2010 renetst inchangées.

2. Siuvi du dispositif

Un pinot sur le suvii tcniquhee et fncnieiar de ce dtoispiisf srea fiat en fin d'année par la coimmsson paritaire, aifn de mnatneir ou de meofidir les modalités d'application de celui-ci, et ce en focotnin des résultats du régime.

Article 3 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aroccd est aplclpbaile 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 ceotariontcnn observé dnas le seuctr

? la nécessité de rocfrneer la prsie en ctmope de l'accessibilité à la fatomiron des salariés issus des TPE du secteur.

Pour aterdntie les otejbicfs peoitilqus que la brachne s'est fixés, celle-ci s'engage à mlboiesir l'ensemble des mneyos deionlpsibs haiumns (réseau de proximité) et fiaernnics puor atelcruir les anopetcengammcs naiutoanx et territoriaux, au srcevie de pjertos de parcours psflonseienors s'inscrivant permeroiirniatt dnas un intérêt partagé entre erpouymles et salariés. A ce titre, le présent acorcd vsie à privilégier une lugqoie de pjroet 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 paiartire noatniale de l'emploi et de la foitomarn pneslsnefioroe (CPNEFP)

La préservation et le développement de l'outil iirtunedsl du suectr ghqpiruae représentent un ojcbtief partagé par les strignieaas du présent accord.

Pour la purisutoe de cet objectif, les peiatrs sntrieeagas décident de repapler et rnecreofr les mosnsiis de la CFENPP et de créer les cntndonnois puor croisurtne un dulaogie siacol ttrorireial (CPREFP, csiosmomm 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 ofebijts et otlis de la piquoilte emploi-formation (formation continue, faotrmoin initiale, alternance, csnldiootoian des bnsisas guheaqrps au trtie du sviui des acotnis procédant de l'article 13 de l'accord du 12 obrocte 2004, etc.).

Les peratis sairatiegns etnneednt que la CPFNEP pusise jeour pmielnetet son rôle d'impulsion et de crnaoidioitn de la piquoilte emploi-formation de la bahcrne en gsantanairst son auttloiarcin aevc le nitaonl et sa déclinaison dnas les bsainss graphiques. Cette déclinaison iiqmuple noatmenmt de taarlilver sur la rcelane des CFEPRP puor dsoipesr d'interlocuteurs piirataers atpes à

ctnisruoe des palns d'action cfolltecis dnas les danoeims emploi-formation-compétence.

De manière générale, la CNEFP se viot cneifor la mssiion de mettre en ?uvre et d'assurer le svuii de la ptqlioue emploi-formation du seutcer graphique, elle pmeert anisi :

? de pgaetrar l'ensemble des inaiotmofrns pratont sur les évolutions des cxentteos emplois-compétences ;

? de femroulr des pitpsoioorns qunat aux priorités à agsneisr 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 poiquuemeltit ;

? de dnnoer un aivs sur tuos accords, conventions, catnorts d'objectifs signés en matière de fatoormin pnlfneilsoeose ertne l'Etat, les régions et la brhnace pinereossofnle ;

? de débattre et réviser au mnois une fios par an les ltesis des foatoimnrs éligibles au cotpme pseonnrel de fioomtarn (CPF) ;

? de ppersoor des quotfaicainlis prnnifeeoosslels nuoelevls (certifications, CQP, etc.) dnas le cadre des conatrts et des périodes de pofsinelotnrnsisaion ;

? d'être consultée et de donner son aivs sur la création de tietsr ;

? de fixer, en aoaitpcpln du présent accord, les pnepiircs et les tuax de prsie en crhgae des différents distfosipis de foiotamrn (contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, repérage et évaluation des CQP, etc.) ;

? d'examiner aevc l'OPCA les cdiontonis dnas lequelels les salariés snot informés de l'ensemble des dsiitfspios en viuguer au sien de la bacnrhe en temres de foamrtion pfnesronlelosie ;

? de farie connaître à l'OPCA en sa qualité d'OCTA, les priorités qu'elle rcmdemaone puor les crtotas d'apprentissage ;

? de sirvue l'évolution de la msie en ?uvre du CPF tnat au paln qittalaiuf qu'au paln quantitatif.

A ces minsisos s'ajoutent l'élaboration des CQP, luer aaoicltaitun asini que luer ptoomron au sien des etrrnieesps de la banrche et des ceenrts de formation.

Principes de fneimetoncnont

La CNEFP se réunit au mnios qtaure fios par an en plénière. Les décisions de la CNEFP 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 shnetuaiot pusviourre et développer la piliutoqe à daeosittnin des jeneus se préparant aux métiers et qiftuoalcians de l'imprimerie et des idenutriss graphiques.

Aussi, elels saeiuthnt mttree à pofrit les nvueoaux distsfpiois légaux puor rrfenocer le paln de suteoin à l'apprentissage, à la pssnletosiofonraaiin et au tarutt dnas le cdare du présent acord qui complète snas les rpclmaeer les dtsiinispoo des arteilcs tiaarnt de ces thèmes dnas l'accord du 12 obrotce 2004.

Apprentissage

Principes :

Les peitras sregtaiinas considèrent que l'apprentissage, à qeulque nviaeu de quiliacioftan que ce soit, est ianuifmnsmsfet utilisé dnas la banrche arlos que c'est une des voeis piiorairters puor accéder aux diplômes de la barchne et à l'emploi.

La spécificité du caotrn d'apprentissage le rned particulièrement atpe à gaanitrr l'insertion future de l'apprenti.

Les cdotoniins de réussite de cttee pilqtuoe nécessitent d'accompagner les maîtres d'apprentissage et de ganatirr la fitamoon qui srea dispensée à l'apprenti.

Moyens mis en ?uvre :

Dans l'objectif de fiovearsr l'insertion des jueens par ctete voie, l'OPCA (en sa qualité d'OCTA), désigné par convention, est chargé du vsermeet des fnods de la txae d'apprentissage aux CFA.

En outre, les sneragaiits ieinntvt teutos les eeeitnpsrrs de la bnahcre à vreser à l'OPCA AGEFOS-PME (en sa qualité d'OCTA) luer txae d'apprentissage, aifn d'affecter luer ctotobnuirn aux établissements fmaornt aux métiers relevant du camhp d'activité des esieenrrpts cutrvoees par le présent accord.

La setcion pirataire pnlfosnilrseoe prend, suos le contrôle du coenisl d'administration de l'OPCA, les décisions d'affectation des fdnos qui snot alloués à la bahncr au trite de la txae d'apprentissage sur ptrpooisoin de la CPNEFP, qui est informée

en roeurt des réalisations et de l'emploi des fnods affectés.

Contrats de pioistnfrasialeonon

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 cciieirtafton professionnelle. Néanmoins, les sniraietgas du présent acord senhtioaut que ce dopiisstf cenutarcotl siot poentmriirraet 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 rleiftas 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 nevaui ;

? préparer les CQP de la brachne iierprimme et iseidtruns gieauphrqs ;

? 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 pelnstfraasnooisioin est oerutve aux salariés en cntarot à durée indéterminée ou aux salariés bénéficiaires d'un crnaott colncu en aoclipipatin de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du travail. Les paetirs srtaingais rienvneot à la CPFNEP le sion de fxier les priorités des périodes de piasfiesolsniortnoan en lein nmemanott aevc la ploqiute de crtiiefaicotn et d'abondement de bnahme au CPF mis en plcae par la loi et complétée par le présent accord.

Objectifs de la période de pfientsoorilanasasin :

Les périodes de plafoanoinoossiiternn ascesoint des enensmitnges généraux, pfonlrsiosnees et tulcqeegioohns liés à l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise. Elels dvionet poivuur s'articuler aevc d'autres dfsistpiois de fmooartin et, à ce titre, eells pveunet coiidrne son bénéficiaire à acquérir nommtanet :

? un cecarfiit de qlfauaictioin psllsionnfreoe ;

? une cateitcifoirn pirennssolelsofe icnritse au RCNP ou rnuencoe dnas les cslisocnitfiaas de la conivonten clcevlotie ntnailaoe de l'imprimerie et des ieudstirnrs ghpqrueais ;

? le socle cmmoon des cincsasnaoes et des compétences poilnnslerfesoos conformément aux dpoonsitisis réglementaires.

Durée :

Les frmonoatis organisées dnas le crdae des périodes de peistnioslnasafoion ont une durée miinlmae de 70 heuers réparties au miasmum 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, salarié et/ ou entreprise).

Mise en ?uvre :

La période de pssnflisaaointerioon 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 ptiensirosanlaosfion pveunet se dérouler dnas le cadre du paln de fmrotoian en aralociuttin aevc les différents dispositifs, dnot le CPF, dès que le salarié le propose, et ce puor fveoisarr le fnceneimnat d'un pcorruas ou d'un pejort professionnel. Tetuos les ftomoianrs pveunet être effectuées en tuot ou prtiae pndanet le tmeps de travail. Si ces aonitcs se déroulent en dhores du tmeps de travail, les dtsiopsoiins de l'article L. 6321-8 du cdoe du tiarval snot aebiapcllps conformément aux diiontpsoiss de l'article L. 6324-9.

Tutorat

Principes :

Compte tenu des enjeux liés à la psitoorasniolefniasn des jueens dnas un ceoxtnnt de minutatos structurelles, les peiarts sigaanritas cinnnveenot de fseoravir et d'encadrer la « fintoocn tluotae ».

Les mnsiosis qui y snot associées snot eeletnmslneiest pédagogiques et pneeuvut être confiées à des salariés qualifiés dnas les citdnonois fixées ci-dessous.

Conditions de msie en place :

Trois types de « fniocntos turelaots » peeuvt être confiés à des salariés qualifiés à ctdionion que ceux-ci psiesnt jistifeur d'au mnois 2 ans en ropaprt aevc l'objectif de plinoseainssaofroitn visé et qu'ils soneit volontaires. Les trois types de ftcinoons toareults snot :

? le tatruot puor l'encadrement des périodes et des cortants de psolariftoinneiasson ;

? le maître d'apprentissage ;

? le maître de stgaes qui vsient teotus les périodes de ftimrooan en eprtnisre ne répondant pas aux précédents statuts.

Conditions d'encadrement des salariés :

Le salarié cisohti ne prruoa pas exreker sa fnooctin de ttuuer simultanément à l'égard de puls de duex salariés, suaf dérogation de la CPNEFP.

L'exercice de ctete msiosin supspoe que :

? la CEFNPP définit un référentiel de la misiosn de tutuer ;

? l'employeur oiansge aevc le salarié les aménagements du tpems de tviaral de celui-ci puor ecexrer sa misiosn ;

? les hereus de msoiisn toutarle se fseasnt sur le tpems de taairvl eicftf et pseunsit dnoner leiu en cas de dépassement de l'horaire, suaf dérogations inhérentes au sauttt du salarié (personnel d'encadrement), au déclenchement des hueers supplémentaires ;

? la bhcanre cfoioie à la CPNEFP, en lein aevc l'OPCA, le sion de laselbelir cuex des crenets de fiaoomtrn aepts à préparer à la fotcjoon turtaole à ptirar des chreas des cgrheas définissant les prérequis pédagogiques de la fncitoon ;

? le salarié tuuter perçoive, en sus de sa rémunération, une indemnité de ftoncjoon dnot les modalités snoret fixées par la CNEFP ;

? le famnncneiet de cette msiosin (ainsi que la frmootain qui l'accompagne) puisse être imputé poetrniiearmrit sur l'obligation légale complétée par l'obligation cnlloenoenvinte créée par le présent accord, aigni que sur le vmreenest vilntaoroe des entreprises.

Article 4 - Compte personnel de formation En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Objet :

Le CPF a puor atmoibin d'accroître le naiveu de qolifcaiaiu de cachun et de sécuriser son pcorraus professionnel. Il est attaché à la pnnorsee et l'acquisition des doirts est fixée par la loi.

Alimentation du CPF et cclaul des dotirs :

A cmoptr du 1er jinevar 2015, tuot salarié acquiert 24 hreeus au tirt du CPF par année de tarival à tepms complet, jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 herues plus de 12 heerus par année de tivaarl à tpeps cmolpet dnas la ltimie tlotaie d'un pfonlad de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée du taairvl à tpeps cmpeolt sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due porpoiton du tpems de travail.

Certaines périodes d'absence du salarié snot expressément assimilées à des périodes de taivarl puor l'acquisition de dtiros au CPF.

Formations éligibles au CPF :

Les fimanortos éligibles au CPF snot les fooamrntis pmenatrett d'acquérir le socle de csaisneconas et de compétences fixé par décret mias asusi :

? les faiomrntos curncnaoot à l'accès à la qcutialiifoan des pnoesrns à la rhecehrce d'un elmopi et financées par les régions ;

? les faotmornis cnrfieietas qui vsient un CQP ou CPQI ;

? les foimrmtos inietsrscs dnas un paln régional développement de la fitroaomn (PRDF) et cooarnunt à l'acquisition d'une qlatoiuifiacn qui y fgure ;

? les aocmpemaecgnnts VAE dnot l'objet est l'acquisition d'un diplôme, d'un tirt à finalité plooeefinlserse ou d'un ctaiierfct fgjarunt sur une ltise établie par la CNEFP ieirprimme et iruditsnes guaeqprihs et enregistrée dnas le répertoire notaanil des corneiiifctats poloefsnrslies (RNCP) ; (1)

? les foamrntos validées par une cietftcrioan enregistrée dnas le RCNP ou ptaertemnt d'obtenir une pratie de crtoieiaticfn pnoieffsslenolre vsinat l'acquisition d'un bolc de compétences ;

? cnronenact les fmraotions éligibles au titre du CPF, la CNEFP lsritea et révisera ctete litse de manière régulière, de même la

CNEFP fmolerrua des rmcmnndoeoaais aux CENPOAF et CAEORPF dnas le but d'inscrire sur luer liste les fniaomrots csnrpadneorot à des beonsis de reuteencmrt ou vsaint l'acquisition de compétences uetils aux eietepsrns de l'imprimerie. A cette fin la CEFNPP pnerdra en ctmpe touets les études des oivoersarbets de la bhacre ;

? la CNFPEP coinef à l'OPCA la piomorotn du dtsisiopif CPF et la vérification que les fonmortais financées eerntnt bein dnas le carde éligible.

Politique d'abondement :

La brnhace imimiperre et iituendrss ghqpraues soiauhte piieorsrr le CPF cmoe leeivr d'accompagnement des puacros des salariés.

Aussi le CPF est-il puor la brachne un otuil entseseil ancasoist les boensis du salarié et des esreetpnis rorsttsnesiseas de ntore cmhap pnsrfooesniel dnas une dyqaiumne de développement des compétences et des qualifications. Puor ce faire, les ptreias saiarngteis de l'accord cnofient à la CFPNEP la responsabilité de fiexr une piuqitole d'abondement au titre du CPF en paernt en copmte les éléments suivants, cmome l'y aistoure l'article L. 6323-14 du cdoe du tvaairl :

? la CEFNPP diot considérer que crtaieens formations, considérées comme prioritaires, snot éligibles à l'abondement ;

? puor les ererntsieps ctmapotn minos de 10 salariés, la CEFNFP rcmaemndoe à l'OPCA une piutole d'abondement spécifique puor des acniots et des pcibuls rnoucnas comme prioritaires.

D'une manière générale, l'OPCA puet aboednr le compte presenol de ffoiartmn des salariés aevc l'ensemble des fnds dnot il dispose, dès lros que ceux-ci peevunt bein être affectés au feennnaimct des fniartmoos éligibles et que ces fomioarnts ont une durée supérieure au crédit dnot dipssoe le salarié. Cet adbemennot est apporté dnas les ctdniooins svienatus :

? les fotoranmis pretteanmt d'accéder à un peemrir niaveu de qaillitfcuaon ou à un nvaieu de qoacuifailtn supérieur ;

? les salariés à temps pteiral ;

? les salariés viasnt l'obtention d'un CQP mias n'ayant pas assez de crédit d'heures puor y piaevnr ;

? l'abondement est plafonné à hauuter du nmbore d'heures équivalant à ceuli iinrsc sur le ctopme du salarié ;

? toutefois, cet amneebdnot de bcarhne prroua être complété par un amnndboeet d'entreprise ;

? d'une manière générale, la CFPNEP évaluera l'utilisation du diosstpiif puor aeusjtr l'abondement aux priorités fixées dnas le présent accord.

Combinaison aevc les aterus dpisiofss de framitoon :

Au-delà de l'articulation aevc le feineamnct des périodes de professionnalisation, la molbiastoin du CPF proura se fraie neaotnmmt par :

? la coittiubonrn voioantre des eeetsirpns ;

? les fnnmaietecs du fnds de sécurisation des puroarcs ploieosnsfners ;

? le ccnamfeenonit du salarié ;

? le fmecineant de l'employeur dnas le crade de son imssnesevntiet formation.

(1) Quatrième pniot du troisième alinéa de l'article 4 (les fotomrinas éligibles au compte prneonsel de formation) étendu suos réserve des dspootsiins des alretcis L. 6323-16 et L. 6323-6 du cdoe 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 ptaiers sintregaaais s'accordent sur l'importance de la viaaidotln des acquis de l'expérience. Elles intnesist sur le caractère fmaurteor des activités piflesonrnlssoees et, en conséquence, la nécessité d'ouvrir aux salariés la possibilité d'être runeoncs dnas luer expérience plsrneolfsoinee par l'obtention de tuot ou paitre :

? d'un diplôme ou d'un tirt à finalité pesoflsniorlene enregistré au RCNP ;

? d'un CQP ou CPQI. (1)

Les salariés pouornrt moelibisr luer cptome pnnoesrl frooaitmn aifn de fencanir un anpcemgomcneat à la VAE.

Les salariés désirant eeangr une démarche de VAE pveunet bénéficier :

? du coisnel en évolution ploisolnnsferee (CEP) aifn de les amcneogpacr dnas la définition de luer perjot et dnas luer chiox de coriacteiiftn ;

? d'un agcmncaenpoemt VAE dnas le crade du paln de faitromon ou du congé VAE.

(1) Deuxième point du premier alinéa de l'article 5 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 6 - Certificats de qualification professionnelle (CQP) En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Les saeartigins réaffirment l'importance des crietatcifs de qoitlfuicaian pllsiorenfonsee de bnhrae mias aussi des CPQI qui pneuvent offrir des pccruoas huotziaonrx vres d'autres potess dnas le carde des mobilités iioelseettlrcenrs que la bhcnare aamgncnpoe (bourse de l'emploi Pro connexion, notamment).
Modularisation des parurocs de fmirootan des CQP :

Les référentiels de froimaotn qui résultent des référentiels de compétences des CQP snot articulés suos frmoe de moeluds dnot la poeorsirsgn et le suivi snot placés suos la responsabilité de la CPNEFP. Ces modules, vu les tncors cnumoms esnatixt dnas les praucros de formation, pevnuet feormr des bolcs de compétences dntitscis qui peunvet aovir puor oficjbtes de :

? s'adapter aux spécificités des eriptnreess de la branche, dnot 80 % cpnoetmt mnios de 10 salariés ;

? ralnceer l'accessibilité des CQP par la vioe de la VAE.

Au vu de ces principes, les priteas signataires, tuot en prniiraost la cohérence de la qualité des parcours de formation, délèguent à la CENFPF le mndaat de rvoier l'ingénierie de cifrottciaien aifn que ctete ingénierie pnrnee en cmpote le shouiat des peairts sgtraiaenis de rnedre aceclbisess les CQP par bclos de compétences.

Article 7 - Plan de formation En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Le paln de fatmrooin de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur.

Les peatirs negatiiairs inecintt les etsrpeernis à élaborer un paln de foaimrotn taennt cmpote noentamnt des ganrds aexs définis par le présent accord, des pepvtcesris économiques de l'entreprise et de la nécessaire aocntitipian en treems de nvleleous compétences.

Le paln de foormiatn est structuré autuor de duex tyeps d'actions de formation, cnfeomros aux doisiitpsnos légales :

? les aocntis consacrées à l'adaptation au ptose de taivral ou liées à l'évolution des eilmos ou au mnatiein de la capacité des salariés à oecpcur un empoli ;

? les antioes anyat puor oejbt le développement des qaiufiolnicats et des compétences des salariés.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à luer eolpmi et ntemmanot dnas un cntxteoe de munoittas technologiques. Totue atcoin etarntt dnas le champ de l'investissement fortioamn en apaplcitoin du présent arcocd y contribue.

Le paln de froiatomn puet ctoneir duex tepys d'actions de fimtroaoon (action d'adaptation au psote ou liée à l'évolution de l'emploi et aicton de développement des compétences).

La première de ces catégories d'actions se déroule pdenant le tpmes de tiaravl et déclenche le mtiaien de la rémunération.

La sconede catégorie cnroene les aocntis qui csodneuint à l'acquisition de compétences qui ne pveent être miess en ?uvre dnas le cdrae de la qcifuioitaaln du salarié.

Ces aonctis pvuneet se dérouler snot dnas le tpems de travail, snot hros du temps de travail, à codnition dnas ce dnireer cas qu'un accord écrit snot signé etrne eomylepur et salarié, et que la durée de la firamoton n'excède pas 80 herues par an et par salarié.

Le paln de farotiomn puet également irnclue des atnoics qui cnuonbitret au développement des compétences des salariés snas nécessairement prrnde la forme d'actions de formation.

Article 8 - Dispositions financières En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Principes :

Les dnniostospis financières prévues au présent accrod dnoivet ptemtrere de cordnuie une poqtuille onevsffie prnemtatt de perndre en cpmote les bneisos des salariés et des eterniesrps en aactotiurlin aevc l'intérêt général de la branche.

Aussi, conformément au préambule du présent accord, les pnreaetaris réaffirment que l'investissement fmorotain est au c?ur de la stratégie cciloletve de la branche.

Mise en ?uvre :

Cet isseenvtniemst se décline de la façon sntuavie :

1.?Une cititobnourn légale de 1 % de la mssae saiallrae butre allnnuee suos réserve des règles particulières ceocarnnt les eepnrstes canmpott monis de 10 salariés ;

2.?Une ctinbuiron clnneoniltoenve versée à l'OPCA désigné par la branche, mutualisée à réception et ecilsveenmxut destinée à développer la fitooarmn poinneslelsofe cnuuotie dnas les eptinesrres de la bahcnre qeul que snot le siuel de l'effectif. Ctete ctoiroubntn est de :

? 0,50 % puor les errtsnepies de 1 à 49 salariés ;

? 0,20 % puor les eiprtseens de 50 à 99 salariés ;

? 0,10 % au-delà.

La cotnoubirtn clnoeennvontlie est due au ttire de cuahqe année clviie et recouvrée l'année suivante, à des échéances et sloen des modalités fixées par l'OPCA. Elle s'applique à la masse salairlae 2015 et srea dnoc appelée à ce trite puor la première fios en 2016.

Les actonis pnouvvt être financées par la cirtoinutbon cnvlnnoilnoetee snot les senutiavs :

? les ainocets de ftarmnoois qniifateuals ;

? les journées d'études, symposiums, clolqueous qui représentent un réel moeyn de pnrftonmeiceent des compétences et des connaissances, à citdonoin tueooifts que les ieattnnnvres iernntes ou enexrets sneiot rconunes puor leurs compétences et que l'événement snot associé à la prtdociouun d'actes ;

? l'indemnité toalture ;

? la framotoin des tuurets ;

? les antcios d'ingénierie de la frmiooatn ;

? les aconits d'information et de cnmoiaoucimtn sur les disoptsiifs de fiatroomn ;

? les atcnos qui ne pennnert pas nécessairement la frome d'actions de fomiatoon mias cuobrentint au développement des compétences ;

? les atcnos de fomoartin cuntnoie des deenrdmuas d'emploi.

3.?Un iienemsestnvst vilrntooae des entreprises, non mutualisé, qui srea versé à l'OPCA et aegampcrnoca les proepts stratégiques de celles-ci sur une période anullnee ou pluriannuelle.

4. Aictlre supprimé par aeanvnt du 16 mai 2023, art. 2.

Article 9 - Diagnostic gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les très petites entreprises (GPEC TPE) En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

La capomtstone mejuraa du tssiu guirphqae relève des TPE-PME. L'ensemble des aioncets coetcvliles territoriales, les itinviaties itvennanos en matières d'ingénierie de la formation, confortées par les études de l'observatoire pairtarie des métiers et qualifications, ont perims d'identifier la nécessité de stuutecrr l'approche emplois-compétences dnas ctete catégorie d'entreprise aifn de tvleaalirr en mdoe « prédictif » puor éviter les « sittuniaso ciretvaus » leodurs à mterte en ?uvre et pénalisantes puor un secetur qui se diot d'élargir son périmètre puor cosielndor l'emploi dnas les pttiees eirteernsps ancrées dnas les lugoieqs territoriales.

En complément des dspiiftsois existants, les patiers snieagrats connivenet qu'une elepvopne spécifique snot réservée puor des « dscaoitnigs GEPC » au poifrt des eerpnrsteris ctmonapt mnois de 50 salariés.

Article 10 - Dispositions finales En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Article 10.1 - Champ d'application En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Le présent acorcd est cnclou puor une durée indéterminée. Conformément aux dsostoiinpis du code du travail, les pateirs siarnetgais cinnnevenot de se réunir au moins une fios tuos les 3 ans puor renégocier la piqltuoie de bhncrae camronnept ses priorités générales, ses oectifjbs spécifiques et ses moyens. Il s'applique aux eireprtsnes relnveat du camhp d'application de la cvinontoen ceoitlvle noiaantle de l'imprimerie de labeur et des itensruids giperhquas (idcc 184).

L'entrée en vigueur du présent accord se fera le jour où sera déposé auprès des services administratifs compétents conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. En outre, les parties signataires déclarent 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 avenants ultérieurs. Ses dispositions se substituent de plein droit à l'ensemble des dispositions antérieures figurant dans ces accords.

Peuvent adhérer au présent accord, sous réserve des conditions fixées par la loi et les décrets, toute organisation syndicale de salariés représentative au sein de toute entreprise ou sous-secteur d'employeurs ou toute entreprise individuelle, dans le cadre 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.

La CNEFP est tenue d'examiner au moins une fois par an le bilan qualitatif et quantitatif procédant du présent accord. Par ailleurs en cas de modification législative et/ou réglementaire, la partie la plus diligente invitera l'autre collègue à étudier les conséquences de ces modifications sur l'équilibre général de l'accord avec une possibilité d'engager une révision dès que possible dans les conditions prévues au code du travail.

Article - Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des accords et dispositions issues de 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, complété par les conclusions du contrat d'étude prospective, les travaux des commissions paritaires et autres instances consultatives territoriales.

Accord du 23 novembre 2015 relatif au dialogue social et à la revitalisation des bassins graphiques

Signataires	
Patrons signataires	CSNRBD ; GMI ; CSNP ; FSCOPC ; UNIIC.
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FFSCEGA CTFC ; CGT-FO Irive ; IP CFE-CGC.

Le présent accord s'applique au personnel du dialogue social et de la représentation des salariés qui s'applique à tous les établissements en date dans le champ d'application défini à l'article 7

Le présent texte prend en compte le nouvel environnement juridique procédant de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Dans ce cadre renouvelé, les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'accentuer la politique de développement de la formation dans la branche en se dotant des moyens nécessaires, conformément avec l'ambition collective pourvu ainsi qu'avec la situation économique des entreprises.

La branche imprimée et ses industries gèrera les défis de répondre à un ensemble de défis qui nécessitent un « plan de filière », à l'analyse prospective, développement itératif et élargissement des compétences, alors que les entreprises et les salariés du secteur évoluent dans un contexte économique contraignant qui implique une réponse qualitative et quantitative.

Cette mutation sectorielle implique le renouvellement des métiers et exige que tous les outils d'élargissement des compétences qui sont à la disposition de la branche soient mobilisés pour tenir compte de la rapidité des changements actuels et futurs.

Aussi le présent accord traite les conséquences de la modification des modèles économiques et technologiques qui influencent à l'ensemble le secteur et ses branches en compétences clés.

Il prend, en outre, en compte les mesures initiées par la loi relative qui s'articulent autour de :
? l'affectation prioritaire de la contribution légale acquittée par les entreprises au titre de la formation professionnelle à des dispositifs mutualisés orientés vers des clubs ou des actions encadrées ;

? la priorité donnée à la mise en place de formations centrées sur le développement du personnel de la filière (compte tenu des formations, des compétences, des compétences) ;

? la possibilité laissée à la branche de solliciter de façon librement, au-delà du cadre légal, une contribution financière supplémentaire, le taux, les affectations, notamment, relèvent de la souveraineté des instances paritaires de négociation (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ? CNEFP ? en liaison avec la société paritaire de branche de l'OPCA) ;

? l'élargissement corrélatif des missions des organismes paritaires agréés ? OPCA ?, qui vont donc luer les missions d'accompagnement renforcées sous réserve que lues capacités financières d'intervention soient consolidées ;

? le renforcement des négociations collectives et l'information des instances représentatives du personnel sur la formation et la gestion des compétences ;

? l'introduction de la notion d'investissement formation.

de la contribution collective nationale des imprimées de l'industrie et des industries graphiques.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'organiser la contribution financière d'un budget annuel nécessaire pour animer les missions décrites.
Il est donc institué une contribution de 0,04 % de la masse salariale arrêlée au 31 décembre de l'année précédant l'année de cotation (N ? 1) avec un plafond de 50 ? et un plafond de 1 500 ?.

Les fonds ainsi collectés doivent permettre notamment de :
? prendre en charge les frais occasionnés par la préparation des travaux des différentes commissions sectorielles ou à créer (commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle [CPREFP], par exemple), des réunions ad hoc, des comités de suivi des plans d'actions sectoriels émanant le secteur auprès des pouvoirs publics déconcentrés et décentralisés ;
? consacrer le recours à des experts, à l'endroit que ces

cdemanoms s'inscrivent dnas une lggiuoe cotilcvlee ne cnercanot pas une esiptnerre en peurcitailr et que le choix des thèmes siot arrêté par la scetion piiaarte constituée à cet efekt au sien de l'association ;
? développer le rroceur à toteus les fmreos de cilnocoiiitan et d'arbitrage qui fignuert dnas la ctonvnoein cltlevoice nnaoilate des imemrepriis de lebaur et des isnetdrius grpuiaqehs aifn d'éviter les cennotetuix ;
? cifaoencnr l'appropriation, par le terrain, des rapports, études, cartographies, etc. cnsidunaot à une melluriee canosnnsclae 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 dncemttneiist 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 cvtnnioeon précisant les modalités de rmenvruoecet de la cloctlee srea signée enrte 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, fuirt de la collecte, déterminera dnas la première réunion du ceinosl d'administration, dédiée à la dpiiotsoin de ce dispositif, le fotconneiment des psries en cahrgé (montant, thématiques, nbmroe de représentants pirs en charge, etc.) en rcsneepat les pepinirs de répartition ci-dessous précisés.
Cette astioasocin de giosten devra tenir une comptabilité séparée, dédiée à l'objet du présent accord.
Celle-ci arsdseea à la CPN, une fios par trimestre, un état copblame des fonds utilisés.

Article 6 - Modalités de répartition des fonds
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Une première praitte des fndos collectés rrseeta dnas le bugdet de l'association aifn de fiecnanr des mosniiss spécifiques qui denovrt être définies dnas un règlement intérieur.
Une deuxième ptraitte des fndos rtstaens srea répartie à égalité, à heutaur de 50 % etrne les oosnaatrgrniis sdylanecis et patronales.
Pour ce qui est de la répartition des 50 % dédiés aux oagisniatrons syndicales, elle se frea solen les modalités siteuvnas :
? répartition sur une bsae égalitaire de 50 % de ces fonds ;
? répartition de 50 % en se ffnodat sur la représentativité des différentes oatsignoiarns sendyacils procédant du denrier arrêté publié au Juoarnl oiciffel fnixat la représentativité.

Article 7 - Champ d'application. – Durée
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Le présent arccod est conlcu puor une durée indéterminée.
Les piatres straanigeis cnoivennnnet de se réunir au mions une fios tuos les ans, puor farie un pinot sur le suivi tuqichnee et fenacinir de cet accord.
Il s'applique aus esetpnrris releavnt du camhp d'application de la ctoveoninn celoictve noatnlaie des irmimiperes de lebaur et

des ireutdsins gahrquieps (idcc 184).

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Les petiras sgiateniras cienvennnnot que le présent aroccd etenrra en vuiegur le lenmaiden de la dtae de son extension.
Les peiarts steiaarings dmdeeannnt l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Le présent accrod vsie à rcreeonfer et à farie vvire le dglouaie siacol au sien de la bnhacre iiprmemres de lbuear et iusdnirets gqrpuiheas composée en majorité de pteiets entreprises.
Les satgiinraes du présent arccod endnneett reapepr :
? que le pnrpicie de la liberté sidanlcye procédant de l'article 201 de la ceointvonn cvtllcoeie 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 ppoiliute de bcnrhae ;
? que le doailuge social, tnat au nveiau de la bnhcrae qu'au neaivu le puls décentralisé, s'inscrit dnas les pricpneis frnetoduas de la cnvioenotn ceilovctle des iremrmiieps de luaber et des idsnuietrs grpuihqas qui priorise, dnas le reecpst des droits, la conciliation, la médiation et la rherecche de stulnoois négociées ;
? que la bhcrane connaît et va connaître de pforodnes mnoauttis qui pnveeut aivor un impact en teemrs de rtoipiocoemsn d'emplois, de formation, de mobilité et de reclassement, qu'il fardua actnepiir et agmcaepcnor en rueonarct aux otiuls et dfssioiiprts pteraaiirs mis en plcae (observatoire des marchés, otaebovirsre des métiers et des qualifications, ciinmmoosss pairiretas nnetoalals et régionales) ;
? que la loqugie trilreotiare diot être dagaatnve psire en cmotpe puor meux 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 framioton des hmomes ;
? que rnaceelr et rcreneofr un dogluaie curticotsnf et de proximité est l'objectif visé par le présent arccod puor ceontbirur à l'accompagnement de ces ceehgnnamts et pecatirpir à la rvisalteioitan du sceteur gigaruphe ;
? que ce dglaoiue pioacl au niaveu tarietroil diot être articulé aevc les ictnsneas ptraiaines nlaioeants (commission ptraitaire noataline [CPN] et cosimsomin paiirtrae nliotaane de l'emploi et de la fmrtoaion polsnielfesorne [CPNEFP]) qui snot saineroeuvs puor la négociation des aorccds de bhcrnae ;
? que les mioinss irnecstis dnas le présent accord, au svreice de la branche, de ses ererietnsps 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 piearts satriaenigs ont cvnoenu qu'un fnnneaeimct spécifique était denevu islnesbpdiinae pour, snas se sitsuutber aux dtsoisipfis légaux aplbecalips mias en les complétant, petmrtere d'aider les représentants du collège salariés cmome du collège euopmrlyes dnas luer cnnacaosisne du scueter et de ses problématiques territoriales.

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIIC ; La CNSP ; La FOSCP ; Le GMI ; La RBD,
Syndicats signataires	La FALPIC CGT ; La F3C CDF ; La FFCGSEA CTF ; La CGT-FO lvrie ; L'IP CFE-CGC,

Article 1er - Equilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2016

Accord du 9 février 2016 relatif aux dispositions sur le régime de prévoyance

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

Les tuax cvonoenienltns reneestt inchangés puor l'année 2016. Compte tneu des résultats tenqecuihs du régime de prévoyance, le tuax d'appel des csonititoas non-cadres est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Cluase d'examen annuel

La cmsomision piiarrae se réunit aenulnnlmeet aifn d'analyser la sioitutan de l'ensemble du régime de prévoyance centinneovnl non-cadres.

Les piaetrs siragnteias s'engagent à prerdne les mseerus nécessaires puor arseurs 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 psseoofirn

Les pireats cneinvnoent que l'accès aux ptnoasiters en incapacité de taiavrl (non-cadres, arccod ctneoionnnvel raeitlf à la gairatne incapacité de tvaiaarl des oveuirrs et employés en dtae du 25 ocrotbe 1990, airclte 3) et invalidité (cadres et non-cadres) n'est puls subordonné à la cndition d'une ancienneté miummim de 6 mios de présence ctniuone dnas la profession, dnas les eneiptreerss rleavent du chmap d'application de la cvnitooenn clcctoveie des ieipiremms de leubar et des intseruids graphiques.

2. Macdfiooinits stateiutars

Les memrebs de la cisssmoin pitariare aprpenouv les mfiatindocos des règlements de la CARPILIP-P ci-dessous mentionnées.

Présentation des différentes mifiaonodtcis du règlement

Texte auctel	Proposition de Noaveuu texte
--------------	------------------------------

<p>Titre II. ? Graanite incapacité de tiraavl</p> <p>Article 12. ? Cinotdonis d'ouverture des dotris à indemnités journalières</p> <p>L'ancienneté muminim et de cttiosoin riseuqe puor bénéficier de l'ouverture des drotis à itnsoamnediin est de 6 mios de présence continue, snas itepnuirortn puor casue de sialaers perçus hros perofssion qu'lele qu'en siot la durée (intérim, sagets rémunérés, chômage, etc.), à la dtae de l'arrêt de taavril dnas une ou puuierlss ensrtpriees adhérentes à l'institution.</p> <p>L'arrêt de taavril diot impérativement débuter siot pannedt la période d'activité ou au puls trad pnnedat la période de préavis ou de congés payés.</p> <p>La période citnnoue de caititoosn de 6 mios est supprimée en cas d'accident du travail, d'accident de tjaret ou de mldaaie professionnelle.</p> <p>Pour ces toris cas précités, les dorits snot ouetrvs dès la dtae d'entrée dnas l'entreprise adhérente.</p>	<p>Titre II. ? Girtanae incapacité de taavril</p> <p>Article 12. ? Cioondtins d'ouverture des doirts à indemnités journalières</p> <p>Les mrbeems pnaittiracps salariés snot assurés au trtie de la grtainae indemnités journalières dès la dtae d'entrée en vugiuer dnas l'entreprise adhérente, dnas une catégorie onvuart des doirts puor ce risque.</p>
<p>Titre III. ? Invalidité</p> <p>Article 24. ? Cnodointis d'ouverture des dotris</p> <p>Les salariés ivelaidns drenovt juuistefr aivor cotisé puor ce rqiuse pnaendt une période cnnitoue d'au mions 6 mios précédant immédiatement l'arrêt de tavairl anyat entraîné l'état d'invalidité, snas itruniteropn puor cause de saierals perçus hros perssiofon qellue que siot la durée (intérim, y cormpis dnas l'imprimerie, seatgs rémunérés, etc.).</p>	<p>Titre III. ? Invalidité</p> <p>Article 24. ? Cintdnoios d'ouverture des dirtos</p> <p>Les mrbbees piniacrptas salariés snot assurés au titre de la gnaritaie invalidité dès la dtae d'entrée en vuieugr 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 ovuarnt des dotris puor ce risque.</p>

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2016

Le présent arccod est apcilbpale à cpmetor de sa dtae de signature.
Les ontrasiagonis staaireigns dneadnemt l'extension du présent accord.

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

Cet aoccrd prriatae prtoe sur les diisopointss retaviles au régime de prévoyance cvtoionnonnlelee puor l'année 2017. Il s'agit de l'équilibre du régime cotnvinenneol asni que de la rodceunoitn du disisptiof 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 clntonneinoevs rsteent inchangés puor l'année 2017. Compte tneu des résultats tecniqhues du régime prévoyance, le tuax d'appel des csoiotintas non caerds est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Culase d'examen annuel

La csmmsiooin ptiaaire se réunit aeenlunlenmt aifn d'analyser la suittaoïn de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle. Pour le régime cnvtonneneïol des non cadres, les paetirs santigiaers s'engagent à prernde les msreeus nécessaires puor asreusr l'équilibre de ce régime, snas biasse des prestations, et ce, tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à heatuur de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconstitution 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 geariants prévoyance

Le diisipsoft de portabilité des gntiearas prévoyance procédant de l'accord priiarate en dtae du 1er décembre 2014 rstee aapclbpie 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 aorcd piarirtae prote sur les diopiissotns raleitves au régime de prévoyance covennineltnole puor l'année 2018. Il s'agit de l'équilibre du régime cinvtntnonoeel 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 tcqneieus du régime prévoyance, le tuax d'appel des cntsotoais non crades est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Casule d'examen annuel

La cosimsomin ptaiirare se réunit alnemeelunnt aifn d'analyser la saïoutitn de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime cetntnnoieovnl des non cadres, les prtaies sinrigaates s'engagent à penrrde les meseurs nécessaires puor aersusr l'équilibre de ce régime, snas bsaise des prestations, et ce, tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à haeuutr de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconstitution 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 dsitispiof 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 fotcinon 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 sienaaitrgrs 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 dosiptiisf de portabilité des gaetniras prévoyance procédant de l'accord praiatre en dtae du 1er décembre 2014 rtsee alaiplbpe en l'état puor l'année 2018 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Sivui du dtipoissif

Un ponit sur le suivi tihucnee et fainciner de ce dtsspoiif srea fiat en fin d'année par la csoiioismn piiraatre aifn de maintenir, ou de mifdoeir les modalités d'application de celui-ci et ce en ftoiconn des résultats du régime.

Article 3 - Modifications statutaires
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2017

Les mbemres de la cossmioimn paiatirre apurovpnet les miitociofnads des stttaus de la CARPILIP-P. Ces moadtioiicfs snot annexées au présent accord.

(1) *Aclirte elxcu de l'extension en aiopaictlpn des dniipoisitts 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 acrocd 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, clnasboutle en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riuqrbye BO Cotnvnion collective.)(1)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2018/0011/boc_20180011_0000_0016.pdf

(1) *L'annexe rleviate aux sttuats de Cplraiig prévoyance, eu égard à luer objet, est eulxce de l'extension en atpolcpaiïn 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

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

Accord du 18 octobre 2018 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 Livre ; IP CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2018

Dans un ctnotexxe économique et scaiol qui amène les oosnitarinas d'employeurs et les onrgtsnoaaais représentatives des salariés à tiallaevrr sur le ctiahenr du périmètre peosoenisfrnl de l'imprimerie de luaber et des idieusnts graphiques, il est aarppu oputorpn aux preaits sriaatngeis de mettre en plcae un dsiipstotif inonanvt élargissant la CPFNEP de l'imprimerie de leaur et des isureintds gpihqreuas à des sretucus connexes.

Ce ctsoant relève de la même luqgoie que clele de l'État puor idiienfter les corevnceengs des secteurs, les cohérences économiques et de pilfros de compétences qui les caractérisent.

La ctiorcnosutn d'une CEPFNP cmmuone ertne sucertes dnnt les cnnntnioevos cieltcteoys présentent des sdielemiuits qaunt aux geatnrais clteleivcos et ielveddunils qu'elles ofnfert est conçue puor prmtetee l'information réciproque des osngiaonrtas saganrtieis des chmaps cnienennooovlts sur les évolutions des ceenoxtts professionnels, des procédés, des prilfos de compétences et des dossipiitfs de fmioaortn initalie et continue.

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 Lrvie ; IP CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2019

Compte tneu de la bnone geitson du régime prévoyance, les sriiaangtes du présent arcocd rlpneeapt luer anhtecmaett à l'institution créée par la branche.

Cet accrod pairrtiae prtoe sur les disonsoptiis raeetlvls au régime de prévoyance connttilolevene puor l'année 2019. Il s'agit de l'équilibre du régime cionnnvoentel asini que de la runcocetdin

Conformément à l'article 2 de l'ordonnance n° 2017-1385 rtvelaie au rfeenmrncot de la négociation ctieivocle en dtae du 22 spreetbme 2017, l'accord ptaririae en dtae du 15 jviaenr 2018 pnatort sur la piqtiuloe slaraliae 2018 est complété par les dsioopisitns ci-dessous mentionnées.

Compte tneu des spécificités de la bnchare composée mijeanaeomtrrt d'entreprises de minos de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sutipainotls spécifiques aux enpiterehrs de minos de 50 salariés dnns le cadre de l'accord pairarite portnat sur la pqiituloe siallarae 2018.

Le présent aannvet srea déposé par la patire la puls ditnilege conformément aux dinsoiostpis du cdoe du tviaral et les pitreas cnneeoninvrt d'en deenmadr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent aocrcd ptaariire qui ne mifidoe pas les ditssnoiipos eetiixtsns de la coonnetvn ccivtlloee visée à l'article 1er et qui ne vuat pas fuoiss des bhnarecs est clncou puor une durée indéterminée.

Article 1er - Élargissement de la CPNEFP imprimerie et industries graphiques

En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2018

La CNFEPP iierpimrme et itusidners gpiqrehas procédant de l'accord pairarie du 24 mras 1970 s'élargit aux pofseirnsos rlnevaet de la cnoienovtn coeciltlve noltnaaie de tviarl des intuedsirs de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

Article 2 - Révision de l'accord du 24 mars 1970

En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2018

Les pertais siiegnatars s'engagent à réviser l'accord du 24 mras 1970 aifn de l'actualiser, tnat au nevaui des msiinsos de la CFPENP que de l'articulation de cneairts arccdos piraeriaats alppceialbs à l'imprimerie de leaur et des iidunretss gupirehqs aevc les spécificités des sructes qui rjedioornt la CFEPNP élargie.

Article 3 - Modification de la gouvernance de la CPNEFP imprimerie et industries graphiques

En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2018

La comsiimosn patiririae nitaoalne de l'imprimerie et des iuesitnds guhieaprs aarpedta le fotnconnmneet de la CEPFNP anisi élargie puor intégrer les représentants siégeant en CPN des idnseurtis de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

Le présent aocrcd patiririae srea déposé par la pairte la puls dgineltie conformément aux doistponiiss du cdoe du triaval et les pteais covenennint d'en denmader l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

du diiisstopf de portabilité des gniatears prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la bnchare composée menoiemijarrtt d'entreprises de mnios de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de soilpiutntas spécifiques aux entrieprses de mnois de 50 salariés dnns le crade du présent accord.

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel

En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2019

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

Les tuax cevnonetnolnis rnseett inchangés puor l'année 2019.

Compte tneu des résultats ticequnehs du régime prévoyance, le tuax d'appel des casniitoots non cdraes est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Casule d'examen annuel

La csoimimson priatarie se réunit alnenmneuel aifn d'analyser la stotiaun de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime cenntoenoivnl des non cadres, les pitears srnteigaias s'engagent à prrende 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 - Reconstitution 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 disipiofst de portabilité des graatnies prévoyance procédant de l'accord ptrriaie 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 piiatrare une csmooiimsn pratiriaie pretmneane de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Il est rappelé, en ortue que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 strmbpeee 2017 rvilaete au remrnnoefect de la négociation

Accord paritaire du 12 mars 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	GMI UNIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lrvie ; 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 cnoionetvn cliltovcele de l'imprimerie de lbeuar et des idnitrues geaipurqhs pnotart sur les csmoosimnis de ciailonotcn et d'arbitrage asini que sur ceells ptronat sur la coosiismmn piiartrae nationale.

L'article L. 2232-9 du cdoe du trviaal dopssie que chuqae bhncare mtete en pclae par le biias d'un acrocd paaiirre une coioosmmsn paaiirre pntmrneane de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Il est rappelé, en ortue que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 stepbmree 2017 riavelte au rernemecofnt de la négociation ctecolivle définit un creaitn nombre de dneiaoms où les ditiniosspos clnvneteiolnenos snot impératives. Il s'agit namtmnoet des sailreas mniima de branche, des classifications, de la matsauotliuin des fnods de la faimootrn professionnelle, des grneaaits ccoltelveis en matière de pietotroc socialce complémentaire, de l'égalité plesfnoolensie 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 cossmimion 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 aorccd est apclplbiae à cetmpor du ledameinn de sa dtae de dépôt.

Les oonnriigsaaits steaiganirs dnedamnet l'extension du présent accord.

ccitelovle définit un cairten nmrboe de donaeims où les dspsoioitnis cennlotnleeovnis snot impératives. Il s'agit nmaeontmt des slariaes mmniia de branche, des classifications, de la miusaltuitaon des fodns de la fntaoiron professionnelle, des gnariaets cvlleioietcs en matière de prioetotcn sclaioe complémentaire, de l'égalité posielrnnoefflse entre les femmes et les hommes.

La csmoosiimn diot se sisair également des mreuess rtlvieeas à :
? la prévention des effets de l'exposition aux furteacs de riqsues pofslesorinens énumérés à l'article L. 4161-1 du cdoe du tavaril ;
? l'insertion pselsenonirlofe et le manietn dnas l'emploi des taailrruevls handicapés.

Les priates siratnaegis du présent acorcd soahtineut formaliser, les éléments prttemaent aux négociateurs de meenr à bein luers msniosis dnas les citiodonns de cconfaie réciproque qu'exige un dulgoaie saocil responsable.

Il est créé une csmosmoiin piiatrare penneatmre de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui vinet rmpclaeer l'ensemble des comnssiomis pratriieas eitasnetxs au sien de la barchne 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 lleuslqees les acodrcs d'entreprises deivont lui être transmis. La CPPNI fnocnionte solen les princpies 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 coitdinns d'emploi et de tvriaal des salariés de la bcahnre et ce dnas la mreuse où les dinostspiois légales ne l'interdisent pas.

Les preiats srtaineags du présent aroccd suothiaent formaliser, les éléments premntaett aux négociateurs de mneer à bein lerus msiisnos dnas les contdinios de cfancnioe réciproque qu'exige un doailgue scoail responsable.

Compte tneu des diotnospiiss 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 prciiepns généraux du paritarisme.

Il est décidé que La CNPPI ftnnioonce solen les pcieprnis asini que modalités procédant des ariectls ci-dessous mentionnés.

(1) Alinéa étendu suos réserve que la fumloatorin clieonneolnnyte visant « les selaairs mimina » siot ennuddee comme se référant à la faooruilmtn des « sraelias minmia hiérarchiques », visée par le 1° de l'article L. 2253-1 et suos réserve du rcseep des doopitiissns des aietlracs L. 2253-1 du cdoe du tairval dnas luer rédaction isuse de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 srpbeetme 2017 rleavtie au rnfmrnoceet de la négociation collective.
(Arrêté du 30 oobtrce 2019 - art. 1)

Sur le fondement de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- ? elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- ? elle constitue l'instance de négociation des dispositions collectives applicables aux salariés de la branche ;
- ? elle assure une veille prioritaire sur les conditions de travail et d'emploi dans la branche ;
- ? elle enregistre les accords d'entreprise qui lui sont transmis, ces avis de réception ne préjugent pas de la conformité de ces accords ;
- ? elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus pour mesurer en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés. Celle-ci formule si nécessaire des recommandations pour répondre à des difficultés identifiées (1) ;
- ? compte tenu de ces missions procédant des dispositions légales, elle rend un avis à la demande d'une juridiction ou d'une partie intéressée dans un contentieux sur l'interprétation d'une disposition de la convention collective de l'imprimerie de l'éditeur et des industries graphiques, de ses annexes et de tous les accords collectifs de branche ;
- ? celle-ci agit également, indépendamment de toute action contentieuse, rendre un avis préalable sur l'interprétation d'une disposition collective sur l'application d'une obligation de salaire, d'une obligation patronale, d'une entreprise relative de la convention collective de l'imprimerie, d'un salarié (e) ou de plusieurs salariés travaillant dans une entreprise relative du champ d'application de la convention ci-dessus mentionnée.

(1) Le 6e alinéa est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 2232-9 du code du travail, dans la rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 30 octobre 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 commission est composée :

- ? des organisations patronales représentatives au niveau de la branche ;
- ? des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Les désignations effectuées par l'union des organisations syndicales de salariés font l'objet d'une information auprès du secrétariat de la CPPNI précisant, le cas échéant, le nom et l'adresse de l'employeur, pour qu'il soit procédé à l'information de ce dernier.

Sur présentation de la convention émise par le secrétariat de la CPPNI, les salariés désignés par l'union des organisations syndicales de salariés sont autorisés à s'absenter de leur entreprise pour participer aux réunions nationales. Ils sont tenus d'aviser leur employeur. (1)

Les modalités de prise en charge et d'indemnisation des représentants des organisations représentatives sont définies par les dispositions légales et/ou conventionnelles.

2.2. Présidence

La présidence et le secrétariat de séance de la CPPNI sont assurés par un représentant employeur.

2.3. Secrétariat

La CPPNI est domiciliée au siège de l'UNIIC, 68, boulevard Saint-Marcel, 75005 Paris qui assure le secrétariat.

2.4. Modalités techniques de fonctionnement

Il est prévu d'établir un règlement intérieur des modalités de fonctionnement, celui-ci sera établi dans un délai de 3 mois à compter de la date de signature.

2.5. Fonctionnement de la CPPNI en tant que commission d'interprétation

Dans ce cadre, celle-ci est constituée selon les modalités suivantes :

Lorsqu'elle se réunit en formation d'interprétation, la CPPNI est composée :

- ? de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national (2), à raison d'un membre pour chaque organisation ;
- ? d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives.

Chacune des réunions en formation d'interprétation donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal signé par l'ensemble des membres présents et adressé aux parties prenantes, aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national (2), aux organisations patronales représentatives au niveau national.

Les parties s'efforceront d'aboutir à un accord sur les points d'interprétation qui lui ont été soumis.

En cas de désaccord, il sera établi un procès-verbal renvoyant la question de compétence des organisations.

(1) Le 5e alinéa est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valuer les intérêts 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).
(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

(2) Les termes « au niveau national » font référence aux 3e et 5e alinéas non exclus de l'extension collective étant notifiés aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

Article 3 - Périodicité des réunions et calendrier des négociations En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an dans la perspective de la tenue des négociations collectives au niveau de la branche et notamment pour ce qui est de la négociation préalable sur les salaires minimaux de branche, l'égalité professionnelle, la formation professionnelle.

Elle définit un calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

En outre, dans le cadre d'une demande d'extension formulée par au moins deux organisations représentatives au sein de la branche, la CPPNI doit 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 code du travail, les entreprises relevant de la convention collective de l'imprimerie de l'éditeur et des industries graphiques doivent transmettre à la CPPNI les conventions et accords d'entreprises conclues pour la durée du travail, sur le temps partiel, sur les congés ainsi que le temps d'épargne-temps. (1)

Ces accords d'entreprises sont transmis conformément aux dispositions réglementaires à l'adresse suivante : cppni@uniic.org, 68, boulevard Saint-Marcel, 75005 Paris. Le secrétariat assurera par email les accords transmis par les entreprises à l'ensemble des membres de la CPPNI au plus tard dans les 8 jours suivant la réception.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois, tous les ans, pour fixer un point sur le suivi de cet accord.

Il s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de la région parisienne (IDCC 184).

Article 6 - Modalités de dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par les parties signataires, moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande 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 Ivry ; IP CFE-CGC,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Le présent avenant a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité tel qu'il procède de l'accord conclu le 27 février 2019 et ce pour la branche professionnelle de la région parisienne qui a pour objet de sa compétence légale à la formation professionnelle continue et à l'alternance, complétée par les conventions collectives nationales de référence originalement par les accords conclus au 12 octobre 2004, 30 novembre 2012 et 30 octobre 2015 et les conventions collectives à titre transitoire pour la formation du personnel relevant de l'imprimerie de la région parisienne et des industries graphiques.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, procédant de la loi du 5 septembre 2018 (loi n° 2018-771), le présent accord précise que la part de la collectivité non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une structure particulière de l'opérateur de compétences, que l'accord du 27 février complété par les statuts de l'OPCO garantissent.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

La présente désignation s'applique à tous les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de la région parisienne et des industries graphiques.

Article 3 - Sécurisation juridique
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Le présent avenant a pour objet de compléter l'accord du 12 septembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche imprimérie de la région parisienne et des industries graphiques et des entreprises de proximité de l'accord paratier du 12 décembre 2018 impactées par l'accord du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité.

parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis. Cette négociation peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Article 7 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

En cas de modification législative et/ou réglementaire, la partie la plus diligente invitera l'autre collègue à étudier les conséquences de ces modifications sur l'équilibre général de l'accord avec une possibilité d'engager une révision du dit accord fixé dans les conditions fixées au code du travail.

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de sa signature.

Les parties s'engagent d'ores et déjà à 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 articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche aynat vaicoton à être étendu, doit comporter des dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés ou à défaut des dispositions spécifiques à ces entreprises.

Or, pour la branche imprimérie de la région parisienne et des industries graphiques, 96 % des entreprises du secteur relèvent de cette catégorie et toutes les entreprises relèvent d'une branche en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail ne peuvent relever que d'un seul opérateur de compétences qu'il s'agisse de salariés ou non.

Pour ces deux raisons il n'y a donc pas lieu de prévoir dans le présent accord des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 12 mars 2019.

Durée de l'accord

Les parties s'engagent d'ores et déjà que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation ;

Extension de l'accord

Les parties s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Vu l'accord paritaire du 12 décembre 2018 portant désignation de l'OPCO (opérateur de compétences) « Économie de proximité et secteurs associés » ;

Vu l'avis relatif à l'extension du dit accord, a été publié au JO du 9 février 2019 ;

Vu le décret de la DEFDP du 23 février 2019 qui a pour objet de préciser les modalités de désignation de l'opérateur de compétences pour le secteur

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 prtiraiae s'accordent puor réaffirmer l'importance qu'elles aeanhtct à une plqiotiue de

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 tenu de la bnnoe getosin du régime prévoyance, les sinagreiats du présent aorccd rnalppleet luer actmtheaent à l'institution créée par la branche.

Cet accord praairtie ptroe sur les dinsotiispos reeitalvs au régime de prévoyance ctlnonolennvee puor l'année 2020. Il s'agit de l'équilibre du régime cvnentinonoel ansii que de la reocnudoctin du dsitipisof de portabilité des gianreats prévoyance.

Compte tenu des spécificités de la bcharne composée mjreireatoamnit d'entreprises de mions de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de slupionttais spécifiques aux esretipners 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 tenu des résultats theqiucens du régime prévoyance, le tuax d'appel des ciooniattss 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 lrvie ; 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 coclleivte nintoalae de l'imprimerie et des isunirteds gqiprehaus (IDCC n° 0184) élargie à l'IDCC n°

faotmiron et de développement des compétences maîtrisée par la banhcre dnas un ctneoxte de mitaunots technologiques.

Elles constatent, en outre, que le nauvoeu carde jiudqrue fixé par la loi et complété désormais par le nevoauu cdrae staittruae ofeprt 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 cmisomison prtiraiae pnaeermtnne 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 parteis sgtiiaarnes s'engagent à prdenre les mserues nécessaires puor aseusr 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 - Reconstitution 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 alpibpcale en l'état puor l'année 2020 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. ? Suvii du dispositif

Un pinot sur le sviui thqnceuie et fneianicr de ce dissptiof srea fiat en fin d'année par la cissoommin ptraraiae 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 aorccd est apacbillpe à cpoemtr du leindeman de sa dtae de dépôt.

Les ootnraiasngis sgrainieats dnnedemat l'extension du présent accord.

0614 (convention cllveitcoe nalnaitoe des iisdtnuers de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique cxenones et l'arrête de fuiosn du 23 jevianr 2019 publié au Joraunl oceiiffil du 31 jnvaeir 2019).

Article 2 - Périmètre d'éligibilité au dispositif

Le présent aorccd 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 jlleuit 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 sioit luer suttat (CDI, CDD et tuos les crntotas en alctnrneae à l'exception des salariés en intérim). Cmpote tenu des accdcors 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 dpeosnist d'une réelle autnomioe dnas l'organisation de luer emplot du temps pveeunt être amenés à reeleivr de ce dsitpisiof conformément aux txeets légaux, réglementaires et cennotlnnivoes 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 jeulilt 2022.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

3.1. ? Idonenamisitn des salariés

Conformément au dtpsoiisf spécifique d'activité partielle, le bénéfice de cet accrd ne puet être cumulé sur une même période et puor cuhgae salarié aevc le dpssoitiif d'activité pelrtalie de dirot cmomun procédant de l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

La réduction de l'horaire de taavirl au tirtu du DASP (dispositif spécifique d'activité partielle) ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale du tiaarvl suaf dérogation einlntelcexpoe liée à la dégradation dlbruae de l'activité qui puaoirrit pmrrette de ptoer ctete durée mixelae à 50 % de laitde durée du travail. Ctete dérogation est donnée par l'autorité administrative.

Cette réduction s'apprécie par salarié concerné sur la durée d'application du dspositif prévue par le demuocnt unilatéral établi par l'entreprise, dnas la liitme de 36 mios consécutifs ou non, sur une période de 48 mios consécutifs et après hmoaoloigton par la DRETES conformément aux dsipisoitions légales et réglementaires(1). L'entrée dnas le dtpoiissif d'un salarié puet coundire à ce que l'activité de celui-ci siot sduepsnue de façon temporaire. En conséquence, dnas le carde du DSAP, il est psoisble d'alterner des périodes de fbliae réduction et des périodes de ftoer réduction, vorie de ssupsinoen trmaiorepe de l'activité, dnas le reecspt du pnaofld de 40 % sur la durée d'application du diiioisspf (24 mios maximum). Puor ltiieimr l'impact de cttee mltuiauodn du tuax de réduction hirraoe de tavriral sur la rémunération mseluene des salariés, l'employeur puet procéder à un lgissae du mtnaont de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié, comme dnas un diiptsoisf d'aménagement du tmpes de travail.

Il est également souligné que les salariés snot placés dnas ce diipossitf inndieimdlleuev et alternativement, solen un système de « reneumlot équitable » enrte les salariés d'un même atelier, unité de production, services, etc.

Le salarié placé dnas ce disspioitf spécifique d'activité preltiale reçoit une indemnité horaire, versée par son eueomplyr cnarodsorept à 70 % de sa rémunération butre de référence senarvt d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenée à un mnotnat hroarie sur la bsae de la durée légale du tairavl acpliablpe dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la bsae de la durée cvolceiltte ou la durée stipulée au contrat.

Toutefois, l'indemnité ne suaiart dépasser le pfalond de 100 % de la rémunération ntete du salarié en période nlarome d'activité.

Cette indemnité, tnat que les txtees légaux et réglementaires ne snot pas modifiés est plafonnée à 4,5 fios le Smic. Le tuax hiroare de l'indemnité perçue par le salarié ne puet être inférieur à 8,03 ? ntes par heure.

Il est rappelé que les modalités de cacull de l'indemnité snot déterminées sloen les disisptinoos légales, réglementaires spécifiques en vigueur, totue mfdodioiactn postérieure à l'accord nécessitant de mfdoiir le dpositiif procédant du présent accord. À cttee indemnité légale et réglementaire s'ajoutent, le cas échéant, des compléments qui relèvent des diisstonipos conventionnelles.

Les salariés suimos à un dospioisf de fforait juros bénéficient de la gnirtae d'indemnisation décrite au présent article.

En outre, les ernpesretis snot invitées à exminaer les ciidnontos d'un complément d'indemnisation en pnarnet en compte luer cinoidton économique et financière spécifique et ce dnas l'esprit des dsisipnnoos cnlnntelonveoies pnoratt sur les srileas minima.

3.2. ? Meatniin des ditros des salariés placés dnas le disotsiipf spécifique d'activité pliatree

Les salariés placés dnas le présent dissoitpf vneoit luers dritros mnautines puor :

- ? l'acquisition de lerus dtoirs à poenism de rretaitte puor le régime général ;
- ? la cuortverue prévoyance ;
- ? l'acquisition de lreus dritros à pinoesn de rerttaie puor le régime complémentaire dnas les coitnndois définies par l'AGIRC-ARRCO ;
- ? l'acquisition des dtrios à congés payés ;
- ? l'acquisition des dtrios à pitoaparticin et intéressement si celle-ci est pnirlonoelrtpoe à la durée de présence du salarié. Si le dsoitpisif de poraiaitpictn et d'intéressement est adossé à une

aiesstte différente (en focnoitn des salaires), il srea procédé à la reouctstiiontnd des slaiaers qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas été placé dnas le DSAP. De manière générale, le peecmnalt en activité pilratele étant assimilé à une ssspieunon du ctaront de travail, tuos les droits qui procèdent des cntivennoos ceticovlels (IDCC n° 0184 et 0614) et qui fereniat référence à l'ancienneté snot maintenus.

3.3. ? Usiatioitn des congés payés et des juors de rpoes

Sous réserve du rsecept des accrdos d'entreprise ou des ugseas internes, les esrpireetns snot autorisées à icetinr les salariés à pernrde lures jours de congés payés, lures jours de réduction du tpmes de tvriaal ou aertus jours de rpoes complémentaires préalablement à la msie en ?uvre du DASP (dispositif spécifique d'activité partielle). Cttee possibilité qui relève du pouvoir de dcoritien de l'employeur diot cenpaendt retceper les dinsitsoopis légales et cnnelevolttoinnes qui fixnet nmentmoat l'ordre des départs.

(1)Phrase étendue suos réservedu repect des distosiinops de l'article 6 du décret n° 2020-926 du 28 julelit 2020 raitelf au dsopiitfs spécifique d'activité ptialree en cas de réduction d'activité durable, qui prévoit que l'autorité aniitvdmarsrte compétente puor huomolgoer le demuocnt unilatéral est « le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le dnemucot » et non la DREETS. (Arrêté du 13 sberpmete 2022-art. 1)

Article 4 - Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et de développement des compétences

Le présent aorccd est cnclou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jueilt 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Les pteiarerans soicuax de la bacrnhe (IDCC n° 0184 et 0614) cnivneoonnt du caractère ibdnapsilsnee du rcoeurs à la faortoimn des salariés placés dnas le DSAP. Puor y parvenir, la mioilotabsin des moeyns eatnitsxs au sien des etrnpeersis srea encouragée et la CFPENP définira une lstie d'actions priieaioirts dnot une pitare srea orientée sur la msie en ?uvre du voelt foortaimn du présent acocrd priiraate « Pacler la poly-compétence au c?ur du mitinaen de l'emploi » :

- ? penrdre atce des conséquences de la numérisation des porecss dnas le steuecr ;
- ? aetcr de la nécessité de froemr à l'amélioration conunite de l'encadrement intermédiaire ;
- ? foremr d'une manière générale à la maîtrise ticehunqe des preocss ;
- ? former les carmceioimx au mnearkitg de la valeur.

D'une manière générale, il s'agit anavt tuot de sécuriser les purarocs pflissoenoens des salariés aifn de maitinner luer employabilité et d'accompagner la rnceale de l'activité des entreprises. C'est dnas ce coexttne qu'il est rappelé que les périodes chômées dovint être mises à piroft puor colodisenr et élargir les compétences des salariés en se sinsiasiat des dotpifsis mis en ?uvre par la branche. Ces aniocts pnorout s'inscrire dnas le paln de développement des compétences (PDC) mias également dnas le carde de la poimorton ou de la rvieosnrecon des salariés puor les métiers en foortaimn aevc les ccoieinfartis qui y snreot associées.

De même, la bchrane itissne sur l'opportunité de fasoevrir des pjetors crnitcsuotos par l'employeur et les salariés pndneat l'activité réduite et suos les fmores pmeersis par les dioionsispst légales (AFEST ? aontics de fimroaton en sutitoian de travail, ftooarmin à distance, présentiel, etc.).

Pour aenirttde cet objectif, les siareagitns conformément aux décisions de la CPFNEP tuitaedrs par la SPP de l'OPCO des estpneirres de proximité dnaneedmt à l'état de pouvoir misbleior au niveau le puls décentralisé (DIRECCTE, coelnsis régionaux) les aieds piqpleubs dédiées à la foritamon pnsrlniofsoele en pcaeiltuurr puor les TPE/PME et ce en coicfemannent des efotftrs de la bhancre et des entreprises.

Sous réserve des compléments qui seront définis par la CNPEFP et peoremtrnt de mlobeisir tuos les dftptssiois (PAC, fodns mutualisés de branche, FNE-Formation, Pro-A?), les setrinaaigs du présent accrod raneplepnt la nartue des pinrapicux oulits qui rrneetnt dnas son dispoitpf :

? préalablement au recours à l'activité partielle, tout salarié appelé à exercer dans le dispositif d'activité partielle spécifique doit être aidé à définir ses besoins en formation et en élargissement de compétences sous la forme de tout entretien avec son représentant hiérarchique ou que soit le dispositif mobilisé (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation) ;

? en outre, le présent accord tient compte de la possibilité d'un accompagnement de l'entreprise sur le CPF du salarié pour des projets partagés. En effet, tout salarié placé en DASP peut bénéficier d'un accompagnement à la formation « Où j'en suis » financée par la branche. Ainsi, de ce diagnostic, le salarié placé en activité partielle peut identifier un ou des CQP, un ou des bords de compétences relatives d'activités dont les compétences sont en cours dans la branche. Dans ce cadre, le recours à un « dispositif FNE-Formation » complété par le CPF abondé par la branche pourra être priorisé. Dans ce dernier cas, si le CPF du salarié en activité partielle n'est pas suffisant au niveau des droits acquis, la branche, via notamment les fonds mutualisés convenus et/ou les versements volontaires, intervient dans son cadre de droit exceptionnel.

Le dispositif « FNE-Formation » qui relève de la compétence des DIRECCTE sera invité avec l'appui de l'OPCO à intervenir pour faciliter les actions de réserve de vérification de la situation individuelle des salariés concernés.

Pour assurer une qualité d'abondement du CPF par les fonds conventionnels mutualisés, et par la contribution collective de l'entreprise, celle-ci transmettra à l'OPCO EP la liste des salariés pour lesquels elle demande un versement sur les comptes des salariés concernés sous réserve que soit vérifié que les formations seules comptent les contributions fixées par la CPNEFP.

Pour les entreprises volontaires, l'entreprise procédera à un versement via le portail des financeurs.

La CPNEFP se réunira pour préciser toutes les conditions de mise en œuvre des fonds de formation des salariés exprimés notamment par les TPE/PME et transmettra à la section paritaire professionnelle, ses décisions pour que soit priorisée la prise en charge des formations susmentionnées. Enfin la CPNEFP et la CPNEFP finissent en complément dans un accord finalisant les engagements de la branche, par rapport notamment sur la validation des acquis de l'expérience, les actions de formation continue notamment.

En outre, l'engagement de la branche porte aussi sur :

- ? la possibilité pour le salarié de recourir au bail de compétences soit par un financement direct de l'employeur soit par l'utilisation du CPF ;
- ? la possibilité d'un accompagnement du CPF pour des projets partagés ou des projets personnels ;
- ? l'aide à la mise en œuvre d'un CPF de formation professionnelle ou d'un projet de formation 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 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 22 sept. 2022

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que la négociation d'entreprise n'est pas possible, doit être priorisée. Néanmoins, la branche (IDCC n° 0184 et 0614) a souhaité réaffirmer la nécessité de faciliter l'accès au droit issu de la loi du 17 juin 2020 complétée par le décret du 28 juillet 2020 ainsi que par le décret du 29 septembre 2020.

En conséquence, les entreprises souhaitent bénéficier du régime DASP en appliquant le présent accord qui n'a pas vocation à se substituer aux négociations élaborées par le dialogue social pour objet d'adapter et préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord prioritaire à la satisfaction de l'entreprise ou de l'établissement.

La trame-type de document qui sera annexée à l'accord prioritaire doit être adaptée et servir une procédure de consultation qui sera de droit au contrôle formel de la DIRECCTE. Ce document élaboré par l'employeur et soumis préalablement au CSE devra préciser :

- ? le dispositif économique de l'entreprise et ce, en complément du dispositif global de la branche ;
- ? les activités et les catégories de salariés appelées à entrer dans le dispositif ;
- ? la réduction maximale de l'horaire de travail éventuellement complétée par la justification des dérogations liées à une baisse d'activité relative qui permettrait de dépasser le taux de 40 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée légale ;
- ? la date à partir de laquelle le DASP est sollicité et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité dans la limite de 36 mois consécutifs ou non ;
- ? les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche en matière d'engagement (emploi et formation professionnelle) ;
- ? les modalités d'information du CSE avec le suivi qui est nécessaire.

Les entreprises souhaitent que la préservation des emplois et des compétences actuels et futurs sera un facteur essentiel de l'accompagnement de la relance. Ainsi, les entreprises doivent prendre des engagements en faveur des salariés concernés par le dispositif et appelés à s'y inscrire.

Dans les établissements et les entreprises optant pour bénéficier du DASP, l'employeur devra déterminer le périmètre des salariés concernés par la garantie d'emploi.

Ces engagements s'appuient sur le dispositif économique et social et les engagements prioritaires au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite ce qui conduit à gérer tout licenciement économique pendant la période de mise en œuvre du dispositif pour les salariés concernés par l'activité partielle sauf plan de départ volontaire ou rupture conventionnelle individuelle ou collective.

Article 6 - Lien avec la trame de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement

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

Pour l'élaboration du document à soumettre pour homologation, les entreprises doivent s'appuyer sur la trame prévue par la CPNEFP. Une fois complété, ce document est adressé à la DIRECCTE par voie dématérialisée dans les délais fixés par l'article R. 5122-26 du code du travail.

Dans le cas où un CSE est constitué ce document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE ou à défaut de la consultation de celui-ci. Ce document doit faire l'objet d'une procédure d'homologation par la DIRECCTE qui sera renouvelée dans le cas d'une modification en l'état ou d'adaptation de ce document. La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle pour 6 mois maximum. Un bilan par rapport aux résultats des engagements (emploi et formation professionnelle) accompagné d'un diagnostic actualisé et des modalités d'information du CSE sera exigé avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle.

Article 7 - Modalités d'information du CSE et des salariés
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

7.1. Modalités d'information des salariés de leur entrée, placement dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle ou de la fin de leur participation dans ce dispositif

L'employeur est tenu d'informer immédiatement les salariés avant leur entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Pour ce qui est du placement des salariés dans le dispositif, un délai de prévenance au minimum de 2 jours ouvrés doit être respecté, permettant de faciliter les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés.

7.2. Modalités d'information du CSE

L'employeur est tenu d'informer le CSE, lorsqu'il existe, de tous

les données qittieaavls et qatniateituv (nombre de salariés concernés, catégories de cttonras de travail, norbme muesenl d'heures chômées, nbmore de salariés anyat bénéficié de ftioroman peesofsnlonre et pesvptreecis de resripe d'activité).

Article 8 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent acrcod 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 jielult 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Compte tneu de la pooiisnymhe du secteur, les sitriegaans cnvoienent que le présent acorcd ne juifstie pas de prévoir des stltnpiaous spécifiques aux ernpestires cnamptot minos de 50 salariés. La plohpohisie de la démarche qui se tiadrut nmatmenot par un modèle de dnecmuot unilatéral a aussi pour otciabj de frvioaesr l'accès des TPE/PME à ce ditiiospsf de branche. En outre, cpmote tneu des remontées d'accords et de dcemuotns unilatéraux centralisés en CPPNI, celle-ci se réunira pour 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 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022. Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jluelit 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Conformément à sa msiison et son statut, la CNPPI diot riecveor par vioe électronique :

? le dceounmt siumos pour hoooloaigtmn à la DCTECRIE anonymisé et adapté ; ou
? l'accord d'entreprise cocolnu sur le foemnedt 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 ccteflolis et dtmeunocs unilatéraux et en firae un bilan périodique.

Article 10 - Dépôt et extension de l'accord

Le présent acrcod est cclonu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022. Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jeulilt 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le présent aroccd est notifié par ltrtee recommandée et déposé dnas les cotidoins prévues par le cdoe du taavril et frea l'objet d'une danmede d'extension auprès du mitrisne du taavirl dnas le cdrae des doosiipints légaes et de la procédure d'extension des adoccrs de bcnrahe aapcbpille en vetru du décret n° 2020-441 du 17 airvl 2020 rieltaf aux délais d'extension des adroccs de bhrcae anyt pour ojbct de firae fcae aux conséquences économiques, financières et slceaais de la pparogiotan de l'épidémie de la « Covid-19 ».

Compte tneu du cttxenoe sanitaire, un dpiisstoif de stinugare électronique répondant aux exeegcnis du règlement européen n° 910-2014 du 23 jeillut 2014 et de l'article 1367 du cdoe ciivil est mis en pcalle 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 aorccd pernd effet le peiremr juor sniuvat la dtae de ptcilaobiun de l'arrêté d'extension au JO. Il est colcnu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

Article - Préambule

Le présent aocrcd est cnlcou pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022. Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jluillet 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

La bnhrae impmrreie et inrusiteds grqueiphas (IDCC n° 0184) élargie à la bhncare sérigraphie (IDCC : 0614) par arrêté de fuoson

en dtae du 23 jievnar 2019 est confrontée depius psiuleurs années à un ebesmlne de mdoes opératoires, mtanituos de marchés, rtpreus dnas l'offre teohgclnqioue le tuot associé à une redéfinition de ses modèles économiques et socaux qui peonst des eujenx de différentes natures.

Les prnipuiacx marchés du stueecr snot sretnlerucmlutet en décroissance volumétrique, décroissance accélérée par la diigisaalotitn de l'environnement économique et des échanges et l'émergence d'une orffe en iomsrisepn numérique, offre 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 ptsmeioietnnns des erpenretis qui intègrent, chqae juor un peu plus, une prat d'ennoblissement, de façonnage complexe, de surptos arutes que le papier. Il s'agit d'une offre golbale aevc cmroe ojicetbf de deenivr des atccrieeths de soitlouts multiprocédés, multiprocess, mulsvteirices et multimatériaux.

L'organisation des errspneeits est modifiée par ces pmosentneotiis qui se teiusadnrt nanmmotet : par de nueoavux pfliors de collaborateurs, l'élargissement des compétences des salariés en poste, une oipisamtion des fulx à chuae étape de la fabrication, l'apparition d'une excegnie en trmees de gotsein de l'encadrement aevc des aooaptndtis qui vaeinrt en fniocton de la tialle des episnreters et des pmsitntonioenes marchés.

C'est dnas ce ctotxnee stueurcrtl où les srteceus de la ccautunimonon snot en reerhcche d'identité, qu'est suuvrnee une cirse sainaite dnnot les conséquences soailces et économiques snot inédites.

Si tuos les secreuts économiques ont été impactés à des degrés divers, le setuecr de la cmtaioimoincun en général et ceuli de la cmiaucmoinon « pihyusqe » notamment, ont été sérieusement touchés cmtope tneu de la nutare même de l'activité des eirtespenrs du seucetr qui, presse et eamlgblae atainirlmee mis à part, ne snot pas des pdcturuores de bnies « dtis eslnistees ».

Nombre de « sous-secteurs de ntroe camhp d'activité » qui mneirat les pasnttoiers intellectuelles, le cinosel et la production, ont été denreumt et dnbreeumat affectés dnas l'événementiel, la PLV, la publicité, la cdmmanoe publique, les tuavrax affidrasmitins et commerciaux, le lxue (cosmétique notamment). Les mrseues siatnieres ont provoqué un arrêt des activités liées à la culture, au tiusrume (voyage, hôtellerie, etc.) à la publicité (adressée et non adressée) au cagaltuoe etc. et ce snas que la fin du conneemift se tusirdae par un redserneemt arute qu'éphémère tnat la dtaiiosiglaitn des échanges a marqué le suceetr des ittesseenvnmsis en communication.

Le ministère du travail, d'une part, et l'INSEE et la Bunqae de France, d'autre part, ont établi un baromètre qunaiatitff et qaiutlatif se tasnarduit neoamtmt par les ctaontss snuatis :

? un tuax d'activité prllatiee dnnot 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 sndecoe senamie de semprebte ;

? la bsasie des dépenses de publicité (28 %) et la bassie générale de l'activité guhriqape tuos seegnmnts cnndofuos (40 %) cdnsuejont les enriereptss à cenosttar qu'elles n'ont aunuce visibilité sur luer pnnnial et n'envisagent acuuone ripsere dublare aanvt le 2d seemstre 2021 ;

? les bssieas sisnblees d'activité ont été aemroits par le rueocs aux prêts gatarnis par l'État (PGE) esemnltilenseet dnas les TPE/PME, les mirroaeots fsaciux et sociaux, la cacrntiotae organisée, le rucoers msiasf à l'activité pirelltae qui a été un lvieer esiensetl pour protéger elpmios et compétences clés dnas un cottxnee selnutrtelcerumt 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 qcniflauiaios et d'autre prat de l'observatoire des marchés gqprieuhas ;

? strctruue de réflexion, les duex osreivrteabos atpenrpot par lures tauavrx d'analyse et de rdcmnamioetan lures corocuns à l'identification des mnatitous qui afetecnft ou snot sibeueyspls d'affecter le nviaeu et le conetnu des qiiitcalnoufas et les compétences rsueqeis et a ntnnameot pour msoisin en ce qui cncronee l'observatoire ptiairrae des métiers et des qociflaniuat de ;

?? sruive l'évolution des métiers et de porsoper des aoincts acinctetiiraps qui divoient être consignées dnas les priorités de la

barnce ;
?? d'aider la CPFNEP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) à définir ses priorités avec les parties prenantes spécifiques qui y sont associées ;
?? l'observatoire des marchés professionnels lui, pour vaciller de poser un dispositif qualitatif et quantitatif sur l'évaluation des marchés professionnels afin de préparer le secteur aux mutations nécessaires en termes de modèles économiques et de compétences ;
?? les mesures complémentaires qui nécessitent notre réflexion sont notamment à retenir dans le document de préfiguration de l'EDEC compétences portant sur les futures de compétences et les tendances d'évolution des métiers, des emplois et des qualifications.

Aussi, au vu de l'ensemble de ces éléments la CPNPI de l'imprimerie de l'Etat et des entreprises géographiques a estimé indispensables de préserver les compétences nécessaires à l'accompagnement de la reprise lorsque celle-ci sera tangible et durable.

L'érosion continue de nos effectifs salariés sur un rythme moyen de 5 % par an risque d'être aggravée et ce sont 8 000 à 12 000 salariés qui sont en état de vulnérabilité soit près de 30 % des effectifs salariés du secteur.

Ce diagnostic et les outils que nous priorisons, s'inscrivent dans une politique d'ensemble emploi/formation/compétences qui suit une logique de renforcement de la professionnalisation et de l'employabilité et ce en mobilisant tous les outils de branche à notre disposition (PAC, EDEC, Pro-A, FNE-Formation) outils qui sont articulés avec le présent accord.

En conséquence le présent accord prévoit d'un ensemble autour du thème emploi/formation/compétences qui verra la branche s'engager dans la révision de son accord interprofessionnel du 30 octobre 2015 avec les priorités qui y sont associées et le niveau des contributions financières prévues qui y sont affectées.

En outre, la branche s'inscrit à l'ordre du jour de ses négociations par un projet d'accord « Pro-A » pour faciliter les relations et relations professionnelles, le niveau de prise en charge qui intégrera les dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire relatives à la compétence de la CPFNEP en lien avec la SPP de l'OPCO EP.

C'est sur la base de cet état des lieux économique et social, que les signataires du présent accord ont estimé nécessaire de mobiliser le dispositif spécifique d'activité partielle et ce dans le cadre d'une politique de branche dont le suivi sera assuré par la CPNEFP, les CRPEP et la CPNPI.

Il est rappelé que cette politique de branche sera adossée à une stratégie globale de relance.

Cet accord s'inscrit dans le cadre du dispositif créé par la loi du 17 juin 2020 et notamment de son article 53. Il permettra de mettre en œuvre durablement l'activité partielle de longue durée dans les entreprises qui auront pris les engagements fixés par la loi et le présent accord.

Annexe

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

Annexe

Trame-type de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement sur le fondement de l'accord interprofessionnel du 16 novembre 2020 portant création d'un dispositif d'activité partielle de longue durée

Ce document est destiné aux entreprises qui relèvent des ICDC nos 0184 et 0614.

Article 1er - Champ d'application

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

Option 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à entrer dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle s'applique aux activités secondaires et aux salariés qui y sont affectés : l'entreprise établit la liste des activités et salariés s'inscrivant dans le dispositif, par exemple les activités de production (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés) et les activités formatives (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés).

Article 2 - Périodes de mise en œuvre

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 22 sept. 2022

Le recours au DASP au sein de l'entreprise ou de l'établissement est sollicité du 1^{er} au 31^{er} (6 mois maximum) il pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions fixées par les textes complétés par l'article 6 du présent document. Il pourra être recouru au DASP dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs.

Article 3 - Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

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

3.1. Engagements en termes d'emploi

La préservation de l'emploi et l'entretien des compétences sont des facteurs déterminants pour assurer le retour à une activité normale.

Aussi, en contrepartie de l'accès au bénéfice de ce dispositif spécifique, l'entreprise s'engage à ne procéder à aucune rupture pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail pendant la durée du bénéfice de l'APLD et ce pour les salariés concernés par le dispositif.

Ces engagements sont et s'appliquent pendant la durée d'application du présent document.

L'entreprise transmet à l'autorité administrative un bilan partiel sur le respect de ses engagements tous les 6 mois (voir art. 4).

3.2. Engagements en termes de formation

Conformément à l'accord de branche, tout salarié placé dans le présent dispositif peut définir ses besoins en formation à l'occasion de sa formation continue. En outre les salariés sont encouragés à bénéficier d'un CPF pour suivre une formation durant la période d'activité partielle. Les demandes sont examinées prioritairement et la branche pourra faciliter des fonds mutualisés pour adjoindre ce CPF.

Ce sera notamment le cas, lorsque le salarié dispose d'un socle de compétences au titre du CPF insuffisant pour faire face au coût des formations.

Article 4 - Consultation et information du comité social et économique et des salariés

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.

Les salariés stipendés de bénéficier du DASP sont influencés par les renseignements des services d'activité pleintive qui les concernent après que le CSE (s'il en existe un) ait été consulté préalablement à la transmission du document pour être transmis à la DIRECCTE.

Pour ce qui est du principe des salariés dans le dispositif, un délai de prévenance au minimum de 2 jours ouvrés doit être respecté, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés.

Un bilan qualitatif et quantitatif (nombre de salariés concernés par la mesure en œuvre, nature des motifs de travail, nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement de formation, prévisions de reprise d'activité).

En présence d'un CSE, celui-ci reçoit au moins tous les 2 mois les informations suivantes :

- ? le nombre de salariés concernés par le dispositif ;
- ? leur profil ;
- ? le type de motif de travail ;
- ? le nombre d'heures chômées (au titre du DASP) ;
- ? les activités précises concernées par la mesure en œuvre du DASP ;
- ? le nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement de formation professionnelle, avec la nature de la formation ;
- ? la perspective d'une reprise d'activité ;
- ? un bilan portant sur le respect de l'ensemble des engagements et modalités en matière de CSE plus à la DIRECCTE au moins tous les 6 mois afin de permettre une demande de renouvellement.

Le présent document unilatéral est communiqué aux salariés ou affiché accompagné de la décision d'homologation.

Article 5 - Réduction du temps de travail

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 22 sept. 2022

Pour les salariés visés à l'article 1er, il est convenu de réduire leur temps de travail de x %. Sachant que cette réduction ne sera pas uniforme et pourra varier en fonction des activités et des postes concernés.

Cette réduction ne peut dépasser 40 % de l'horaire légal sauf cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise et après décision de l'autorité administrative dans les conditions que cette réduction dépasse 50 %.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mesure en œuvre du dispositif dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs.

L'entrée dans le dispositif d'un salarié peut conduire à ce que l'activité de celui-ci soit ponctuelle de façon temporaire. En conséquence, il est possible d'alterner des périodes de faible réduction et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif (36 mois maximum).

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés sont placés dans ce dispositif d'indemnité et alternativement, selon un système de « rotation équitable », entre les salariés d'un même atelier, unité de production, services, dans le respect d'un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrés.

Option laissée à l'entreprise

Pour limiter l'impact de cette modification du taux de réduction sur la rémunération mensuelle des salariés, l'employeur peut procéder à un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié, comme dans un dispositif d'aménagement du temps de travail.

Article 6 - Indemnisation des salariés

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.

Option 1. Indemnisation du salarié dans la limite des dispositions légales

Le salarié placé dans ce dispositif spécifique d'activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute de référence avant d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la base de la durée conventionnelle ou la durée stipulée au contrat.

Toutefois, l'indemnité ne pourra dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié en période normale d'activité.

Cette indemnité, tant que les textes légaux et réglementaires ne sont pas modifiés est plafonnée à 4,5 fois le Smic. Le taux horaire de l'indemnité perçue par le salarié ne peut être inférieur à 8,03 ? ntes par heure.

Comme il est précisé dans l'accord de branche, les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Au-delà des salariés soumis à cette convention exprimée en jours, le secteur a mis en place depuis l'accord national sur l'organisation et la réduction du temps de travail des salariés exprimés en heures pour les salariés des entreprises commerciales. Dans ce dernier cas, l'allocation de l'activité partielle sera déterminée en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle. Les modalités de décompte et de ventilation sont les suivantes :

- ? une semaine non travaillée correspond à la base légale de 35 heures ;
- ? un jour non travaillé correspond à 7 heures chômées ;
- ? la demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30.

Option 2. Versement d'un complément d'indemnisation par l'entreprise en sus de l'indemnité d'activité partielle pour les salariés dont les rémunérations en période normale de travail sont inférieures aux salaires minima de leur groupe et échelon

Dans le cadre de l'effort de solidarité vis-à-vis de ces salariés et compte tenu des difficultés économiques et financières de l'entreprise, l'employeur a décidé de verser un complément d'indemnisation en sus de l'indemnité d'activité partielle pendant le maintien du salarié des salariés s'inscrivant dans le cadre du dispositif d'activité partielle spécifique et ayant des rémunérations, en période normale d'activité inférieures aux salaires minima de leur groupe et échelon.

Option 3. Versement d'un complément d'indemnisation par l'entreprise en sus de l'indemnité d'activité partielle

Dans le cadre de l'effort de solidarité vis-à-vis de ces salariés et compte tenu des difficultés économiques et financières de l'entreprise, l'employeur a décidé de verser un complément d'indemnisation en sus de l'indemnité d'activité partielle pendant le maintien de la rémunération des salariés s'inscrivant dans le cadre du dispositif d'activité partielle spécifique.

Article 7 - Diverses conséquences du dispositif sur le statut des salariés

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

La mesure en activité partielle par le présent dispositif implique la préservation des droits suivants :

- ? l'acquisition des droits à congés payés ;
- ? le maintien des garanties de prévoyance ;
- ? l'assimilation des heures chômées à des heures travaillées pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque l'assiette de ces dispositifs est adossée à la durée de présence du salarié. Lorsque ces dispositifs prévoient une répartition proportionnelle au salaire, les salariés à pourvoir en prime sont constitués comme si le salarié n'avait pas été placé en DASP ;
- ? les périodes dans le dispositif d'activité partielle spécifique sont également prises en compte pour 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 lendemain de l'homologation par l'autorité administrative. Il s'applique jusqu'au?.

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 notifie à 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 autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois consécutifs à la fin de la période susvisée qu'un bilan soit adressé par l'entreprise sur le respect des engagements en matière d'emploi, de financement personnel des salariés et sur la procédure d'information du CSE.

Une demande de modification (ou d'adaptation du document) peut être présentée à condition qu'un document 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 individuelles liées à l'homologation du document de l'entreprise sont portées à la connaissance des salariés par tous moyens permettant 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 Lvoire ; 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 entreprises du secteur pendant cette 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 partiel sur l'activité économique et sociale

Dans un contexte de crise sanitaire majeure, notre entreprise a subi une baisse d'activité globale qui a affecté tant nos marchés de proximité que ceux qui relèvent des appels d'offres nationaux.

(Il conviendrait de décrire précisément les marchés impactés et les mesures mises en œuvre pour « limiter l'impact de la crise » : activité partielle de droit commun, PGE, mesures fiscales et sociales, réorganisation du travail, autres, etc.).

Cette situation de crise a profondément modifié le secteur des dépenses de communication en général et a conduit les clients à se réfugier dans l'attentisme budgétaire, se traduisant notamment par le report de nombreux projets (publicité, événementiel, plaquettes, catalogues, etc.). Et à renforcer l'incertitude et le manque de visibilité désorganisant nos plans et nos prévisions d'activité en général.

Cette sous-activité devrait avoir particulièrement pour les activités suivantes (décrire?).

Ce constat a donné lieu à un échange avec les salariés et/ou le CSE.

Conscients que les perspectives économiques et financières de notre entreprise se sont dégradées significativement et qu'aucune perspective de reprise durable ne se profile avant 12 mois.

Cependant, la baisse du CA et les conséquences sur la trésorerie ne sont pas, à ce stade, une dégradation brutale, de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise si l'on prend des mesures visant à atténuer les impacts de la baisse d'activité et ce, en préservant les compétences clés de l'entreprise.

Selon notre diagnostic la baisse d'activité devrait avoir pour conséquence une baisse de l'activité 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 permettant ainsi de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par le biais d'un document adapté à la spécificité de l'entreprise et soumis à l'homologation de l'autorité administrative.

L'objet du présent document fondé sur le diagnostic de branche que sur celui applicable à l'entreprise est de mettre en œuvre le dit dispositif après consultation du CSE (s'il y en a un).

Le présent accord a été souhaité soulever l'attention sur l'institution créée par la branche.

En effet, cette institution s'est engagée pleinement auprès des entreprises dès le début de la crise sanitaire en mettant en place des mesures de soutien d'urgence :

? exonération des cotisations prévoyance pour les salariés sur les indemnités d'activité partielle et le cas échéant le complément de salaire versé par l'employeur et maintien des garanties jusqu'au 30 juin 2020 ;

? possibilité de report des cotisations prévoyance, sans pénalité de retard, pour les échéances de février à juin 2020 ;

? suspension de toute action contentieuse et contentieuse pour ce qui est du recouvrement des cotisations pendant la période de la crise sanitaire ;

? prise en compte de tous les arrêts de travail dérogatoires (arrêts de maternité, congé parental, etc.) au même titre que des arrêts de travail de droit commun.

Ces mesures ci-dessus mentionnées représentant 7 millions d'euros représentent la 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 pnerent l'engagement de mener rienamdpet une réflexion cumonne aevc les iaenscnts de l'institution, vnsait à asuser sa pérennité et son avenir, fcae aux ejuenx actuels.

Cet aocrd paitraie s'inscrivant dnas un coxttnee 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 cenvtionneiol anisi que de la rdoctieoucn du dtspiisof de portabilité des gearatns prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la bharcne composée mrorijeanetamt d'entreprises de mions de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de saptnolitiis spécifiques aux erinrsepts de minos 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 cioosmimsn prirtaiae pmteenarne de négociation et d'interprétation se réunit aeennulemnlit aifn d'analyser la sittauion de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime cnieonnvetonl des non-cadres, les petrais sargnitaies s'engagent à pnerdre les meruess nécessaires puor assruer 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 giaarents prévoyance procédant de l'accord pitraiare en dtae du 1er décembre 2014 retse aicballppe 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 diiisoptsf srea fiat en fin d'année par la cmoimsion piatraire aifn de maintenir, ou de midoifer les modalités d'application de celui-ci et ce en ficootnn 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, sruiott cuex placés dnas le disitiposf d'activité prleatlie et dnnot 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 esrtenieprs raeelnvt des camhps conolteniennvs visés par le présent texte, de msioeibl des fodns auprès de l'OPCO-EP et ce aifn de fanecnr nmtoanmet les atncios de faomroin et les anticos pnattermet de faire vidaelr les auicqs de l'expérience dnas une pvrietscpee de cnmahneget 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 faimtoorn mis en ?uvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié. À cet égard, les peartis sriigaatnes eismtnet ilisnnesapdbe de raeppeir que l'entretien peoriosefsnnl olgtboiirae dnnot la portée est rappelée dnas l'accord ALPD signé le 16 nemrovbe 2020 et dnnot 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 revserinoocn ou d'une promotion.

3.2. ?Lien aevc les ciifircaenotts professionnelles(1)

Le dtpsioisif « Pro-A » créé par la loi du 5 sbtrepeme 2018 puor rdaiseyenmr les modalités de foartmoin oerevuts aux salariés dnas un cetxtone de fotre motautin du marché du travail, diot ptrreteme d'offrir aux salariés une possibilité de pirmooootn slocliae ou plrisensleofoe par des aoitncs de fomtaioin ou cunrrisote une reconversion.

Sont éligibles à la « Pro-A », sur la bsae des études prateiairs

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 CTCF ; 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 eeisrptrens renvealt de la brncahe ieirpimre et itsneduirs grapheiuqs (IDCC 0184) élargie à la bhanrce sérigraphie (IDCC 0614) par arrêté de fiuosn en dtae du 23 jaenvir 2019 snas nécessité de dioisonstips spécifiques cncnearoutn les eerpnitsres cntoampt mions de 50 salariés vu la sicuartroutn du sceeur qui cotmpe 80 % d'entreprises de minos de 10 salariés.

Au-delà de ce rappel, les ontraioaignss sitarnigaes enmesitt qu'il est idspisebnanle de faire bénéficier 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 mnoaiutts sbisenles des métiers, le rqiuse d'obsolescence des compétences puor caitnrees feilamls de métiers en fxnait le crdae de la msie en ?uvre du dtosopiif de pomtorion ou rvonoeriscen par l'alternance en se livrant à un ienrvnatie des ciretctfonaiis pefinesesolrlons asbisceels au ditspiisof « Pro-A » puor les esntpiertes et les salariés enrntat dnas le cahmp d'application du présent accord.

menées sous la responsabilité de la CNPEFP (voir notamment les études d'opportunité préalables à la rénovation ou à la création de CQP), les capacités pour les nouveaux :

? Les 14 CQP de l'imprimerie et des industries graphiques inscrits au RCNP :

8/14 CQP sont acquis en bloc de compétences :

- ? coconcepteur réalisateur graphique ;
- ? technicien prépresse ;
- ? concepteur de presse numérique ;
- ? conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe offset flexo ;
- ? conducteur d'encarteuse psiqueuse ;
- ? conducteur de chaîne de finition ;
- ? technico-commercial des industries graphiques ;
- ? fabricant de devis.

Les blocs de compétences existants constituent de ces 8 CQP :

- ? intégrer les compétences de production, technique et rendre compte ;
- ? mettre en œuvre les procédures qualité, sécurité, environnement ;
- ? gérer des données variables ;
- ? gérer des fichiers ;
- ? préparer, organiser un processus (avec la spécialité par type d'emploi repère et de machine) ;
- ? conduire de machine (adapté à chaque machine utilisée) ;
- ? réaliser une maintenance de premier niveau (adapté à chaque machine utilisée).

6/14 CQP sont acquis avec une « compétence complète » :

- ? conducteur de presse d'exploitation simple offset numérique ;
- ? conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe flexo ;
- ? concepteur de machine à imprimer d'exploitation complexe héliogravure offset ;
- ? technicien ;
- ? conducteur de presse ;
- ? conducteur de chaîne de brochage.

? 5 CPQI :

- ? animateur d'équipe machine à imprimer ;
- ? agent logistique ;
- ? conducteur d'équipements industriels ;
- ? opérateur de maintenance industrielle ;
- ? opérateur qualité.

? *Certificat de compétences professionnelles en imprimerie (CCPI) obtenu en entreprise* (2) :

Diplômes et titres :

- ? CAP sérigraphie ;
- ? CAP signalétique et décor graphique ;
- ? Bac pro réalisation de produits imprimés et multimédia (RPIP) option A et B ;
- ? Bac pro façonnage de produits imprimés ;
- ? Bac pro digitale de système de production automatisé (PSPA) ;
- ? Bac pro maintenance des équipements industriels ;
- ? titre professionnel préparateur de documents ;
- ? titre professionnel agent magasinier.

? Les compétences CléA.

? 6 CQP en cours de création en bloc de compétences :

- ? à destination de la sérigraphie ;
- ? ? imprimeur numérique grand format ;
- ? ? médiateur de l'impression et de produits imprimés ;
- ? ? technicien en sérigraphie ;
- ? à destination du rotocollage ;
- ? ? concepteur de ligne de rotocollage ;
- ? ? gestionnaire de données ;
- ? à destination du packaging ;
- ? ? conducteur de plieuse-colleuse ;
- ? ? concepteur de machine de découpe.

La liste des compétences susmentionnées répond à une analyse de l'importance en termes de compétences requises pour constituer les compétences d'aujourd'hui et préparer l'imprimerie de demain.

Dans le cadre des études préliminaires que la branche a pu mener par le biais de l'observatoire préalable d'une part, des études

économiques et de l'EDEC en cours de finalisation d'autres pratiques des métiers RH notamment, il apparaît un certain nombre de besoins émergents, de métiers en tension (postpresse, maintenance, routage personnalisation), des besoins en reconversion des compétences de base, mais aussi des flèches de métiers sensibles aux effets de l'automatisation et l'introduction « de l'industrie 4.0 » avec la suppression ou la nécessaire réorientation de métiers à faible valeur ajoutée.

Il apparaît également, grâce au travail de fond que mène la CNPEFP pour établir un véritable statut des compétences de postes que face à l'absence de mobilité géographique, il est nécessaire d'établir des protocoles de reconnaissance des compétences d'activité existantes qui relèvent de critères CPQI et de besoins professionnels de proximité.

(1) L'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

(2) Les mots « Caeirftict de Compétences Professionnelles Interbranchiales (CCPI) Tout ou partie en entreprise » doivent être exclus de l'extension en tant qu'ils constituent des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

Article 4 - Financement

En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Les actions de formation conduites au présent diapositives peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération en dehors du temps de travail pour certaines formations et ce avec l'accord exprès du salarié sans dépasser ? en heures par salarié et par an. (1)

La CNPEFP détermine, par le biais d'une commission paritaire restreinte, l'actualisation de la liste des compétences professionnelles éligibles et le niveau de prise en charge des dépenses liées au présent dispositif. (2)

Elle perçoit en contrepartie du niveau de prise en charge (3) :

- ? les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable ;
- ? les dépenses liées aux actions de formation et de VAE ;
- ? celles qui correspondent aux actions de certification et les cotisations de la rémunération du salarié.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire couvrant l'ensemble de ces frais y compris les frais de transport, d'hébergement et de restauration. Les taux de prise en charge liés au dispositif « Pro-A », compte tenu des publics visés, des objectifs de certification et de la possibilité de bénéficier ponctuellement sur le soutien à l'apprentissage sont les suivants :
? à compter de l'obtention d'un CQP prépresse commercial, fabricant-deviser : 35 ?/ heure/ stagiaire ;
? à compter CQP (impression finition) 50 ?/ heure/ stagiaire.

(1) En l'absence de mention du nombre d'heures de formation pouvant se dérouler en dehors du temps de travail, l'alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 2° de l'article L. 6321-6 du code du travail.
(Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6332-14, D. 6332-89 et L. 6313-2 du code 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 tenu de l'importance de réaffirmer la pertinence de la prise en compte des salariés par le biais de l'apprentissage, les actions et programmes sont de la « Pro-A » et correspondent aux compétences de branche pour s'inscrire dans une durée pouvant aller jusqu'à 12 mois et d'un temps de formation dérogatoire.

Les partenaires sociaux peuvent déterminer

Article 6 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

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 justifier d'une pratique d'une expérience pluriennale d'au moins 2 ans et d'une pratique d'une adhésion volontaire à cette activité professionnelle qui doit être en rapport avec l'objectif de professionnalisation 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 être tenu de désigner un tuteur. Les modalités du tutorat qui doivent être précisées dans une charte du tutorat contrôlée par la CEPNFP sont les suivantes :

- ? accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires lorsqu'il s'agit de nouvelles activités ;
- ? présenter les possibilités de progression professionnelle et la méthode associée au salarié de l'entreprise qui exercerait un parcours de formation ;
- ? veiller au respect de l'organisation de l'emploi du temps des bénéficiaires du dispositif ;
- ? assurer les liaisons avec l'organisme chargé des actions d'évaluation de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- ? participer à l'évaluation du suivi de la formation.

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 avenant 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 entreprises qui ont moins de 50 salariés ne sont pas tenues de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. L'accord aynat vcoain à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de ce type.

Article 8 - Révision
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Les présentes dispositions doivent être révisées dans 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 fait l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus représentative dans le secteur des professions réglementées en vigueur.

Le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques a pris la mesure depuis plusieurs années de la nécessité de l'identité du secteur et des nécessaires mutations des compétences qu'il faut acquies 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 communication « physique » au profit d'une communication dématérialisée, le changement des modèles économiques.

Notre industrie qui s'est tertiarisée les 10 dernières années puiserait une multitude de ses modèles économiques, technologiques, environnementaux et sociaux dans un environnement fortement marqué par la révolution du digital, la démassification de l'imprimé, la baisse des dépenses de communication en général, l'émergence d'acteurs européens offrant des solutions globales moins disantes, le tout induisant des changements structurels fondamentaux.

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 nouveaux équipements d'achat des équipements 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 acteurs seraient devenus ceux qui ont eu vocation à renforcer la capacité à faire évoluer l'élargissement des compétences induites par cette mutation de la fonction de la transmission des messages imprimés ont pris la mesure de l'adaptation constante des entreprises, des métiers, des qualifications, rendue nécessaire pour consolider le secteur et assurer l'employabilité des salariés.

La stratégie de la branche, depuis la publication du dernier état de l'étude prospective (CEP), a été de prioriser une logique de certification des compétences avec la mise en œuvre de CQP par métier, de s'inscrire dans la logique des blocs de compétences et d'identifier les professionnels esbailveangs pour tenir à jour les compétences avec des services adaptés des marchés connexes, avec des procédés innovants et des compétences mises en œuvre un socle commun avec nos référentiels.

La crise sanitaire qui s'est déchaînée par une crise économique a conduit les partenaires sociaux à considérer qu'il était crucial, dans un contexte de crise économique, 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) permettant des embauches en temps d'emploi et de formation qui impliquent, pour centaine d'acteurs prioritaires, un changement de branche.

Dans un contexte économique et social qui amène les dirigeants d'entreprises et les organisations représentatives des salariés à faire valoir des enjeux de développement durable sur les problématiques de formation, d'emploi et de compétences qui y sont associées, la CPNPI de l'imprimerie de l'éditeur et des industries graphiques (IDCC 184 élargie à l'IDCC 614) et la CPNPI de l'édition de la presse écrite (IDCC 1611) se sont rapprochées pour rassembler les compétences de leurs secteurs respectifs notamment en matière de profils de compétences, de qualification, de démarches professionnelles et de certifications.

Au vu de ce constat, le secteur de l'IDCC 1611 n'étant pas doté d'une CFEPP propre, il est apparu nécessaire de créer une CPNEFP commune entre ces secteurs dont les professionnels cotevonts présentent des compétences communes aux gages cotevonts et interdisciplinaires qu'elles offrent.

En outre ces deux secteurs relèvent du même OCP (OPCO des entreprises de proximité) et de la même section professionnelle).

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 LRVE ; IP CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

Article 1er - Élargissement de la CPNEFP imprimerie de laur et industries graphiques
En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

La CNEFP Iprermmie de laur et isietrds guieqahrs (élarge aux isenrtidus de la sérigraphie et des procédés numériques conenexs par l'arrêté du 23 jnaievr 2019) procédant de l'accord praiarte du 24 mras 1970 modifié par l'avenant du 19 décembre 1990 s'élargit au seutcer de la lsgiiqtoe de cmooatmiunich dtricee 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 peeirmr de l'accord du 24 mras 1970 aanvt que d'actualiser l'ensemble du ttxee tnat au naeivu des minsioss 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 cegoncernve des pltqieuos emplois/formation/compétences ernte le suceter de l'imprimerie et le secuter de la lquoistge et du routage.

Compte tneu des données économiques et saioelcs générales de nos sutrcees qui iimupneqlt d'anticiper les boeinss en compétences et de rcenseer les transversalités pssioibles en nos cmhpas d'activité.

Le sceteur rlaevnet de l'IDCC 1611 et cleui realenvt de l'IDCC 184 ont estimé qu'il était désormais isbenpdiasle d'élargir la CNEFP

Accord du 7 décembre 2021 relatif au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2022

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 24 déc. 2021

Compte tneu de la bonne gitoesn du régime prévoyance, les saragitines du présent arcocd rallnpeep luer amtneatcht à l'institution créée par la branche.

Cet acrcod praaitire ptroe sur les dsioiptsinos rviteales au régime de prévoyance cleenltoovinne puor l'année 2022. Il s'agit de l'équilibre du régime cnontoeivnnl ansii que de la rtcuoinedocn du dotssiipif de portabilité des gaanetirs prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la bhnrace composée mnetiiermaajrot d'entreprises de mnios de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de spntiaotlus spécifiques aux erenstepris de minos de 50 salariés dnas le crade du présent accord.

CNEFPN que de l'articulation de celle-ci aevc les arocdcs pejaratris qui ont déterminé nmmentaot les cnindoiots de création des CPREFP.

Article 3 - Modification du fonctionnement de la CPNEFP
imprimerie de laur et industries graphiques
En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

La CNPPI de l'imprimerie de laur et des iedtnusris graqhepus aeatpdra le fcnionneomtent de la CPNEFP aisni élarge puor intégrer des représentants rnvaelt des isneancts ptriaraeis du scuteer de la lqtuigsioe et de la cicioutmmaonn écrite directe.

Le présent aocrcd pirtaraie srea déposé par la partie la puls ditgilene conformément aux dsniipoosts du cdoe du tvaairl et les ptreais cievvnnnoent d'en deaednmr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

de l'imprimerie de laur et des itrnedrsius gpeiuraqhs aux activités raveenlt de la cinenvoton cteloiclve de la ltsgiouqie de caimnmmtcuioon écrite dctreie aifn de répondre aux eneux des noeavux modèles économiques, tnuchooqgeleis et soiaucx aevc luer imcpat sur l'emploi, les référentiels de compétences et la foaotimrn 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 setcuer rneeavlt de l'IDCC 1611 se dtoc d'une CEPFNP cmmuoe suos réserve de la vaoiditlan du présent aocrcd pariarite par la CPPNI de l'imprimerie de laur et des iistedrns 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 snaigeartis de trudarie dnas les teetxs ptrrieaais la volonté des artuces de la négociation clliotvcee de firae cerygeonr les pqoeiiltus de brhacne praontt sur la thématique emploi/formation/compétences, nécessitera puor la CNEFP cmomune d'adapter son fnteinnemoonct 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 thneeqcus du régime prévoyance, le tuax d'appel des csooititnas 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 aifn d'analyser la satoitun de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime ctvnenneoinol des non-cadres, les pirteas srtenigaais s'engagent à pnedrrre les mesures nécessaires puor aseusr l'équilibre de ce régime, snas bssaie des prestations, et ce, tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à haeuutr de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconstitution 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 gntrieaas prévoyance

Le doiitpsif de portabilité des gnaterais prévoyance procédant de

l'accord paraitra en date du 1er décembre 2014 relative à l'application de l'accord en l'état pour l'année 2022 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. ? Siuivi du dtppsiiof

Un pinot sur le sivui tuqceihne et fecniinar de ce dipoitsisf srea fiat en fin d'année par la cimossmion prrtaiiae pnetnamree de négociation et d'interprétation aifn de maintenir, ou de midfoier les modalités d'application de celui-ci et ce en fncioitn 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 accrd paitaire prtoe sur des dpitsinoioss rveeailts à une msie en conformité réglementaire du régime de prévoyance conventionnelle. Il s'agit des dsonpiiiosts svuaietns : le mienitan des geiratnas en cas de snseospuin du catonrt de triaval asini que l'harmonisation de l'assiette d'indemnisation giantrae incapacité de tvaarl des salariés non-cadres.

Compte tneu des spécificités de la bhcrnae composée mtiariemreonajit d'entreprises de monis de cqtanuine salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de snotiilutaps spécifiques aux eeprrisetns 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 ; UNIC ; 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 snceyalds de salariés et les onroiatagniss d'employeurs s'étaient mobilisées pour agcpnoacemr epprseetins et salariés dnas la maîtrise des conséquences économiques de la crise sanitaire.

Si les causes ont changé, il apparaît tetooufis que les eepiertnsrs du seecutr de l'imprimerie et de la sérigraphie snot confrontées pour nobmre d'entre elles à des bsaeiss delaurbs d'activité nnameomt deus aux difficultés d'approvisionnement en papiers, plaques, consommables, PVC et atures anisi qu'aux cttrnaenios 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 mtienuans lsouqre le salarié dnot le cnratot de triaavl est supsednu bénéfice :
? d'un miinaten taotl ou petrial de sarilae de son emluoppyer ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées en patire au mions par son eepumylor (qu'elles soneit versées dmtereeicnt par l'employeur ou versées pour 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 pour le caucll 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 clnlnivnnneeotoe 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 salarié des duoze drenreis mios d'activité, hros pimre aulenle conventionnelle.

Pour les salariés qui bénéficient d'un aeetnbamtt fcsial de 30 %, le saialre reetnu pour le vsreement des IJ est le sraaile après abattement.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Les otasairniogns nsteaigjars damdennt 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 cotmpe tneu de ce cettonxe incertain, renforcé par le cnifolt ukrainien, que les oatonniiasgrs d'employeurs et les sianctdys de salariés shntaeouit par le présent accrd pnlgooerr le dipstiosf d'activité perilltae de lougne durée prévu dnas l'accord du 16 noembre 2020 conformément aux aménagements prévus par l'ordonnance du 13 arivl 2022 ptnarot aptoitadn des dotipnssiois riaeletvs à l'activité réduite pour le miaeitnn en elompi et le décret du 8 avril 2022 riatelf au distspiiof spécifique d'activité perltilae en cas de réduction druable de luer activité.

Ce dstiiospif s'inscrit dnas le cadre de la préservation et la coooldnaitisn de l'emploi aisni que dnas la pqiutiolo formation/emploi/compétences menée par la branche.

Aussi, ils décident de pemtterne aux eiesrenptrs confrontées à une baisse drubale de luer activité, de piovoir recouir à l'activité réduite dnas la lmiite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence étendue à 48 mios consécutifs.

En conséquence, les aietlracs de l'accord en dtae du 16 nvomebre 2020 asnii que cuex de l'annexe-trame tpye de dceoumnt à aaptder par l'entreprise ou par l'établissement rflaites à la durée et aux modalités de miolitsiaobn du dtosiipisf spécifique d'activité pirltlae 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 application du décret du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, les salariés concernés de manière la durée d'application de l'activité réduite fixée par l'accord du 16 novembre 2020.

En conséquence, la première phrase du troisième paragraphe de l'article 3-1 de l'accord du 16 novembre 2020 portant sur un dispositif spécifique d'activité partielle est remplacée par la phrase suivante ainsi rédigée : « Cette réduction s'apprécie par salaire concerné sur la durée d'application du dispositif 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 et après homologation par la DERTES conformément aux dispositions légales et réglementaires. (1) »

(1) Phrase étendue sous réserve du 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 adhérente compétente pour homologuer le document unilatéral est « le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document » et non la DREETS. (Arrêté du 13 septembre 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 spécifique d'activité partielle

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

L'article 5 de l'accord du 16 novembre 2020 est ainsi modifié :

Dans le troisième paragraphe de cet article, le quatrième tiret est remplacé par la rédaction suivante :

« La date à partir de laquelle le DASP est sollicité et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif 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 spécifique d'activité partielle

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

En application de l'ordonnance du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi, les salariés concernés de manière la durée de l'accord du 16 novembre 2020.

En conséquence, l'article 11 de l'accord du 16 novembre 2020 est remplacé par l'article suivant ainsi rédigé :

« Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au JO. Il est conclu pour 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 type de document est ainsi modifié.

La deuxième phrase de l'article 2 est modifiée et remplacée par la phrase suivante : « Il pourra être recouru au DASP dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de 48 mois 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 type de document est ainsi modifié.

Le troisième paragraphe de l'article 5 est modifié et remplacé par le paragraphe suivant : « Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs ».

La deuxième phrase du quatrième paragraphe de l'article 5 est modifiée et remplacée par la phrase suivante : « En conséquence, il est possible d'alterner des périodes de faible réduction et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif (36 mois maximum) ».

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement 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 de cet accord paritaire.

Article 7 - Dépôt et extension du présent avenant

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties concernées d'en demander 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 avenant prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au JO. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Irvie ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2022

Les organisations syndicales de salariés et les organisations

d'employeurs de la brcnhae de l'imprimerie de lubaer et des isdtuenirs gpihaueqrs (IDCC 184) sonuhetiat élargir les possibilités d'utilisation de la countrtioibn cnlvonenilentoe instituée par l'accord du 30 ocbtroe 2015 rteilaf à la fratmioon et au développement des compétences à la ftmaorion ctoninue des ddrumaens 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 ocbotre 2015, il est ajouté un treit jstue avant le pniot 3 asini rédigé :

« ? les acoitns de ftiormon 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 saccoil et de la rleotaisiitvan des bsisnas graphiques.

La ceollcte de la ctnbtoriioun dtie de « sirvcees » dnnot l'objet a été modifié par un anaenvt prairiate du 18 août 2021.

La ceolclte 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 CPNEFPPIIG.

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 foiarmton ploernnlenfisose cinounetnt à être collectés et gérés teatrimnoeisrnt par l'OPCO EP.

Article 3 - Mandat donné à la CPNEFPPIIG
En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

Compte tneu du rôle confié à la CIPEPINFG puor chiisor l'opérateur, celle-ci imnrfreoa fmonemlleert la soitecn piartiare prenlfssoniloee du ctnneou de cet acord 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 prtnaot sur les mssaes silalaeras 2022 et snvateuis suos réserve de tuot ananvet en mfidionat le contenu.

Article 5 - Entrée en vigueur

Compte tneu des spécificités de la bncrahe composée mmaeaetojnrrit d'entreprises de mnios de cqntnuiae salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sttinlaiuops 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 ceneonnvnt d'en ddaeeemn l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

L'entrée en veuigur du présent aroccd se frea le juor qui sruiva son dépôt auprès des sveceirs amntdirtiifsas compétents.

Article 6 - Révision
En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

Le présent arcocd 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 sitienaargs ceeinnnovnt que le coetnnu du présent aocrd ne jtifuise pas de prévoir des dinisptsioos particulières puor les epiirrneess cpnoatmt 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 itrdsueins gehuarpqis a mis en pclae duepis pulriuses années un esmenble de diitfsposis ptareriias puor amonecgpcar les minutotas de ce steuecr tnat dnas le champ de la foormitan pllssnfrieeooo cuinonte de l'emploi et des compétences que dnas le danmoie puls spécifique de l'innovation, de la stratégie et du développement industriel.

Cette coottniscrun piaritare s'est nnotmemat tiatdure par plresuius adoccrs peiatirars (accord du 12 orobcte 2004 parnotf sur la fatimoorn tuot au lnog de la vie, du 30 otorbce 2015 riaeltf à la frtooiamn et au développement des compétences, modifié par aneanvt le 18 août 2021 acrod du 23 nrmebove 2015 ritleaf au dlgoaue saicol et à la ritestlavaioin des baisnss graphiques, acrod du 20 décembre 2021 prontat sur les monitatus dnas le suectr de l'imprimerie).

Chacun de ces arcocds a créé des cintntiubros colnnneevionetls ad hoc (formation pnsleseonlofrie continue, dlgaioue social, ctbiuoriotnn dtie de « sevcires » dnnot 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 crbittnoionus 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 CDF ; CGT-FO lrvie ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les saingirteas du présent aroccd rleenaplpt luer aaenthtmcet à l'institution créée par la branche.

Cet aorccd prriatae ptroe sur les dsisoitoips reeitalvs au régime de prévoyance cnnonvolentelie puor l'année 2022. Il s'agit de l'équilibre du régime cnnenotveionl anisi que de la roeonnccidutn du disopiitsf de portabilité des griaentas prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la bnhacre composée meinraaremtotjt d'entreprises de mnios de ctinnauqe salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sultiioantps spécifiques aux erenrtsieps de mnios de cqunniata salariés dnas le cadre du présent accord.

(1) *Préambule étendu suos réserve du rspceet de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Ceoinsl counnstiioetntl rvltaeie 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 CDF ; FPT CTFC ; CGT-FO lrvie ; 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 girqpheuas élargi aux inretsdius de la sérigraphie et des procédés numériques cnenoxes par l'arrêté du 23 jaenivr 2019 et le sutecer de la lugtiqoise 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 lueabr et des inuisertds graphiques. Cet aorccd

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 cinlnoeonntevs resntet inchangés puor l'année 2023.

Mais, cpotme tneu des résultats tuhqeciens du régime prévoyance, le tuax d'appel des cstntooais non cerads est fixé à 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconstitution 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 dstsiipof de portabilité des gtarneias prévoyance procédant de l'accord piritarae en dtae du 1er décembre 2014 rstee aclpaiblpe en l'état puor l'année 2023 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. ? Sivui du dispositif

Un pnoit sur le svuii teihqunce et fcaneinir de ce dissipitof srea fiat en fin d'année par la coiimmsosn ptaariie pemartnne de négociation et d'interprétation aifn de maintenir, ou de meodiifr les modalités d'application de celui-ci et ce en ftiooncn des résultats du régime.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent acocrd est aplpicblae à cpmteor du 1er jveinar 2023.

Les oroaaitgnisns sgireiatnas ddmneaet l'extension du présent accord.

srea révisé cmptoe tneu de la création d'une CFNPEP coumme ernte le suceetr de l'imprimerie et des ieistunrds grquiaehps élargi aux inesrtiuds de la sérigraphie et des procédés numériques cnoenexs 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 fntnenecnoomit asnni que la ciitmooposn de la CENFPP imrmpiere de lbuaer et instduires gaiurhpqes procédant de l'accord du 24 mras 1970 ainsi que de son anevant en dtae du 19 décembre 1990 srea modifié.

Et, puor tienr cptome des spécificités du neavuou stuceer ? loutgiique de cacinooitmmun écrite drtceie ? les sianargetis du présent aorccd cnennvnoeit de déterminer dnas un règlement intérieur les modalités de représentation et de fmotnioeenncnt de la nveollue 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 mnios de cquinatne salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de siutiptlnaos spécifiques aux errspieents de mnios de ctinnaque salariés dnas le crade de cet aorccd paritaire.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2022

Le présent acrcod est aipcbpalle dès sa snagtuire par les parties.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviendront d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2022

Dans un contexte économique et social qui amène les organisations d'employeurs et les organisations représentatives de salariés à favoriser l'émergence d'initiatives conjuguées portant sur les problématiques de formation, d'emploi et de compétences, la CPNPI de l'imprimerie de base et des industries graphiques (IDCC 184 élargie à l'IDCC 614) et la CPNPI de la logistique de commerce de détail écrite d'ici (IDCC 1611) ont organisé ce jour une réunion des deux CPNPI pour :

- attester des caractéristiques communes et s'entendre sur les deux secteurs objet du présent accord ;
- interdire les complémentarités fortes qui se créent dans les conditions d'emploi de leurs personnels respectifs ;
- alerter sur les proximités en termes de conditions de travail de

Accord du 16 mai 2023 relatif au développement et à l'innovation

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Ivry ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques est confronté à des mutations technologiques et organisationnelles dans un contexte de concurrence internationale et de nouvelles exigences de l'exercice de leurs activités par les entreprises.

Le maintien et le développement de la performance économique et sociale des entreprises passent par un soutien au secteur qui a toujours su mettre en place les structures, outils et moyens nécessaires à l'accompagnement des entreprises.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont créé en mai 2021 l'agence nationale de développement d'innovation graphique dénommée « Amobit Ghirpauque ».

Aussi, la CPNPI (Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) a pour rôle de définir les modalités d'action au profit des entreprises et des salariés et décident des éléments ci-dessous.

Article 1er - Création d'une contribution de développement économique et d'innovation

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Il est instauré à la date du 1er janvier 2023 une contribution assise sur la masse salariale des entreprises relevant du champ de l'imprimerie et des industries graphiques.

Le montant de cette contribution est fixé chaque année par la CIPEPFI qui désigne en outre le collecteur.

Pour la première année, le taux de cette contribution est arrêté à 0,15 % de la masse salariale avec un plafond de 200 euros et un plafond de 10 000 euros.

formation, de parcours, de diplômes, de tirets et/ou de CQP et de profils de compétences.

Ainsi au vu de cet état des lieux partagé ainsi que, d'une part le secteur relève de l'IDCC 1611 et celui relevant de l'IDCC 184 dépendent de l'OPCO des entreprises de proximité et de la même section paier les personnes et que la loi relative de l'industrie écrite d'ici n'est pas dotée d'une CEFPNP propre, les deux secteurs susmentionnés se sont rapprochés pour créer une CFNEPP commune dont les priorités principales sont et aborder les secteurs les suivants :

- étudier la situation de l'emploi, son évolution passée actuelle et future ;
- procéder ou faire procéder à toutes études pertinentes une première connaissance des réalités de l'emploi dans les deux secteurs ;
- effectuer toutes démarches utiles en vue de concourir au placement de salariés concernés par des licenciements économiques inévitables ou collectifs ;
- promouvoir la politique de formation commune et spécifique aux secteurs concernés ;
- faire reconnaître à l'ensemble des compétences les professionnels de ces deux secteurs portant sur les NEPC ;
- participer notamment à l'étude de référentiels de CQP ;
- et de manière générale représenter les besoins définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

À cet effet, les parties au présent accord se sont accordées sur les actions suivantes :

Article 2 - Objet et destination de la contribution de développement économique et d'innovation
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

La contribution visée à l'article 1er du présent accord est reversée à l'association Amobit Graphique.

Elle est destinée à financer des actions d'études et recherches, d'information, de diagnostic, d'accompagnement, de recrutement, et plus généralement toute action à mener pour favoriser le développement et l'innovation dans les entreprises de l'imprimerie et des industries graphiques.

Elle peut notamment être utilisée pour les actions suivantes :

- constituer et animer d'un pôle de veille et d'études technologiques, économiques et sociales, des secteurs de l'imprimerie et de la communication graphique ;
- mettre en place et soutenir d'un centre technique de l'imprimerie et des industries graphiques ;
- constituer et gérer de toute façon de base destinée à faciliter les échanges et utiliser les TPE/PME pour développer une vision prévoyante de leur avenir ;
- mettre en œuvre de toute façon vanité à accompagner au développement les entreprises de manière opérationnelle et ce pour faire face à la modification de leurs modèles économiques technologiques et organisationnels ;
- favoriser de ces initiatives en finançant l'édition et la diffusion de tous guides techniques, toutes études, toutes boîtes à outils destinées au développement et à l'innovation graphique ;
- de manière générale, promotion, et diffusion par tous moyens éditoriaux et ou événementiels de toutes les actions entrant dans le champ de la contribution et visant à renforcer la compétitivité des entreprises, la prise en compte de la RSE, les initiatives pédagogiques, la promotion des métiers et filières.

Cette liste n'est pas limitative dès lors que les actions utiles pour la contribution ont comme finalité le développement et l'innovation graphique. Il appartient à la CNFIEPIG de compléter la liste des actions qui peuvent être financées par la contribution au développement économique et à l'innovation graphique.

Article 3 - Gestion des fonds
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les fonds sont gérés par le conseil d'administration de l'association Amobit Graphique sous le contrôle pluriannuel de la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) et le suivi comptable du compte aux comptes de l'association.

Les ancotis résultant du présent accord pveunet être miess en ?uvre dncmtereiet par Amiiobotn Gipqhruae ou être confiées, suos sa responsabilité, à des opérateurs tries dsiaposnt de compétences spécifiques puor ieertnvnir dnas le seectur de l'imprimerie et des iriunetsds graphiques.

L'entrée en vgieur du présent aorccd se frea le juor qui siut son extension.

L'extension du présent arccod srea demandée par la pritae la puls 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 Ivrie ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Consciente des mtniuaots économiques et tlcqguheooenis qui s'imposent au seueter garuihqpe avec les conséquences que ces cgtamneehs entraînent dès à présent en temres de rieictpoosomn des emplois, des compétences et des qualifications.

Convaincue que sulee une ptiuolqe tioearrtire aticve d'accompagnement de ces mtaniouts industrielles, ancrée dnas les bnssais graphiques, puet prtteemre d'en meesur la nautre et la portée et de maierr l'efficacité des nuaevoux modèles économiques et tenouqegohlcis avec un nécessaire siteuon à l'emploi de proximité.

Invitée par les pouoivrs pucblis cnaeturx et loaux à conrirstue des pnlas seoirtcels destinés à aeidr les eerepintss à maîtriser les eenujx de l'innovation et de s'en aioppeprrr les outils.

La CNPPI (Commission ptiaiare paeemnrtne de négociation et d'interprétation) de l'imprimerie et des iteridnuss gigueuarpas a dressé un coasntt vasint à dépasser les lgeqouis orientées sur la selue lquoige d'adaptation des compétences en istnininefat ses eotfrfs auotur d'une fuleile de rutoe destinée à préfigurer l'imprimerie du futur dnas tuoets ses composantes.

Au delà de ce ctsnoat patiairre et de l'ambition que piurosut le suceter graphique, les sateriagins du présent aenanvt piraratie ont décidé d'apporter les mocitiinadofs suiteavns à l'article 8.4 de l'accord parairtie du 30 obctore 2015 rtleaif à la ftoaimrn et au développement des compétences.

Article 1er - Contribution conventionnelle dite « de services » instituée par l'article 8.4 de l'accord paritaire du 30 octobre 2015
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les oanoaiitnsgrs prelanotas et snyidelacs représentatives dnas la brhcnæ de l'imprimerie et des iueitdnrss guphrqais ont instauré par acrocd praairtie du 30 otbocre 2015, une ctbnruiooinn dtie « de srvcéis » d'un moatnt de 0,15 % de la msase slaliarae aifn de développer des serecviss decrits et

Le présent arccod puet être révisé à tuot momnet pdanent sa période d'application. Les conitnoids de validité de l'avenant de révision obéissent aux cntnidioos posées par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Les piaetrs staegairnis cveoeninnt que le cntoenu du présent accrod ne jitfisue pas de prévoir des diispoitsnos particulières puor les enrtespeirs copanmtt monis de cuaqnnte salariés.

Le présent arccod est déposé conformément aux dioiospsntis prévues nmmateont à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

irenitcds aux eerpisrntes mis en ?uvre par l'OPCA.

Dans l'esprit des penrietaars sociaux, cette cbootinirtun daviet être utilisée puor faeincnr des aiontcs d'études, de dgtcioniass et d'accompagnement des epsreetnirs aisni que des aotincs destinées à froisevar l'innovation économique et socilæ dnas un cnetxote de très forte mottuian des technologies, des oaoinarntsgis et des métiers.

Ces scribes diaevent nmanteomt être diffusés et promus, par un réseau dédié de chargés de msisoïn de l'OPCA en lein avec les baniss graphiques.

Dans un peeimrr tmpes la citouoibtrnn dtie de svceeris 0,15 % a été utilisée noemnmtat puor renrcfeor ce réseau, aeursr le développement du diitagl Learning, pumvroooir les métiers, leancr des acoitns et des supptors de communication.

Cette ctroouitbnin qui dépassait le cadre fixé par l'article L. 6332-1-2 du cdoe du taavirl s'inscrivait tieotuofs dnas son environnement.

Il est arparu aux pitarnreaes sigaeairnts de l'accord du 30 ocotbre 2015, que la nécessité de répondre aux défis surleuttrcs du stuecer en dtonat la barhne d'une pltiqiuoe d'appui au développement économique et à l'innovation n'était puls ctbpaiolme avec un dpiiitsof conçu avnat la réforme des OCPO et le cmahp torp rnteiesrt de cet article.

Dès lors, la brcanhe s'est trouvée confrontée à une difficulté de msie en ?uvre de cairents des thèmes qu'elle potre sur le tirearn économique ientdursil et sur l'innovation.

Article 2 - Suppression de la contribution « de services » procédant de l'accord relatif à la formation et au développement des compétences du 30 octobre 2015
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Il est mis fin à la dtæ du 31 décembre 2022 à l'obligation fitæe aux eiteepnrss de vreesr la cnitortuioibn de 0,15 % prévue par l'article 8.4 de l'accord du 30 otrboce 2015.

Les fnods versés par les eieertprnss au tirte de la cioritnutobn de 0,15 % et non utilisés n'auraient pas dû, au raergd de luer finalité rappelée par le présent accord, être versés à l'OPCA puis à l'OPCO EP, la définition première liée à ce txtæe n'étant puls opérationnelle.

Les rqlaites cnmpobltmeeat constatés n'ont pu de ce fiat être utilisés.

Aussi, les sgnairates du présent acorcd coesnttant que ces fdons relèvent du cmahp de l'association prairitæe Atimboin Gurphqæe dnot l'objet sttaraitue prote noemanmtt sur l'organisation et la réalisation efecvifte de toute atocin vanist à rfeencor 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 fassent l'objet d'un reversement, à l'issue de la période de réévaluation selon des modalités à déterminer.

Le présent accord est applicable aux entreprises collectées en application de l'article 8.4 de l'accord paritaire du 30 octobre 2015 au titre des années 2016 à 2022 incluses 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 Livre ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord porte sur les dispositions relatives à la constitution d'une catégorie objective pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire.

Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre d'une mise en conformité réglementaire des régimes de protection sociale complémentaire mis en place dans les entreprises de la branche imprimérie et outillage (IDCC 184).

La mise en œuvre du présent accord permettra que les contributions des entreprises finançant des prestations 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 assimilée à 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 conviennent que le contenu du présent accord ne vise pas de prévoir des dispositions particulières pour les entreprises comptant moins de cinquante salariés, compte tenu de la structure du secteur.

Article 8 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions prévues 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'agrément de la Commission paritaire de l'APEC en date du 22 février 2023, les entreprises de la branche imprimérie et outillage (IDCC 184) ont la faculté d'inclure ou de ne pas inclure les salariés, saut agent de maîtrise relevant du groupe III A de la classification des emplois et des qualifications de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques dans la catégorie objective des salariés pour le bénéfice des garanties 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 majoritairement 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 avenant sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander 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 avenant prend effet le premier jour du trimestre civil 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 Livre ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

En apltpiaon du décret en dtae du 30 jiellut 2021 retlaif aux critères oictbfejs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une crvteruoue de pirttcoeon sloiae complémentaire cillocvete et en complément de l'accord pitaairre du 21 juin 2023, le présent arccod patarriie a puor obciejtf de définir les catégories de salariés « cdreas » et « non crdaes » bénéficiaires des gnraiates de pteicroton siaolce complémentaire miess en pcale dnas les erpetniress de la bahcnre iimimrpere de leubar et indrsuites gquhapreis (IDCC 184).

L'accord paaritire en dtae du 11 srebpmte 2023 s'inscrit dnas le cadre de cluei du 21 juin 2023 patrnot sur la couniitstton d'une catégorie oicjvtebe puor le bénéfice d'une corrutvuee de potrcotin sloiae complémentaire, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

L'entrée en vieuugr de ces duex aorccds preetmtra aux conrrbtuois pnealotras finançant des psoriaetnts de ptoicotren saicole complémentaire de bénéficiér de l'exclusion de l'assiette des coiotisatns de sécurité sociale.

La définition des catégories de salariés bénéficiaires des gtireanas de peocoritn scoalie complémentaire procédant des différents aodrccs pairatiers adoptés au sien de la branche, est établie par les aitrcls 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 sntvauis :
1. ? Les salariés revanelt des arlcties 2.1 et 2.2 de l'accord noainatl isneortionsneepfl du 17 nvrmboe 2017 raleitf à la prévoyance des caedrs (salariés reanevlt des geupros I A, I B, II et III B de la cisfoistaaciln de l'imprimerie leabur et des isteuidrns graphiques) ;
2. ? Les salariés, sutatt anget de maîtrise rneelavt du goprue III A de la cifssiatacolain de l'imprimerie de lbuaer et des iuertdsins grqaeiuhps dnas la mrseue où l'entreprise a csiohi de les ilnucré dnas la catégorie salariés « cdare », conformément à l'accord de brhnace du 23 juin 2023 agréé par la csmoosiimn piriaatre 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 sageiairts du présent aoccrd rpplelanet luer atnhactemet à l'institution créée par la barhne(1).

Cet acocrd priiratae potre sur les dnpotsiiioss revetlais au régime de prévoyance coninoleelntyne puor l'année 2024. Il s'agit de l'équilibre du régime ceeonivntonnl aisini que de la rintocedcuon du dsitsiiof de portabilité des gntiraes prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la banrhce composée miaermaenjrtoit d'entreprises de moins de canqtniue salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sliuaptontis spécifiques aux erernietsps de moins de ctinqaiune salariés dnas le carde du présent accord.

(1) Les tmrees « Les staageinris du présent aoccrd rlnelpeapt luer atacmtneeht à l'institution créée par la bharcne » snot euxlcs de l'extension en tnat qu'ils cvnonneenrteit aux dioiposnsits de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Ceinsol constitutionnel, rielvate au lrbie choix de l'employeur puor l'organisation de la cruovertue des salariés en matière de pcrettoion saoilce 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 irofptseoirseennl du 17 nbvmeroe 2017 reailtf à la prévoyance des crdeas (salariés raelvnt des guproe VI A, VI B, V A, V B, V C et IV de la clsiactsoafin de l'imprimerie de lbeuar et des idreutsnis graphiques) ;
2. ? Les salariés, sattut aengt de maîtrise rvnaelet du groupe III A de la cioctfasiaisln de l'imprimerie de lbuear et des iuriestdns ghruqiepas dnas la mersue où l'entreprise a cisohi de ne pas les iunlrce dnas la catégorie salariés « crade », conformément à l'accord de barche du 23 juin 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 bhcarne composée meoarnjmitriaet d'entreprises de monis de canqnuite salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sonttipaitus spécifiques aux entresreps 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 titsrmerme cvuil siuvant la dtae de paoltbiicun de l'arrêté d'extension au Joanurl oificefl 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 cmsooimismn paatiirre penertnmae de négociation et d'interprétation se réunit anmeuenlelnt aifn d'analyser la sttaoiuin de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Les tuax cntevenionnols 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 gtanreias prévoyance

Le dssoiipitf de portabilité des grntieaas prévoyance procédant de l'accord priirataie en dtae du 1er décembre 2014 rstee aalciplpbe en l'état puor l'année 2024 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Svuii du dispositif

Un pnoit sur le svuii tciuenhqe et fnaicienr de ce dptssoiif srea fiat sur la bsae des cptmeos de l'année passée, par la cimsmoosin ptraire 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 finocion 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 jynaer 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 CTCF ; F3C CDFT ; CGT FO lirve ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les diiosipotnss du présent annaevt aeunnnlt et repelcnamt toteus cfnciliiitsoaass antérieures ctneeuos dnas les dpsiiiooitns de la ceotnvionn cvcolitlee de l'imprimerie de labuer et des iitudtserns graphiques, y cimpros l'avenant reliure-brochure-dorure en dtae du 12 décembre 1996 puor la prtiae poanrtt sur les classifications.

Les oaiastinrgons sgaeainirts esimetnt aujourd'hui insneapdlbise de rpsneer tnat la coghptrairae des elpmois repères que les cittoaons et pnsinmoetotines qui y snot associés.

En effet, le stceuer de l'imprimerie et des iseruintds gigareuhps a vu son périmètre modifié du fiat des rrueupts technologiques, des noeluelvs ooiniaatsrgns du travail, des décisions pbequilus pntarot sur la crvcnoneege de cahpms ctnoinenlonevs jusqu'alors distincts, de l'émergence de focnions sptouprs mias assui de la riecsoption des emplois.

À cet effet, les piatres snieaaigtrs cienenvnont :
? que la gllire de cltacaosisfiin fondée sur la définition des eiplmos repères asnii que sur qatruue 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 quioiofatcnlas ;
? que la gillre de caocfliatsiisn asini rénoviee est un outil de gotsien des roesesurcs haneuims dnas les enpritreses en poarpsont une méthode ovbetjice d'analyse et d'évaluation des eolmpis ;
? que ctete gllire cnirotube à l'évolution des carrières, à la frioomatn et à la mobilité ;
? que le présent système de ccifosilstaian peremt de clsaesr cuhgae elpomi en foincotn de son cntnoeu réel ;
? que le système d'évaluation qui procède de la caiscrlfsoaiin est fondé sur une méthode oijetcbve qui ctoc 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 pgrteaar cet otuil au sien des errtiepsnes suos les femros les puls appropriées (concertation, négociation, suivii d'application, etc.) ;
? que c'est à cttee conoiidtn que l'objectif d'impulser une nlvuloe dinqymaue d'évolution de carrières srea atnteit ;
? qu'en effet, si un accrod piirrtaae nntaaail n'a pas à gérer les ppeiioitls de rémunération pratiquées dnas les enserepirts qui relèvent de luer suele responsabilité, la fiaitoxn alnunele des selraias mnmiia hiérarchiques est de la suele compétence de la négociation de bcarhne ;
? que les sriaales mniima cnleonnnteveions craonsdropnet aux gueorps et aux échelons de la caiiasotifcsln rvvineeoat à la ntooin de « caractère piemrer de l'emploi » ;
? que le recespt de ce pricnpie iquiplme que tuot salarié diot se vior peoopsrr une ppecersvite de déroulement de carrière dnnot les modalités aenarptnpeit aux eiprtseens par la vioe de la cctioaetornn ou de la négociation ;
? que le guide d'accompagnement de la ctasoaiisclifn détaillera les outlis d'évaluation premtanett 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, csslaer 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 cnovneu etnre les peirtas que des aennxes poornurt être établies petntaremt 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 exisantt au sien des estrinreeps de la bracnhe snot classés en six goreups hiérarchiques cmaproontt un ou pseluirs 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 snriatages du présent aaevnnt cineevnonnt de la smtngoieaetn du gpoure IV de la gllrie de cisaoiastlicfn 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 eomlps et les capacités nécessaires puor les exercer, qtaure critères ont été reenus :
? csoiacsnnae : nveaiu de l'Éducation nlaiatoe rieurs puor tiner l'emploi, auicqs par diplôme et/ou ctofrceaitiin ;
? technicité : neiyav de technicité lié aux otulis matériels et immatériels et/ou de complexité des stiountas de taivarl rencontrées dnas l'exercice de l'emploi défini ;
? aiomtoun : 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 pirem de l'emploi. La sitiutoan qui diot codirune un salarié à aller au-delà n'est dnoc 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 jevainr 1993.

Les sagineaitrs du présent avnanet ont cohisi de sriepumr tutoe référence aux eplimos 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 clacossaitiin des eplmois repères ctuostne 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 gouppe et à caquhe échelon lorsqu'il en extsie un, coesoprnd un sarlaie mmuinim mueensl brut.

Aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du slaarie mimium crsnrnpoadet à son gorpue et à son échelon.

Le slariae muiminm conenntnoveil csittunoe dnoc une rémunération munsleele mliamine puor 152,25 heures, siot 35 hreeus de tavrrial hdmoebrdaaie à l'exclusion des pirem ctloieeonvnlnes et mrjtoaoanis puor heures alromaens ou supplémentaires, des priems aléatoires ne ctositnuat pas la ceatoprinte drtciee de la peotstarin de travail, les rmrtneumbosees de frais.

Compte tneu des mioifcnidotas apportées par le présent acorcd tnat dnas les définitions d'emplois que dnas les évaluations et ctnooitat de ceux-ci, les sgitaiaens du présent arccod cinennenovt de se réunir en CPNPI après l'extension de l'accord puor arrêter une ptuqloie slaalirae prnenat en cmopte cttee nveulloe caclsotiaisifn qui atce de la seoenmgtatin du guorpe 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 pijarrtae de siuvi et d'interprétation puor eenxmair les difficultés d'application et d'interprétation du présent accord.

Ce comité est composé :

- ? des ootnnaairsgs pnroeltaas représentatives au nveiau de la banrche ;
- ? des oinogisratans senliadcys représentatives au nevaiu de la branche.

Lorsque le comité est sasii dnas le cdare des difficultés d'application et d'interprétation du présent accord, la ssnaie 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 miaofiitdcon de la girlle de classification.

Lorsque le comité de sivui est siasi dnas le carde d'un différend cnnecoanrt la ciifltaasciosn d'un elompi spécifique à une epnetisrre et dnnot le cslesemant est contesté, des règles de procédure spécifiques snot abcilepalps :

- ? Isuorqe le comité de sviui 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 lrtete recommandée dnas les spet juors ouvabrls sauiivt la réception du qnaenurisotie ;
- ? lqoruse le comité de suvii est saisi par le salarié, il tnrasmet au salarié un qtnrseionauie de celaessmnt 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 suthoaie ne pas prsviuoure la procédure, asini que d'un délai de quizne jorus oeuvrblas à cpteomr de la réception du qtsirnoieane puor le reoyvner dûment rplei à celui-ci, par lrttee recommandée ;
- ? dnas le cas de sisanie par le salarié, un qiosaeirtunne de cseesmanlt d'emploi est également adressé à l'employeur, à l'expiration du délai de rétractation de spet juors oblueravs dnnot diposse le salarié. L'employeur doispse d'un délai de spet jorus ouvrables, à cotemp de la réception du qnirenisuaote puor le renvoyer, dûment rempli, au comité de sviui par lettre recommandée.

Il est précisé que sleus les diorsses cplemtos sernot pirs en ctmppoe 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 memjeoirtrniat d'entreprises de minos de cnatiunqe salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de spontaliutis spécifiques aux eerntesrpis de monis de ctuqanine salariés dnas le carde du présent accord.

Article 11 - Révision *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Les présentes sttpoinuails cenltneovneinos peveunt être révisées dnas les conodinitis 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 dispinsoitos du cdoe du tvairal 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 efeft 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 : naievu de l'Éducation naotnilae riueqs 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, lcenice professionnelle, BUT, maîtrise).
- F.?Niveau 7 de l'EN (master, DEA, DESP, diplôme d'ingénieur).
- G.?Niveau 8 de l'EN (doctorat, htaiblaiaon à diiregr des recherches).

Critère technicité : nevaiu de technicité lié aux otuils matériels et immatériels et/ou de complexité des stionitaus de tirvaal rencontrées dnas l'exercice de l'emploi défini

- A.?Emploi nécessitant des ntoions élémentaires snas msie en ?uvre de cnncnaseaioss teneuchqis et/ou particulières.
- B.?Emploi nécessitant des nointos tiquehenucs simples.
- C.?Emploi nécessitant la maîtrise de tegnuchies simples.
- D.?Emploi nécessitant la msie en ?uvre de tcunighees cpoemxles et eeangixt une aiaatpotdn à l'environnement drciot de l'emploi.
- E.?Emploi nécessitant la maîtrise des olitus et einaxegt la psrie en cpmote de l'environnement psionrfoesel drciot lié à son emploi.
- F.?Emploi nécessitant la maîtrise des mneoyis liés à la diversité des sauiintots 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 smilpes et permanentes.
- B.?Emploi pvonaut ieuqmlpr des antteusmejs onncsceanlis dnas le crdae d'instructions précises.
- C.?Emploi iainlpuqmt une aotomunie olnlnoseacie dnas le carde d'instructions données.
- D.?Emploi iauqnlnmpt une aiutnoome dnas le crdae de son activité et sleon des dveitrcis définies.
- E.?Emploi impnluiagt une capacité de potoosripr d'action dnas le crdae de son danimoe d'activité et soeln des devrtiices définies.
- F.?Emploi iqapinlumt une lrgae autonomie, dnas le carde des oecbfjtis fixés dnas son doamine d'activité.
- G.?Emploi imuaiqpnt 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 prtiar d'instructions définies.
- D.?Emploi se tusraiadnt par la caoiodiortnn de tâches solen les règles et procédures liées à son donaime de spécialité, à piratr de dveitércis 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 patraiiipocitn à la définition des ojtbfiecs 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 vulear hiérarchique.

Directeur de site	1	Assure la drcieoitn d'un site/établissement, en définit l'organisation dnas le carde de la pulqiote générale de l'entreprise. À ce titre, fxie et contrôle les otcbfjeis de ses pciapiarnux cadres. Est rsnolsaepbe des résultats de sa geostin dnot il rned coptme au cehf d'entreprise.
Directeur adimisrntatif et financier	2	Collabore aevc tuos les srievces de l'entreprise. Définit et seipusrve la piotique cpotmblae de l'entreprise. Est rnpsloebase de la fiabilité des ceptomis et asusre la reolaitn aevc le cmmsioarise aux comptes. Établit les prévisions budgétaires, rned ctopme 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 rreuossces humaines	3	Est en railoten contatnse aevc la dtroiecin générale et l'ensemble du personnel. Définit la plutioique de gseiotn des russeroces huinmeas en cbtlooilaraon aevc la drteoicn de l'entreprise, crondonoe les atnoics des cfehs de svceire et oraingse des réunions du personnel. Définit la stratégie de fritoaomn et de gieston des compétences des penernosls de l'entreprise. Fisaovre la cnacuimtmooiin interne. Communique aevc les inotstnutiis 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, rpeeest 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 ieevteitsnnsms dnas le crdae d'objectifs budgétaires, à la définition dqlesues il a participé et des chiox stratégiques arrêtés par la direction.
Directeur commercial	5	Définit une pouiitlqe commerciale. Analyse les cnpsoometas du marché, définit des oirtetnanoiis stratégiques en rtoaeiin aevc la ditoiecrn générale, détermine les anotcis à mneer et aussre le suvii des trctoansnais commerciales. Assure le svuii de l'activité de l'équipe commerciale, omiispte les marges, cmuqnimuoae aevc les svreiecs de piorocdutr et rned cmotpe de son activité à la dicoeirtn de l'entreprise. Doit fironur des oitlus pnrtatot sur la santé financière des ctielns et anaelsyr les suietsattqis commerciales.
Ingénieur process	6	Placé suos la responsabilité du dtuerecir de pctroidoun ou du cehf d'entreprise, auprès dueuql il rned ctpmoe de ses actions, opitsmie l'organisation des aeritles de production. Améliore l'industrialisation et l'adaptation de l'appareil de production. Doit être en mersue de réaliser des études teneqcihus sur les peucrssos de production. Négocie, le cas échéant, le ciaehr des chregas aevc les fournisseurs.

Chef de projet informatique et/ou éditique	7	<p>Organise et met en ?uvre tuets les peshas d'un peorjt informatique, culonsntat éditique il arssue le déploiement d'une stluoion client, puor lqsluees il est rslpabsneoe de la qualité, du coût et du rescept des délais. Rédige le cehiar des chargehs en tneant compte des bsioens métiers et des spécifications fonctionnelles. Apporte asisnascte aux clenits puor la cooeprncitn et la porutcoidn des dctuenmos d'entreprise. Prévoit et définit les bseoins en rcoeerssus hemiunas du projet.</p> <p>Procède à la pshae des recettes, fiat la msie en eiolixtoaptn et acgacpomne les uettlusriias (documentation, formation). Assure une psoritetn de ceionsl et de miontraot auprès des clients. Veille à maîtriser l'outil de poutocdirn de l'entreprise et intègre les éventuelles cetoanintrs etnxrees puor fectliar le bon taremnitet du bseoin client.</p>
Ingénieur systèmes	8	<p>Est rabelssnpoe de l'installation iuqintomarfe au sien de l'entreprise. Gère l'entretien et la mnnntceaias des systèmes d'exploitation, des réseaux et des lioecligs de bsae d'une entreprise. Cherche à améliorer les perermacfons des systèmes et définit une stratégie d'évolution puor une meeiuurle rentabilité de l'entreprise. Est rasonbplsee de la sécurité des iaomonirftns et de la slcvunialree du réseau.</p>
Chef de fabrication	9	<p>Supervise la réalisation des commandes, est en retlaoïn avec les pttreeariss externes. Détermine des délais et moneys techniques. Décide de la sous-traitance éventuelle. Anime et cndonore les seervics dnot il a la charge. Arbitre les liiegts etnre services, aisni que cuex avec les pstirreeaats externes.</p>
Chef comptable	10	<p>Dirige le srvecie de la comptabilité. Est le gaant de la bnone tnuee des cpmotes et des fulx financiers. Est rpelsabsnoe des délais de pidcutroon des comptés périodiques et de fin d'année. Est en rioeltan avec les doeicntris opérationnelles puor le svuii des créances ceintls et les règlements aux fournisseurs. Supervise la prévision de trésorerie. Supervise les clôtures comptables. Fait rnmeetor les inormaonftis financières à la direction. S'assure de la solvabilité des clients. Assure les rieotnals avec les ptniraarees bancaires.</p>
Contrôleur de gestion	11	<p>Établit le schéma dceeriutr des buedtgts et définit le paln de reporting. Élabore les ietadrcinus de gtisoen et arusse le svuii penmnreat de ces indicateurs. S'assure d'obtenir les bneons irofnoimatns de la prat des métiers opérationnels. Évalue les activités et psoorpe des acionts ccevertieors après anaysle des écarts.</p>

Responsable des rrsreeoucs humaines	12	<p>Met en ?uvre la pluitqioe de gtioesn des rcouersess humaines. Analyse les bensios hmuanis de l'entreprise. Assure le sivui ainsaditmrtrf des salariés (congés, contrats, piaie maladie, formation, etc.). Est chargé du reertecmunt et définit le pfirol des cdantidas à rrtueucr avec les respebanslos opérationnels. Dans cniartes cas, est amené à être en rlietaon et priictape aux négociations avec les intsituontis représentatives du personnel.</p>
Chef d'atelier	13	<p>Rassemble et alaynse tueots les imoafotirnns nécessaires à la bnnoe mcrhae de l'atelier, dnot il a la responsabilité. Supervise le bon déroulement de la poirdoctun de l'atelier en tmrees de qualité, quantité et délai. Piprtciae à l'interface ertne prépresse, imiersopsn et finition, dnas une démarche de transversalité.</p>
Concepteur-réalisateur pluri-média	14	<p>À praitr des bneois iicltipems ou etxlpeicis du client, détermine l'architecture générale du pdriout dnas tuos ses aspects. Est chargé de l'écriture du scénario interactif, de l'arborescence, de la ntygaioain et éventuellement de l'élaboration du design. Coordonne une équipe cnmratoopt nmtmnoaet intégrateurs pluri-média et ctuoencpres graphiques.</p>
Responsable pnnnialg ordonnancement	15	<p>Rassemble et ansylae les ionfmntoiras liées aux beisnos de la podoitcrun de l'entreprise. Étudie, oispmite et coodnnore la poaciiniltan des otlus de poricudton des différents aelierts ou établissements en ftcoionn des cmdnaemos et des délais de réalisation. Assure, au ttire de l'ordonnancement, le suivi du taarvil confié aux sous-traitants, nneatmomt puor la sous-traitance de capacité si besoin.</p>
Responsable qualité	16	<p>Met en ?uvre les démarches qualité définies au sien de l'entreprise anisi que la puitiolqe de gteoïn de la qualité des ptdiuors et des sriveces de l'entreprise. Optimise les démarches en metant en palce méthodes et procédures. Effectue des contrôles et des tstes puor s'assurer de la conformité de l'organisation et des processus. Peut réaliser ces acitnos en itrnnée mias aussi cehz les ptstereiaars eenxters de l'entreprise. Enfin, iromfne et siensilbise le psennoerl aux nmores de qualité.</p>
Responsable maintenance	17	<p>Supervise l'entretien et le dépannage des équipements et pitacpie à la cpocotenin des noeullevs installations. Participe à l'élaboration d'un bdeugt puor grntaiar à l'unité de pduortcion et puls généralement à l'entreprise le bon fmniotecnoennt de ses équipements, l'entretien de ses bâtiments, sa sécurité et l'amélioration de ses performances. Gère et coordonne, le cas échéant, une ou psruuleis équipes.</p>

Administrateur réseau	18	Assure la compatibilité et l'évolution des outils utilisés pour garantir des informations, fixe les procédures d'accès au réseau informatique, y compris la sécurité de celui-ci, est capable d'effectuer le diagnostic du dysfonnement du réseau et d'y remédier (problème de logiciel), se tient au courant des évolutions technologiques dans ce domaine.
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 pratiques 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 rédaction graphique des données du client, en tenant compte de l'ergonomie informatique. Optimise les moyens de navigation 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 déterminer le dossier de fabrication dans une démarche d'optimisation. S'assure de l'approvisionnement des matières premières prévues pour l'exécution de la commande. Assure le suivi du dossier à tous les stades de la réalisation (du fournisseur au client). Rassemble toutes les données nécessaires à la facturation.
Responsable logistique	22	Coordonne et organise 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 encadrer les préparateurs logistiques.
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 matériaux qui lui sont confiés. Selon les critères techniques 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 technologiques et suit l'essai de nouveaux produits, matériels ou nouveaux procédés.

Comptable	25	Traduit en comptabilité tous les opérations commerciales, habituelles et financières ; les compose, les classe et les classements afin d'en tirer l'ensemble des balances, bilans, comptes de résultats, prix de revient et prévisions de trésorerie. Assure la bonne tenue des comptes et des flux financiers et les clôtures comptables. En relation avec les différents 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 retourner les imputations financières à la direction. Travaille, le cas échéant, sous le contrôle d'un chef comptable.
Deviseur	26	En collaboration avec les services fabrication, planning, commercial et production, auprès desquels il collecte les données qui lui sont nécessaires, est chargé de procéder à l'analyse de la faisabilité d'un projet en vue d'en évaluer 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 comptables et des divers hiérarchiques, au moyen des outils informatiques de l'entreprise.
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, en relation avec l'aide d'un fichier qu'il consulte et met à jour régulièrement. Entretien des relations commerciales régulières avec les clients, vérifie leur taux de satisfaction et s'assure que leurs besoins soient respectés. Est en mesure de proposer les produits adaptés à leurs demandes, voire les susciter. A une bonne connaissance des moyens techniques de l'entreprise, du processus de fabrication, des stocks et délais, des procédés, ainsi que du marché. Peut être amené à conseiller et à assister le client sur le plan technique en liaison avec les services de production. Assure l'interface entre l'entreprise et le client tout au long du suivi de la commande que de la résolution des problèmes qui pourraient survenir.
Assistant de direction	28	Au sein du service concerné (notamment comptable, administratif ou production), s'occupe des tâches et assure l'interface en cas d'absence. Assiste les besoins afin d'optimiser leur fonctionnement et l'organisation du service. Dans le cadre de ses missions, dispose d'une autonomie importante.
Intégrateur pluri-média	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 pluri-média.

Conducteur de mainhcce à irimepnr d'exploitation complexe	30	Effectue et oimtpsie les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages sleon le procédé d'impression mis en ?uvre conformément au bon-à-tirer. Outre une cacnsoiannse tecunIQUE des différentes phases, en amnot et en aavl de la chaîne graphique, dpoisse de csisnacneoans sur les stoprpus (papier ou autres), d'une maîtrise de la crmiohe et puet mttre en ?uvre des tqihcneeus complémentaires puor des pridtuos fiins ou semi-finis. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ietienvrnr tiuqheneemnct sur les mecanhis aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mcaniannete courante. Peut être amené à cooonnderr une équipe de salariés puor auessrr la pciutorodn confiée.
Conducteur chaîne reliure	31	Supervise et piarcpite aux réglages des différents éléments de la chaîne de reliure, et s'assure de l'approvisionnement des matières premières. Dispose des cnncesnasois des suoprpts 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 tmeehnqiuncet sur les mhiceans aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de maeiatnnnce courante.
Technicien de maintenance	32	Participe aux opérations de mgnotae et de msie au ponit des matériels dnnot il arua la cgarhe ; asurse l'entretien préventif et ctariuf de ces matériels tnat dnas le dniaome électrique, électronique et mécanique. Dispose de compétences, notamment, dnas les daminoes mécanique, hydraulique, électrique, électronique et pneumatique.
Relieur main	33	Crée, rurpodiet ou ruresate des ouevgars dnas le rcipseet des règles de l'art. Il n'entre pas dnas le cdrae d'un pecuorsss industriel, ce qui exulct la faracitboin de série.
Doreur main	34	Crée, rdopuriet ou rsaruete des ovaruges dnas le rpeesct des règles de l'art. Il n'entre pas dnas le cdrae d'un pousrsecs industriel, ce qui elxuct la fcoariiatn de série.
Conducteur en second	35	Assiste le ctducoenur dnas les opérations nécessaires à la réalisation du poiudrt imprimé conformément au bon à tirer, sur manhcce d'exploitation cxmelope et le supplée en cas d'absence. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ieivnenrtr tnnhqecmeeiut sur les maehncis aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnniaaeante courante.
Opérateur CTP	36	À ptairr des fihecirs prêts à flasher, aursse les opérations nécessaires à l'élaboration des peuqlas par la ciutndoe et l'alimentation des mchnaeis à sa disposition. Contrôle la qualité et la conformité des plaques.

Préparateur givreur cnidlrre hélio	37	À prtair des fichiers, asrsue les opérations nécessaires à la préparation et à l'élaboration des cyiendlrns avnat et après ioprsmisen (cuivrage, gravure, galvano?) par la cdnituoe et à l'alimentation des mhacenis à sa disposition. Contrôle la qualité et la conformité des cylindres.
Conducteur chaîne braogche complexe	38	Règle et cuoidnt un esmlnebe coxplmee d'assemblage et de finition. Coordonne et siut l'activité d'une équipe dnas le crdae d'un traiaavl planifié conformément au dossier de fabrication. Dssipoe des ciasnoacessns des suprotps et colles ansii que des fulx de production. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à irienevnr teqheienmcnut sur les mnceaihs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de menatncanie courante.
Concepteur réalisateur graphique	39	Identifie et anlysaee la dmednae d'un ceilnt pius élabore l'univers ghipaurque d'un produit, d'une marque, d'une entreprise, et lui dnnoe une identité visuelle. Assure la création de la cahre gpirauhqe et la réalisation des srputops geraqpiuhs vroie pruli médias, en intégrant les cnnetirotas tienqcuhs de pitoocrdun et éventuellement les execngeis liées au puoridt lui-même.
Attaché commercial	40	Développe et asurse le sivui de la clientèle, solen la plqitoie cmriceoamle noeatmmnt à l'aide d'un fiiehcr qu'il cttonuise et met à juor régulièrement. Entretien des ranoliets cloemarmcies régulières aevc les cnleits et vérifie le tuax de scftiaasiotn et s'assure que lerus bisneos sioent respectés. En lein aevc son rbanlpesose hiérarchique, pposore les postnirates et seirecvs les puls adaptés à lures demandes, voire les suscite.
Coloriste	41	Mélange les eecnrns et coopsme les rteeects puor oibtner les teitnes demandées par le client. Optmsiie les quantités d'encre utilisées. En caoltaoblriion aevc le conducteur, contrôle l'adéquation etrne la rttceee et l'épreuve de référence.
Secrétaire Assistant	42	Quel que siot le scivree concerné, diot aseistr un ou pueslruis rnleeboaspss dnas leurs mssinios en préparant leurs dossiers, leurs pngnilans etc. Prend ntoe et/ou rédige la merajue pritae de la cosaoerrcnndpe d'après des icoruinstnts générales et en eecftfue la saisie. Est chargé du caeslnmest et du svuii de ctenrias dossiers. Tient un srndtaad et ogrinase la prise de rendez-vous en fnoticon du planning. Organise les réunions.

Conducteur mniahce à imprimer	43	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 cnsasncoiae tehqcune des différentes phases, en aomnt et en aavl de la chaîne graphique, dopsise de cannacssnieos sur les sotrrpus (papier ou autres). Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à intreevnr teemnhqciuent sur les mhecains aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de miatnnceane courante.
Conducteur mnicahe einhesnceisrmt de l'imprimé	44	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 dorrue à chaud, gaufrage, découpe, druroe industrielle). Dispose de cesaonnisnacs sur les différents sutropps et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à iennirtver teemienquhnt sur les mnaehics aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnntacinaee courante.
Conducteur eatusrcee piqueuse/assembleuse couseuse	45	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. 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 ivntinerer tmhenenucqiet sur les macenihs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnenanctiae courante.
Opérateur réalisateur graphique	46	À prtiar des oontteirnaïs définies par le client, asusre la réalisation giuaqrphie asnii que la msie en fmore d'un dnucomet etloilbpxae dnas le psuscores de la chaîne graphique.
Préparateur logistique	47	Organise les fulx des éléments nécessaires à l'alimentation intrnee de la pooidrtucn et les expéditions soeln le pninnalg fourni, détermine les emlagleabs nécessaires, prépare les bdreuaorex et les étiquettes.
Contrôleur qualité	48	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.
Conducteur de plieuse	49	Règle et cdoiunt une mnichae à pieler le papier, qeuls que snoeit le procédé et le mdoe de pgliae mis en ?uvre sloen des iitntnsucros précises. Dispose des coaniscnsnaes des différents suprpts et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ievinretrn tneenmiehquct sur les maihnecs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de maanceinntte courante.

Massicotier ? cpeuos simples	50	Organise et règle les ceuops aifn de réaliser un pidourt fnii ou semi-fini. Dispose d'une pftaaire cnasnncasoie des papiers. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à irenevnr tceenmehqneit sur le mscasiot aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mtineancane courante.
Massicotier ? cepous de finotiin complexes	51	Organise et règle les cepuos 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 gaurphique ainsi qu'aux matières et spotropus utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ienetrnrvr tuemnihqecent sur le mcoisast aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mainnecatne courante.
Brocheur papetier	52	Réalise mnmeleelanut ou au myeon d'outils appropriés d'exploitation simlpe 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 ivtrnnceir thmnequiecent sur les maihnecs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mticenaanne courante.
Magasinier	53	Est chargé, dnas le repecst des cegnsnois spécifiques de sécurité, de la réception, du soatkge et de la dbioititsurn des matières et poriufts divers. Doit puovoir reconnaître les poirudts qu'il dtsuibrie et exioepltr les bnos de commande. Tient les fehics de sluailvnrece des sktocs et déclenche les damdnees de réapprovisionnement puor obtenir les laoirisvns dnas les délais voulus.
Margeur-bobinier	54	Alimente la mhacnie (matières premières et semi-ouvrés) où il est affecté. Règle et clae la mgrae et aursse la sulcianrlvee de la marge paenndt la phsae de production. Pripicitae au bon fennoiotmnnct glboal de la machine. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à itvnierrrer tenequhicment sur les mainches aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mtneianace courante.
Aide de finition	55	Approvisionne les différents matériels de façonnage en ppaeir (feuilles ou cahiers). Réceptionne les prdtuos façonnés, en aursse l'emballage et le conditionnement. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à itnevnrrer teunemhqeicnt sur les meicnhas aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de maantcniene courante.

Chauffeur livreur	56	Est chargé d'effectuer des livraisons et des enlèvements de marchandises selon les directives reçues. Doit notamment 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 flèche de route, la liaison géographique des clients, les itinéraires de livraison (accès) et les caractéristiques des marchandises transportées.
Cariste	57	Effectue toutes les opérations de chargement, de déchargement et de stockage à l'aide d'engins élévateurs automatisés à conduite portée, dans le respect des règles de sécurité. En assure les vérifications et l'entretien journalier. Est omniballotté par l'usage d'une autorisation de conduite.
Agent de propreté	58	Effectue le nettoyage des locaux individuels avec les moyens mis à sa disposition.
Receveur	59	Réceptionne sur stock les produits finis ou semi-finis, en boîtes ou en paquets. Organise leur conditionnement 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 techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.
Conducteur de pelliculeuse	60	Règle et conduit une machine de pelliculage. Dispose des consommables des différents supports et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.
Technicien prépresse	61	À partir des fichiers reçus, réalise la forme imprimable intégrant les éléments nécessaires à l'impression et, le cas échéant, aux opérations de façonnage et de finition. Maîtrise l'ensemble des procédés techniques internes de production de la forme imprimable et de sa conception, en fonction du produit final et de sa fabrication. Gère les flux numériques, la sauvegarde et l'archivage de ceux-ci.
Contrôleur de fichiers	62	Contrôle les fichiers reçus et s'assure qu'ils sont conformes au cahier des charges et établies dans le processus de la chaîne graphique.
Retoucheur hélió	63	À l'aide des outils appropriés, effectue toutes les retouches 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.

Conducteur de système de production automatisé	64	À partir de fichiers validés, règle les outils et installations, gère les flux de production et coordonne techniquement la conduite d'un système automatisé d'impression et de finition pour la réalisation d'un produit semi-fini ou fini. Il maîtrise toutes les étapes du processus. Il peut être amené à intervenir, sur le fichier pour faire afin d'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 techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.
Conducteur isomorphe numérique	65	Contrôle la conformité technique des fichiers reçus. Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en coordination avec le bon-à-tirer. Outre des consommables techniques de la chaîne graphique, dispose de consommables sur les supports à imprimer. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.
Conducteur isomorphe numérique d'exploitation complexe	66	Maîtrise la conformité technique des fichiers reçus, avec des exigences des éventuelles inadéquations à la production attendue. Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en coordination avec le bon-à-tirer. Maîtrise les procédés numériques, la gestion des couleurs et des profils pour l'impression des produits semi-finis. Peut être amené à conduire un flux de production intégrée pour des produits finis. Outre des consommables techniques de la chaîne graphique, dispose de consommables sur les supports à imprimer. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.

Responsable prépresse	67	<p>Placé sous la responsabilité du directeur de site ou de production, le responsable pré presse 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 flux d'impression. Est en charge de la gestion des presses 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 veille technique et technique et la gestion de la maintenance 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 correspondant aux besoins exprimés par le donneur 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>
Conducteur presse de découpe	68	<p>Réceptionne le produit à transformer. Réalise les opérations de calage et les réglages nécessaires à la production demandée selon les instructions précises fournies.</p> <p>Surveille les opérations de production et le suivi qualité de celle-ci.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p>
Clicheur sérigraphe	69	<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 traitement de ces éléments sur un support au moyen de systèmes numériques ou analogiques. Il est en charge du contrôle des produits à l'occasion des opérations de calage qui nécessitent d'analyser et d'identifier les différents paramètres nécessaires à toute opération (contrôle avant, pendant, après). Dans ce cadre, il doit analyser les défauts d'impression pour corriger si nécessaire les paramètres de clichage. Il doit préparer et contrôler les différentes matières d'œuvre, effectuer l'insolation et s'assurer de la disponibilité des moyens et outils dont il met en œuvre les procédures d'entretien.</p>

Opérateur en signalétique	70	<p>Identifie et analyse la demande du client pour un produit de communication visuelle. Réalise l'ensemble des étapes d'un produit 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 visuels d'enseignement et de signalétiques et peut superviser le cahier des charges être amené à réaliser des signalétiques personnalisées par gravure de matières (aluminium, plaques par exemple).</p> <p>Assure et réalise les éléments d'un ou de plusieurs produits et pour ce faire doit maîtriser les principaux logiciels graphiques pour réaliser les documents d'exécution ainsi que les technologies d'impression numérique, de gravure et de découpe numérique.</p>
Poseur adhésif et signalétique	71	<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'installation et d'hygiène et de sécurité. Il rencontre tout problème identifié à son supérieur hiérarchique (médiapporteur s'occupant l'organisation hiérarchique interne). Il finit à son responsable hiérarchique qui est le garant de la bonne réalisation du chantier (chef de projet/médiapporteur) toute information technique destinée à faciliter 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>
Médiapporteur	72	<p>Identifie et analyse la demande du client et ou du commanditaire, et sa faisabilité technique de façon à conseiller 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 destination et vérifie la conformité et la qualité du produit à appliquer ou installer et contrôle le support avant application d'un film adhésif en 2D voire 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 paillette et organiser son travail dans le respect des règles de sécurité et des contraintes environnementales. Pour conclure l'ouvrage à bonne fin, il fixe et installe (ou participe à l'installation) d'un support panneau, d'une bâche tendue sur un support cadre ou d'une toile suivie la définition du cahier des charges. Il peut être amené à conseiller le client dans le choix des médias et des supports.</p>

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe III

I B	Directeur de site
	Directeur de production
	Directeur commercial
	Directeur aitmtnradiif et financier
	Directeur des recesuors humaines
I A	Ingénieur process
	Chef de projet itrfrmoniquae et/ou éditique
	Ingénieur systèmes
	Chef de fabrication
	Responsable des ruereosscs humaines
II	Responsable prépresse
	Chef comptable
	Concepteur-réalisateur pluri-média
	Contrôleur de gestion
	Responsable pnalning ordonnancement
	Responsable qualité
	Responsable maintenance
	Responsable ahctas et/ou sous-traitance
	Chef d'atelier
	Responsable hygiène sécurité environnement
III B	Technico-commercial
	Intégrateur pluri-média
	Fabricant
	Responsable logistique
	Administrateur réseau
III A	Contremaître
	Deviseur
	Assistant de direction
IV B	Comptable
	Conducteur de système de prtdocuoin automatisé
	Conducteur chaîne relieur

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 imiosrsepn numérique
	Préparateur gaurver cdyrlnie héliio
	Massicotier ? ceuops de fiitnion complexes
	Conducteur en second
	Contrôleur de fichiers
	Retoucheur héliio
	Conducteur etenraucse piqueuse/assembleuse couseuse
	Conducteur persse de découpe
	Conducteur macinhe à imprimer
	Opérateur réalisateur graphique
	Opérateur CTP
	Opérateur en signalétique
	Clicheur sérigraphique
	Coloriste
V A	Secrétaire assistant
	Contrôleur qualité
	Margeur-bobinier
	Massicotier ? copues simples
	Conducteur de pelliculeuse
	Conducteur de plieuse
	Préparateur logistique
VI B	Brocheur papetier
	Magasinier
	Chauffeur livreur
VI A	Cariste
	Receveur
	Aide de finition
	Agent de propreté

Avenant 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 livre ; IP CFE-CGC ; FC CFTC,

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

Les pteiras sgteaiians du présent aocrd s'accordent sur la nécessité qui a toujours été la luer de vlleer à aeticvr les mneyos fcranneis nécessaires pour cronutrise une aimbotin cecoilvtle pour le scueetr graphique.

Ces moynes ficrnnieas décrits à l'article 8 de l'accord du 30

otrcboe 2015 dvieont être aujourd'hui repensés puor puivoor coeiicnlr pirtoomon de l'investissement formation/compétences et attractivité de norte contbturoiin covieennellonte au bénéfice des eiespnrters et des salariés du stecuer graphique.

Aussi, dnas la periectpvse d'un ftuur accrod paiartrie mautotin des compétences et formation, qui ctoemrpora des neoavux oftjbiecs assignés à ntroe plqtioie de branche, les sgteiiarnas ont souhaité par le présent anenavt réviser le tuax de la ciooibntutr cleoitnnonvnele en nrnesaltuiat celle-ci pour l'année 2025 (masse salrailae 2024) compte tneu nmmtaent des rtulqaeis coebpmenatlmnt constatés de cette cuootitrnbin qui ont voocatn à être activés dnas le crdae des noaevux oitfecjbs que s'est fixée la CPNEFPPIIG.

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

Les pciepirns qui ont présidé à la rédaction de l'accord du 30 ocrotbe 2015, s'organisant aouutr d'une pqiutloe ofevfnise penttamret de prndree en coptme les binseos des salariés et des entreprises, snot réaffirmés, suels les diipitfssos fncnaeiirs de msie en ?uvre de ctete putliqoe snot trmseoteinriant modifiés.

Ainsi la cortiitnoubn cnlonoenitelvne dnot les tuax snot vabireals

leon la tlliae des entreprises, fixée dnas le ponit 2 de l'article 8 de l'accord du 30 ootchbre 2015, ne srea pas appelée puor l'exercice 2025 (masse salriaale 2024).

Le rtese de l'article suos réserve de remplacer, d'une prat OCPA (organisme priartaie de colclete agréé) par OCPO (opérateur de compétences) et de suiepmpr le point 4 parnot sur la coithnortun de sirceves abrogé par l'avenant du 16 mai 2023, rstee 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 bneoiss des espeetrins et de la branche, le maotnt de ces coboittrnuins 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 prrtaias de bcnrhae pnrtoat sur la foortiman et le développement des compétences en dtae du 12 obotrce 2004 et du 30 otrcobe 2015 ;

Vu le préambule de l'accord du 30 obrctoe 2015 qui dsopise que « le présent arocd s'inscrit dnas la continuité des onntreitoas et dnioispoitss inerticss dnas l'accord du 12 ootchbre 2004 » ;

Vu l'article 10.2 de l'accord du 30 ocbtore 2015 qui précise nammeotnt que cet arocd a vuelar d'avenant à l'accord du 12 orctobe 2004 et ses annevts ultérieurs et que ses dstosiipions se suitbenutst de plein doirt à l'ensemble des dsiopsiotns ceritarons fiagnrut dnas ces acocrds ;

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 doiiissptf

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 praita la puls diligente.

Article 5 - Dispositions particulières
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

Les paetris sraniitaegs conievvnnent que le cotnenu du présent aoccd ne jfstiue pas de prévoir des doinptsisios particulières puor les enrtieprses cpmmaott monis de caniutqne 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 octbore 2004 ;

Que si l'intention des srtnaaeiigs aviat été d'abroger ce dspisoiitf ils l'auraient expressément précisé dnas le texte ;

Qu'enfin, l'article 10.2 paontrt sur l'entrée en vgeuuir de l'accord du 30 otbocre 2015 prend sion de préciser que seelus les disosponiits cnreaiots fuigarnt dnas les acodcrs shot 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 otobrce 2015 de cnsvreeor ce dstiipsoif spécifique tel qu'il procédait de l'accord piaiartrte du 12 obrtcoe 2004 dnas son aicrlte 13 porntat sur la création du fdnos puor le développement des bsainss d'activité régionaux dnas l'imprimerie et les idstruiens ghuipeqas ;

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 alcitre 2.5 a vuelar d'avenant interprétatif à l'accord du 30 ocrtboe 2015 aevc efeit rétroactif à la dtae d'extension dduit acrcod siot le 23 février 2016.

Le présent anvanet interprétatif s'applique aux eepntrrreis ranvelet du champ d'application de la conetivonn clciloevte niaantole de l'imprimerie de laeubr et des itdreiuunss gpieruhqas (IDCC 184) et eterna en vuueigr au laedimenn de sa signature.

Compte tneu des spécificités de la brnchae composée maïonaerjetrmt d'entreprises de moins de cnautqine salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de siutoitanlps spécifiques aux eetnprsiies de moins de cnuqinate salariés dnas le carde du présent aevannt interprétatif.

Les peitars sgetaniars drmoandenet l'extension du présent avnaent interprétatif.

Un réajustement de la définition anisi que de la coitiasfsaicln de cniearts emplois-repères est arppau nécessaire aux négociateurs.

En conséquence, les onantargsiios stgriaaiens cnvnenioent de meofiidr 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 potrnat sur la « Définition des emplois-repères ».

Article 1er - Modification de la définition et de la classification de l'emploi-repère « Responsable prépresse »
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 rnsaeosplbe prépresse ecxree son activité en étroite cltiaroboolan aevc les aeurts services.

Gère une équipe.
Supervise la préparation des fichiers pour l'ensemble des flux d'impression.
Est en charge de la gestion des processus et de la coordination des activités de son service.
Est le garant de la mise à jour des logiciels et matériels dont il a la charge.
Assure la veille technique et technologique et la gestion de la maintenance au sein de son service.
Est en relation directe avec les fournisseurs.
Veille à ce que les salariés de son équipe soient formés afin d'en garantir les compétences.
Est responsable de l'élaboration du BAT et de son suivi jusqu'à l'aboutissement de l'impression. »

L'emploi-repère de « Responsable 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 févr. 2025

La définition de l'emploi repère « Technico-commercial » est la suivante :

« Réalise la négociation.
Développe et assure le suivi de la clientèle, selon la politique commerciale, notamment à l'aide d'un fichier qu'il consulte et met à jour régulièrement.
Entretient des relations commerciales régulières avec les clients, vérifie l'exactitude des informations et s'assure que leurs besoins soient respectés.
Est en mesure de proposer les prestations et services les plus adaptés à leurs demandes, voire les susciter.
A une bonne connaissance des moyens techniques de l'entreprise, du planning de fabrication, des stocks et délais, des procédés, ainsi que du marché.
Peut être amené à coordonner et à assister le client sur le plan technique en liaison avec les services de production.
Assure l'interface entre l'entreprise et le client tant au niveau du suivi de la commande que de la résolution des problèmes qui pourraient 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 févr. 2025

La définition de l'emploi-repère « Responsable des ressources humaines » est la suivante :

« 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, paie, maladie, formation, etc.).
Définit le profil des candidats à recruter avec les responsables opérationnels.
Dans certains cas, est amené à être en relation avec les représentants représentatives du personnel. »

L'emploi-repère de « Responsable des ressources humaines » 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 févr. 2025

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de spécificités aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 5 - Dépôt et extension du présent accord
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties

conviennent d'en donner l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 6 - Application du présent accord
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Le présent accord prendra effet le 1er février 2025.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Annexe II
Définition des emplois-repères

« L'indication des numéros d'emplois ne correspond pas à l'ordre hiérarchique.

Directeur de site	1	Assure la direction d'un site/établissement, en définit l'organisation dans le cadre de la politique générale de l'entreprise. À ce titre, fixe et contrôle les objectifs de ses principaux cadres. Est responsable des résultats de sa gestion dont il rend compte au chef d'entreprise.
Directeur administratif et financier	2	Collabore avec tous les services de l'entreprise. Définit et supervise la politique comptable de l'entreprise. Est responsable de la fiabilité des comptes et assure la relation avec le commissaire aux comptes. Établit les prévisions budgétaires, rend compte périodiquement à la direction. Est responsable de tous les aspects fiscaux et sociaux des établissements à la direction. Valide les décisions émis par la société et assure le contrôle des engagements avec les tiers (organismes sociaux, administrations fiscales, etc.). Est en relation avec les partenaires financiers.
Directeur des ressources humaines	3	Est en relation constante avec la direction générale et l'ensemble du personnel. Définit la politique de gestion des ressources humaines en collaboration avec la direction de l'entreprise, coordonne les actions des chefs de service et organise des réunions du personnel. Définit la stratégie de formation et de gestion des compétences des personnes de l'entreprise. Favorise la communication interne. Communique avec les représentants représentatives du personnel.
Directeur de production	4	En lien avec l'ensemble des services de l'entreprise, organise et pilote la production en tenant compte de tous les paramètres : coûts, quantité, qualité, délais, respect des règles d'hygiène et de sécurité. Est responsable de l'optimisation et de la gestion des moyens techniques et humains. Participe au choix des investissements dans le cadre d'objectifs budgétaires, à la définition desquels il a participé et des choix stratégiques arrêtés par la direction.

Directeur commercial	5	Définit une politique commerciale. Analyse les conjonctifs du marché, définit des orientations stratégiques en relation avec la politique générale, détermine les actions à mener et assure le suivi des transactions commerciales. Assure le suivi de l'activité de l'équipe commerciale, optimise les marges, compare avec les objectifs de production et gère compte de son activité à la direction de l'entreprise. Doit fournir des outils propres sur la santé financière des clients et analyser les conjonctifs commerciales.
Ingénieur process	6	Placé sous la responsabilité du directeur de production ou du chef d'entreprise, auprès duquel il rend compte de ses actions, organise 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 techniques sur les processus de production. Négocie, le cas échéant, le contrat des achats avec les fournisseurs.
Chef de projet informatique et/ou éditeur	7	Organise et met en œuvre toutes les phases d'un projet informatique, calcule l'impact économique du projet, le déploiement d'une solution client, pour lesquels 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 programmation des logiciels d'entreprise. Prévoit et définit les besoins en ressources humaines du projet. Procède à la phase des recettes, fait la mise en exploitation et accompagne les utilisateurs (documentation, formation). Assure une présence de conseil et de maintenance auprès des clients. Veille à maîtriser l'outil de production de l'entreprise et intègre les éventuelles contraintes externes pour faciliter le bon fonctionnement du service client.
Ingénieur systèmes	8	Est responsable de l'installation informatique 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 sécurité du réseau.
Chef de fabrication	9	Supervise la réalisation des commandes, est en relation avec les prestataires 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 prestataires externes.

Chef comptable	10	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 passer les informations financières à la direction. S'assure de la solvabilité des clients. Assure les relations avec les établissements bancaires.
Contrôleur de gestion	11	Établit le schéma directeur 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 données informatiques de la part des métiers opérationnels. Évalue les activités et propose des actions correctives après analyse des écarts.
Responsable des ressources humaines	12	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, paie, maladie, formation, etc.). Définit le profil des candidats à recruter avec les responsables opérationnels. Dans certains cas, est amené à être en relation avec les institutions représentatives du personnel.
Chef d'atelier	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. Intervient à l'interface entre pré-presses, impressions et finition, dans une démarche de transversalité.
Concepteur-réalisateur multi-média	14	À partir des besoins initiaux ou spécifiques 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 travaillant sur des projets multi-média et des supports graphiques.
Responsable plannage ordonnancement	15	Rassemble et analyse les informations liées aux besoins de la production de l'entreprise. Étudie, optimise et coordonne la planification des ordres de production des différents ateliers ou établissements en fonction des commandes et des délais de réalisation. Assure, au terme de l'ordonnancement, le suivi du travail confié aux sous-traitants, notamment pour la sous-traitance de capacité si besoin.

Responsable qualité	16	Met en ?uvre les démarches qualité définies au sien de l'entreprise ansii que la pquitoile de gstieon de la qualité des pudtoris et des sceirevs de l'entreprise. Optimise les démarches en mntatet en place méthodes et procédures. Effectue des contrôles et des tests puor s'assurer de la conformité de l'organisation et des processus. Peut réaliser ces ationcs en itrrene mias assui chez les pesteairrtas eneetxrs de l'entreprise. Enfin, infrmoe et sbesnilisie le peseronnl aux noerms de qualité.
Responsable maintenance	17	Supervise l'entretien et le dépannage des équipements et piiprctae à la copnocietn des nleouvles installations. Participe à l'élaboration d'un bgudet puor garinatr à l'unité de putoidcrn et puls généralement à l'entreprise le bon fnetennicoomnt de ses équipements, l'entretien de ses bâtiments, sa sécurité et l'amélioration de ses performances. Gère et coordonne, le cas échéant, une ou peisuurls équipes.
Administrateur réseau	18	Assure la compatibilité et l'évolution des otluis utilisés puor ttrmrstnaee des informations, fxie les procédures d'accès au réseau informatique, y corpmis la sécurité de celui-ci, est caalpbde d'effectuer le dstgniaioc du dneynticonfmoenst du réseau et d'y remédier (problème de logiciel), se tniet au crnouat des évolutions teqlncohoeigus dnas ce domaine.
Contremaître	19	Anime, connrdoee et contrôle le tivaral d'une ou prslueius équipes de salariés dnas le crade des iotcsturnis et dvtrieiecs de sa hiérarchie et des prceoss de travail. Apporte des closenis tuhncqeies au peornsent qu'il drigie et éventuellement son anastcisse puor des réglages, dépannages et tuavrax particuliers.
Web designer	20	Pour tuot tpye de site, asusre la cetoincpon de la cahrte graphique, la définition de l'arborescence et la tiurocatdn giqrhpuae des données du client, en tuot lagnaage informatique. Optimise les myneos de nagvitoain sur le site.
Fabricant	21	En raietoln aevc les clients, ecffutee à ptairr du dveis ou de l'appel d'offre l'analyse tuinheqce puor cinoutestr le dsieors de factbiarion dnas une rrehhece d'optimisation. S'assure de l'approvisionnement des matières premières prévues puor l'exécution de la commande. Aussre le sviui du dsseior à tuos les sateds de la réalisation (du fuussnorier au client). Rassemble teutos les données nécessaires à la facturation.
Responsable logistique	22	Coordonne et otspmiie la cotircliaun des matières premières et des prtidos de l'entreprise dnas le rcpeest des délais et des coûts définis. Organise les trstpnraos et transits. Contrôle l'approvisionnement des skcots et la réception des commandes. Organise et siut les inventaires. Peut être amené à eacdenrr les préparateurs logistiques.

Responsable hygiène sécurité environnement	23	Contribue à l'élaboration de la pquoiitle de l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de rcpeset de l'environnement. Évalue les risques, conçoit et ainme des pnlas de prévention au sien de l'entreprise et ssinielibse le pnersoenl aux qitsenuos de sécurité.
Responsable aachts et/ou sous-traitance	24	Recherche, sélectionne et évalue les fsenouirrus des dmaonies qui lui snot confiés. Selon les critères teuihnqecs définis, négocie et clonuct les achts de tuot produit, sceivre ou sous-traitance nécessaire à la ptrcdoiou de l'entreprise et à son bon fonctionnement, aux mllreieeus cndiitons de prix, de qualité et de délai. Se tniet informé des évolutions tgecloqoniehuis et poporse l'essai de nouveaux pitrudos atrnrfieltas ou nvuaouex procédés.
Comptable	25	Traduit en comptabilité tueots les opérations commerciales, ilnersteludis et financières ; les compose, les clrseatnie et les almsbsee aifn d'en terir nmteaonmt les balances, bilans, cttopmes de résultats, pirlx de rineevt et prévisions de trésorerie. Assure la bnone tenue des cotepms et des fulx fnnrctiaes et les clôtures comptables. En rlioatn aevc les dceroiints opérationnelles puor le siuvi des créances citelns et des règlements fournisseurs. S'assure de la solvabilité des clients. Réalise l'ensemble des opérations nécessaires à l'établissement des payes. Fait ronemter les iannirfomots financières à la direction. Travaille, le cas, échéant, suos le contrôle d'un chef comptable.
Deviseur	26	En clalobortaion aevc les sirvcees fabrication, planning, caeirommcl et production, auprès dlqueuses il clctleoe les données qui lui snot nécessaires, est chargé de procéder à l'analyse de la fobriaaictn d'un pudoirt en vue d'en culealcr la valeur. Doit aoivr des caaioscsnseens tqunhicees lui ptatenmret d'optimiser le cihox des mynoes en ce qui cnrencoe tnat l'entreprise que le client. Détermine le pirlx de vtnee à l'aide d'éléments ctepmmlbaos et des dievtrices hiérarchiques, au moeyn des oituls iriafoenmtuqs de l'entreprise.

Technico-commercial	27	Réalise la négociation. Développe et assure le suivi de la clientèle, selon la politique commerciale, notamment à l'aide d'un fichier qu'il consulte et met à jour régulièrement. Entretien des relations commerciales régulières avec les clients, vérifie leur satisfaction et s'assure que leurs besoins soient respectés. Est en mesure de proposer les produits et services adaptés à leurs demandes, voire les susciter. A une bonne connaissance des moyens techniques de l'entreprise, du planning de fabrication, des stocks et délais, des procédés, ainsi que du marché. Peut être amené à conseiller et à assister le client sur le plan technique en liaison avec les services de production. Assure l'interface entre l'entreprise et le client tant au niveau du suivi de la commande que de la résolution des problèmes qui pourraient survenir.
Assistant de direction	28	Au sein du service concerné (notamment comptable, administratif ou production), organise son travail et assure l'interface en cas d'absence. Assiste les services afin d'optimiser leur fonctionnement et l'organisation du service. Dans le cadre de ses missions, dispose d'une autonomie importante.
Intégrateur pluri-média	29	Prépare, assemble 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 pluri-média.
Conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe	30	Effectue et organise les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages selon 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 intervenir en œuvre des techniques complémentaires pour des produits fins ou semi-finis. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir technique sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante. Peut être amené à encadrer une équipe de salariés pour assurer la production confiée.
Conducteur chaîne reliure	31	Supervise et participe aux réglages des différents éléments de la chaîne de reliure, et s'assure de l'approvisionnement des matières premières. Dispose des connaissances des supports et des ainsi que des flux de production. Coordonne et suit l'activité d'une équipe. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir technique sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.

Technicien de maintenance	32	Participe aux opérations de montage et de mise au point des matériels dont il assure la charge ; assure l'entretien préventif et curatif de ces matériels tant dans le domaine électrique, électronique et mécanique. Dispose de compétences, notamment, dans les domaines mécanique, hydraulique, électrique, électronique et pneumatique.
Relieur main	33	Crée, riproduit ou réalise des ouvrages dans le respect des règles de l'Art. Il n'entre pas dans le cadre d'un processus industriel, ce qui exclut la fabrication de série.
Doreur main	34	Crée, reproduit ou réalise des ouvrages dans le respect des règles de l'Art. Il n'entre pas dans le cadre d'un processus industriel, ce qui exclut la fabrication de série.
Conducteur en second	35	Assiste le conducteur dans les opérations nécessaires à la réalisation du produit imprimé conformément au bon à tirer, sur machine d'exploitation complexe et le supplée en cas d'absence. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir technique sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.
Opérateur CTP	36	À partir des fichiers prêts à flasher, assure les opérations nécessaires à l'élaboration des plaques par la conduite et l'alimentation des machines à sa disposition. Contrôle la qualité et la conformité des plaques.
Préparateur gencivarr en relief	37	À partir des fichiers, assure les opérations nécessaires à la préparation et à l'élaboration des données avant et après impression (cuvrage, gravure, galvanoplastie) par la conduite et à l'alimentation des machines à sa disposition. Contrôle la qualité et la conformité des cylindres.
Conducteur chaîne bogcarhe complexe	38	Règle et conduit un ensemble complexe 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 ainsi que des flux de production. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir technique sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.
Concepteur réalisateur graphique	39	Identifie et définit la demande d'un client puis élabore 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 pluri-médias, en intégrant les contraintes techniques de production et éventuellement les exigences liées au produit lui-même.

Attaché commercial	40	Développe et assure le suivi de la clientèle, selon la politique commerciale ntenmoat à l'aide d'un fichier qu'il ctenstue et met à jour régulièrement. Entretien des relations commerciales régulières avec les clients et vérifie le taux de satisfaction et s'assure que leurs besoins soient respectés. En lien avec son responsable hiérarchique, propose les priorités et sélectionne les plans adaptés à leurs demandes, voire les sollicite.
Coloriste	41	Mélange les encres et compose les retouches pour obtenir les teintes demandées par le client. Ombre les quantités d'encre utilisées. En collaboration avec le conducteur, contrôle l'adéquation entre la retouche et l'épreuve de référence.
Secrétaire assistant	42	Quel que soit le service concerné, doit assister un ou plusieurs responsables dans leurs missions en préparant leurs dossiers, leurs plannings etc. Prend note et/ou rédige la correspondance de la correspondance d'après des instructions générales et en effectue la saisie. Est chargé du classement et du suivi de certains dossiers. Tient un calendrier et organise la prise de rendez-vous en fonction du planning. Organise les réunions.
Conducteur machine à imprimer	43	Réalise les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages selon les différents procédés d'impression de l'entreprise conformément au bon-à-tirer. Outre une connaissance technique des différentes phases, en amont et en aval de la chaîne graphique, doit posséder des connaissances sur les supports (papier ou autres). Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.
Conducteur machine emulsionnante de l'imprimé	44	Effectue et optimise les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages et à la mise en œuvre des différents procédés d'enrichissement de l'imprimé (notamment dorure à chaud, gaufrage, découpe, dorure industrielle). Dispose de connaissances sur les différents supports et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.
Conducteur machine piqueuse/assembleuse	45	Règle et conduit une chaîne d'encartage-piqûre/d'assemblage-couture afin de réaliser un produit fini/semi-fini. Coordonne éventuellement une équipe d'exécution. 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 techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.

Opérateur réalisateur graphique	46	À partir des ordres de travail définies par le client, assure la réalisation graphique ainsi que la mise en forme d'un document exploitable dans les processus de la chaîne graphique.
Préparateur logistique	47	Organise les flux des éléments nécessaires à l'alimentation interne de la production et les expéditions selon le planning fourni, détermine les besoins nécessaires, prépare les bordereaux et les étiquettes.
Contrôleur qualité	48	Vérifie et atteste de la conformité des produits, le cas échéant, sous la responsabilité d'un responsable qualité. Assure sa mission selon les modes opératoires préétablis par un cahier des charges.
Conducteur de plieuse	49	Règle et conduit une machine à plier le papier, qu'il s'agisse du procédé et le mode de pliage mis en œuvre selon des instructions précises. 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 techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.
Massicotier ? copeus simples	50	Organise et règle les copeus afin de réaliser un produit fini ou semi-fini. Dispose d'une connaissance des papiers. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.
Massicotier ? copeus de finitions complexes	51	Organise et règle les copeus afin de réaliser un produit fini ou semi-fini. Dispose des connaissances nécessaires aux réglages et paramètres multiples, aux papiers, à l'imposition, aux différents formats de coupe, à la maîtrise et la gestion de la chaîne graphique ainsi qu'aux matières et supports utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.
Brocheur papetier	52	Réalise manuellement ou au moyen d'outils appropriés d'exploitation simple des opérations de façonnage (encartage, pliure, assemblage, collage?) selon des instructions précises. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.
Magasinier	53	Est chargé, dans le respect des consignes spécifiques de sécurité, de la réception, du stockage et de la distribution des matières et produits divers. Doit pouvoir reconnaître les produits qu'il distribue et expédier les bons de commande. Tient les fichiers de suivi des stocks et déclenche les demandes de réapprovisionnement pour obtenir les livraisons dans 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 fotomnennencit 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.
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 teecehmminqut sur les mhencais aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnatnicanee courante.
Chauffeur livreur	56	Est chargé d'effectuer des lasivoinrs et des enlèvements de meshicnraads sleon les divetecirs reçues. Diot nomtmanet préparer la livraison, crghaer le véhicule, levrir la marchandise. Doit dspiesor d'un pirms de cinuodre vldiae et approprié au tpye de véhicule utilisé. Doit connaître la fulelie de route, la ltscioolaain géographique des clients, les cntndiioos de livarsoin (accès) et les caractéristiques des masadceinrhs transportées.
Cariste	57	Effectue tuteos les opérations de chargement, de déchargement et de sktagcoe 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.
Agent de propreté	58	Effectue le notyatgee des lcouax idsultrnies aevc les moeyns mis à sa disposition.
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 ieinentrvr tcnhueineeemt 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 itnervnier tqchmneeieuet sur les mheanics aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mencinatane courante.

Technicien prépresse	61	À patirr des fiercihs reçus, réalise la fmroe imnmaitrpe intégrant les éléments nécessaires à l'impression et, le cas échéant, aux opérations de façonnage et de finition. Maîtrise l'ensemble des procédés thqiecnus irntenes de portudcain de la fmroe 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.
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.
Retoucheur héliο	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.
Conducteur de système de pdtcirouon automatisé	64	À ptarir de fiicehrs validés, règle les otulus et installations, gère les fulx de poiutdocrn et cnronodoe tmcneeqinhuet la conutide d'un système idinerstul automatisé d'impression et de fonttiin 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 croedonnor une équipe de salariés puor aeussrr la pooducitrn confiée. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à iinenvertr teeiqchenmnut sur les mencais aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de manneinctae courante.
Conducteur ipsormesin numérique	65	Contrôle la conformité tqnuiehce des fiichers reçus. Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en cccanodrne aevc le bon-à-tirer. Outre des csaanennncioss 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 inievertnr tnmheeiecut sur les mihnecas aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnneatiace courante.

Conducteur iismposren numérique d'exploitation complexe	66	<p>Maîtrise la conformité thuneiqce des fhcieirs reçus, aevc dtigasnoic des éventuelles inadéquations à la ptirocdoun attendue.</p> <p>Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en cadrcnoncoe aevc le bon-à-tirer.</p> <p>Maîtrise les procédés numériques, la gsotein des coreulus et des pifrols puor imepimrr des pordutis semi-finis. Puet être amené à crdnuioc un fulx de pcdotiuron intégrée puor des ptoudris finis.</p> <p>Outre des cnaecnnsaioss tcehqieuns de la chaîne graphique, dsspoie de cnneoacinssas sur les spoturps à imprimer.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ieinrvnter tqcheinmunet sur les miecnhas aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de maneacninte courante.</p>
Responsable prépresse	67	<p>Placé suos la responsabilité du dtrueceir de stie ou de production, le rasplsoebne pré psesre excree son activité en étroite caroiablolton aevc les aetrus services.</p> <p>Gère une équipe.</p> <p>Supervise la préparation des feicihrs puor l'ensemble des fulx d'impression.</p> <p>Est en chagre de la gsoeitn des pscursos et de la citdrooanoïn des activités de son service.</p> <p>Est le gnaat de la msie à juor des legciilos et matériels dnot il a la charge.</p> <p>Assure la vlliee thicueqne et tnulhegqiooce et la geostin de la mnieacatnne au sien de son service.</p> <p>Est en rtiaeoln dercite aevc les fournisseurs.</p> <p>Veille à ce que les salariés de son équipe senoit formés aifn d'en ganriatr les compétences.</p> <p>Est rolpnnessbae de l'élaboration du BAT et de son suivi jusqu'à l'amont de l'impression.</p>
Conducteur prssee de découpe	68	<p>Réceptionne le puodirt à transformer.</p> <p>Réalise les opérations de cgalae et les réglages nécessaires à la pcديوourtndemandée seoln les incotsnrtutis précises fournies.</p> <p>Surveille les opérations de pirtdocoun et le siivue qttilauaf de celle-ci.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à irtneienvr tneeinmeuhcq̄t sur les mcaiehns aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mantnicaene courante.</p>

Clicheur sérigraphie	69	<p>À ptairr de fihercis ou de flims ou de tuot ature denucmot dnot il asusre le contrôle de conformité, il met en ?uvre les opérations nécessaires au tsfraernt 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.</p>
Opérateur en signalétique	70	<p>Identifie et aalysne la ddaemne du clenit puor un pjerot de cioimotucnmn 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 psoc des décors et des marquages. Prépare des eiesqsuss de vlseuis d'enseigne et de signalétiques et puet sivnaut le caheir des cgahers être amené à réaliser des signalétiques personnalisées par gravvue de matières (aluminium, ptquslaeis par exemple). Aelmsse et réalise les éléments d'un ou de spopruts pbriilutaecs et puor ce farie diot maîtriser les ppuinracx leocgiils gaiqhprues puor réaliser les dnuocetms d'exécution ainsi que les tlhgoeecoins d'impression numérique, de guvrare et de découpe numérique.</p>
Poseur adhésif et signalétique	71	<p>Réalise sur le stie du clneit (en intérieur ou extérieur) la psoc de tuos les spuortps de ccomiiamntuon visuelle. Puor ce faire, il prépare et contrôle l'ensemble des éléments nécessaires à la bnnoe msie en ?uvre sur le ciahnetr ; il protège et sécurise la znoc d'intervention ; Il arsrue la psoc des éléments dnas le recsept des règles eeneevtnnolrinmas et d'hygiène et de sécurité. Il rontmee tuot problème identifié à son supérieur hiérarchique (médiapplicateur svinaut l'organisation hiérarchique interne). Il fnoruit à son rlosaespnbe hiérarchique qui est le gaanrt de la bonne réalisation du cnthaeir (chef de projet/médiapplicateur) tutoe irotoifmann tuiencqhe destinée à faisnlir la réception du chiaetrn selon les méthodes et tqicuhenes spécifiques exigées. À la clôtur du chantier, il réalise les potohs de sa psoc qu'il cmmonuique à son responsable.</p>

Médiapplicateur	72	Identifie et analyse la demande du client et/ou du commanditaire, et sa faisabilité technique de façon à sélectionner 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 destination et vérifie la conformité et la qualité du produit à approuver ou à lancer et contrôle le support avant l'impression d'un film adhésif en 2D voire 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 définit et onisage son travail dans le respect des règles de sécurité et des contraintes environnementales. Pour conduire l'ouvrage à bonne fin, il fixe et installe (ou participe à l'installation) d'un support panneau, d'une bâche tendue sur un support cadre ou d'une toile suspendue la définition du cahier des charges. Il peut être amené à classer le client dans le choix des médias et des supports.
-----------------	----	---

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Annexe III
Grille de classification

I B	Directeur de site
	Directeur de production
	Directeur commercial
	Directeur administratif et financier
	Directeur des ressources humaines
I A	Ingénieur pesons
	Chef de projet informatique et/ ou éditorial
	Ingénieur systèmes
	Chef de fabrication
II	Chef comptable
	Concepteur-réalisateur multi-média
	Contrôleur de gestion
	Responsable planning industriel
	Responsable qualité
	Responsable maintenance
	Responsable des ressources humaines
	Responsable achats et/ ou sous-traitance
	Responsable prépresse
	Chef d'atelier
III B	Responsable hygiène sécurité environnement
	Intégrateur multi-média
	Fabricant

Accord paritaire du 7 janvier 2025
relatif au régime de prévoyance

	Responsable logistique
	Administrateur réseau
	Contremaître
	Deviser
III A	Technico-commercial
	Assistant de direction
	Comptable
IV B	Conducteur de système de production automatisé
	Conducteur chaîne d'assemblage
IV A	Concepteur réalisateur graphique
	Conducteur de machine à imprimer d'exploitation commerciale
	Technicien de maintenance
	Conducteur chaîne graphique commerciale
	Technicien prépresse
	Médiapplicateur
	Conducteur impression numérique d'exploitation commerciale
V C	Poseur adhésif et signalétique
	Web designer
	Relieur mian
	Doreur mian
	Attaché commercial
V B	Conducteur machine d'impression
	Conducteur impression numérique
	Préparateur gravure numérique
	Massicotier ? coupe de finitions commerciales
	Conducteur en soudage
	Contrôleur de finitions
	Retoucheur numérique
	Conducteur machine piqueuse/ amas de déchets
	Conducteur presse de découpe
	Conducteur machine à imprimer
	Opérateur réalisateur graphique
	Opérateur CTP
	Opérateur en signalétique
	Clicheur sérigraphique
	Coloriste
V A	Secrétaire assistant
	Contrôleur qualité
	Margeur ? benioir
	Massicotier ? coupe silpmes
	Conducteur de presseulclée
	Conducteur de presse
	Préparateur lithographie
	Brocheur papier
	Magasinier
	Chauffeur livreur
VI B	Cariste
	Receveur
VI A	Aide de finition
	Agent de propreté

conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Lrvie ; IP CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2025

Les sagiinarets du présent accrcod rpaplnleet luer aahcteetnmt à l'institution créée par la branche.

Cet arcocd paraiirte prtoe sur les dtiinipososs reateilvs au régime de prévoyance ciontenlvnlenoe puor l'année 2025. Il s'agit de l'équilibre du régime cnninnevoeotl asini que de la ritcedconoun du disptiisof de portabilité des greintaas prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la bchnare composée maontreaijirmet d'entreprises de mnois de cntianuqe salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de silautonpits spécifiques aux eerieprntss de mnios de ctqnnauie salariés dnas le crdae du présent accord.

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel
En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2025

La coomsiiismn priaairte penametre de négociation et d'interprétation se réunit aeuemlelnnnt aifn d'analyser la staotiun 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 camhp d'application du présent arccod est cluei défini à l'article 7 de la ctonoivenn cecltlovie noiatnale de l'imprimerie et des isenrdtius guriqphaes (IDCC 0184) celui-ci ianclnut cluei des iridtesnus de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique (arrêté de fsiuon du 23 javenir 2019 publié au Jonarul officel du 31 javneir 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 faeinncs puor 2025 dnnot les modalités d'application snot précisées par le décret n° 2025-338 du 14 arivl 2025 a vitcoaon à s'appliquer à tuoets les catégories de salariés quel que siot luer cotarnt (CDI, CDD et tuos les cottrans en arntacenle à l'exception des salariés en intérim) dnas le repscet du pirnipce de solidarité enrte ces différentes catégories. Cptmoe tneu des adccors qui ont été signés par le biias de la négociation d'entreprise, les diptsssoifis de fftroias jorus vinsat les pnneslroes d'encadrement et les pelorsnnes non cadres qui deipnssot d'une réelle aominutoe dnas l'organisation de luer emopli du temps pvenuet être amenés à reveelr de ce dtsiisopf conformément aux tetxes légaux, réglementaires et clnotoinnvnees en vigueur.

Article 3 - Conditions d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Les tuax cninooevennlts rseentt inchangés puor 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 gtiearans prévoyance

Le dpsitsiiof de portabilité des gnartieas prévoyance procédant de l'accord ptaiirrae en dtae du 1er décembre 2014 rtese aiplpacble en l'état puor l'année 2025 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2.?Suivi du dispositif

Un pnriot sur le suivi tuncqiehe et finaiecnr de ce dtpiosiiisf srea fiat sur la bsae des cpoemts de l'année passée, par la cmmsiosion priaratie pnrmeetnae de négociation et d'interprétation, à mi année, aifn de maintenir, ou de mdeiofir les modalités d'application de celui-ci et ce en footnchn des résultats du régime. En outre, une itmfoarion sur l'action saloice srea présentée aux mmrebes de la CPPNI.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2025

Le présent aroccd est aipcpballe à ctpeomr du lidmaeenn de sa dtae de dépôt.

Les oaaigotrsnins setangiaris demadnent l'extension du présent accord.

3.1. ? Iaaedniotsmnn des salariés dnas le carde d'une réduction mlxaimae du taivral ne puavont être supérieure à 40 %, suaf cas ennptcexioles

Réduction maixmale de l'hoaire de travail, suaf cas etneiploxnecs

Le dopsiisif d'APLD-R ne puet être cumulé, sur une même période et puor un même salarié, aevc le dsisiptiof d'activité piltraele de doit cmomun prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Mais une errtinpese bénéficiant du diotsipisf d'activité patlrleie de lougne durée robned au ttire d'une parite de ses salariés puet cmnmicotmaoent bénéficier puor d'autres salariés du dpsiiostif d'activité pieltarle prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail. (1)

La réduction de l'hoaire de taviral au trtie de l'APLD-R ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale, ou lorsqu'elle est inférieure, de la durée cetvcilloe du tvaairl ou de la durée du tvaairl stipulée au cotrant de tavaairl (art. 4, al. 1, décret n° 2025-338 du 14 arivl 2025).

Cette réduction s'apprécie puor chauqe salarié concerné sur la durée d'application du dispoitsif prévue par le demcount unilatéral établi par l'entreprise, dnas la limtie de 18 mios consécutifs ou non, sur une période de 24 mios consécutive et après hlomtioaogon par la DTDES (Direction départementale de l'emploi, du tvraail et des solidarités) conformément aux dsnoippsitos légales et réglementaires et puet conduire, sur ctreeians périodes, à la siponseusn tmraeiopre d'activité.

En conséquence, dnas le cdrae de l'APLD-R, il est posbslie d'alterner des périodes de falibe réduction et des périodes de ftore réduction, viore de snspeuosn terrpamoie de l'activité, dnas le recspet du panolfd de 40 % sur la durée d'application du dispositif.

Il est également souligné que les salariés snot placés dnas ce dpsiiistof indileuivnemldet et alternativement, solen un système de « lomneuet équitable » ernte les salariés d'un même atelier, unité de production, service, etc.

En moyenne, sur la durée du ruoeers au dispositif, le tmeps muxamim d'inactivité par smeiane par salarié est dnoc égal à 14 hurees (40 % de 35 heures).

La limite maximale de 40 % peut cependant être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sans pouvoir 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 partiellement cénospart aux dispositions légales

Le salarié placé en APLD-R reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute sans déduction 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 changement 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 desquelles le salarié enpertrnd des aniocts de formation.

Il est rappelé que les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminées selon les dispositions légales, réglementaires spécifiques en vigueur, toutes modifications postérieures à l'accord nécessitant de modifier le dispositif procédant du présent accord.

2° Complément d'indemnisation conventionnelle en sus de l'indemnité d'activité partielle APLD-R permettant de maintenir la rémunération nette du salarié

L'entreprise verse un complément d'indemnisation conventionnelle en sus de l'indemnité d'activité partielle APLD-R permettant de maintenir la rémunération nette du salarié hors heures supplémentaires irrégulières et occasionnelles.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité conventionnelle 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. ? Allocation perçue par l'employeur

À la suite du paiement effectif 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 volumes d'heures de présence ainsi que le montant des rémunérations afin de calculer celui de l'allocation.

L'employeur reçoit une allocation équivalente à 60 % de la rémunération 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 changement en APLD-R.

3.3. ? Montant des droits des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle

Les salariés placés dans le présent dispositif peuvent bénéficier des droits suivants :

- ? l'acquisition de heures dites à peine de rattrapage pour le régime général ;
- ? la couverture prévoyance ;
- ? l'acquisition de heures dites à peine de rattrapage 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 dans la durée de présence du salarié. Si le dispositif de participation et d'intéressement est adossé à une assiette différente (en fonction des salaires), il sera procédé à la répartition des sommes qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas été placé dans l'APLD-R. De manière générale, le placement en activité partielle 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 utiliser les salariés à partir de leurs jours de congés payés, leurs jours de réduction du temps de travail ou autres jours 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 conventionnelles qui fixent notamment l'ordre des départs.).

(1) Le 3e alinéa de l'article 3.1 est étendu sous réserve de l'impossibilité, pour l'employeur, de bénéficier coextensivement du dispositif d'activité partielle de longue durée fondé au titre d'une partie de ses salariés et, pour d'autres salariés, du dispositif d'activité partielle 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 juil. 2025

Les partenaires sociaux de la branche (IDCC 0184) conviennent du caractère essentiel des rôles à la formation des salariés placés dans le dispositif APLD-R. Pour y parvenir, la mise en œuvre des moyens et des actions s'inscrit dans une stratégie s'orientant sur la mise en œuvre du volet formation du présent accord partiel « Faciliter la poly-compétence au cœur du maintien de l'emploi » :

- ? prendre acte des conséquences de la numérisation des postes dans le secteur ;
- ? tenir compte de la nécessité de former à l'amélioration continue de l'encadrement intermédiaire ;
- ? favoriser d'une manière générale la maîtrise technique des postes ;
- ? favoriser les compétences au management de la valeur.

Ces actions prouvent s'inscrire dans le plan de développement des compétences (PDC), dans ce cas ces actions sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur.

L'employeur accordera, si cette nécessité existe dans l'entreprise, une attention aux actions conduites à l'obtention d'une certification mais également dans le cadre de la formation ou de la reconversion des salariés pour les métiers en forte maintenance avec les certifications qui y sont associées.

De même, la branche insiste sur l'opportunité de favoriser des projets concrets par l'employeur et les salariés pour adapter l'activité réduite et tous les besoins prioritaires par les dispositifs légaux (formation à distance, etc.).

Pour atteindre cet objectif, les partenaires conviennent conformément aux décisions de la CEIPNIFP turadts par la SPP de l'OPCO EP menant à l'état de provisionnel au niveau le plus décentralisé (DREETS, Coesils régionaux) les aides plurielles dédiées à la formation professionnelle en particulier pour les TPE/PME et ce en complément des efforts de la branche et des entreprises.

Sous réserve des compléments qui seront définis par la CFEFPIIG et notamment de mobiliser tous les dispositifs (fonds mutualisés de branche, FNE Formation, Pro-A) les partenaires du présent accord partiel la nature des priorités qui renaissent dans son dispositif :

- ? 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 sous la forme de tout entretien avec son responsable hiérarchique quel que soit le dispositif mobilisé (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation) ;
- ? le dispositif FNE formation qui relève de la compétence des DTERES sera invité avec l'appui de l'OPCO à intervenir pour faciliter la mise à jour des compétences des salariés concernés. Pour les collaborateurs volontaires, l'entreprise procédera à un

vrnseemet via le potrial des financeurs.

La CEPFIINPG se réunira puor préciser ttoeus les cdiotonis de masbtioliin des fndos en fnictoon des bsoeins exprimés neanmtomt par les TPE/PME et tsarttrenma à la sicteon pariatie professionnelle, ses décisions puor que siot priorisée la prsie en chgrae des fnnmeinteas susmentionnés. Efinn la CPNPI et la CIIPPFNEG fxenriot en complément dnas un aocrd faiootmrn les engeantmegs de la branche, parntot nommaetnt sur la viadtlioon des aciufs de l'expérience, les anitcos de fmrootain cianfitrte 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 diosiniotspis 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 dposiitiif issu de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de fincneas puor 2025 complété par le décret n° 2025-338 du 14 avrll 2025.

En conséquence, les esrinteeprs siatonhaut bénéficier du régime APLD-R en aiacpptoiln du présent aroccd qui n'a pas vocaiton à se situtusebr aux négociations élaborent un duneocmt ayant puor obejt d'adapter et préciser les cidinnoots de msie en ?uvre du présent aroccd parartiie à la souttiain de l'entreprise ou de l'établissement.

La trame-type de dconmuet qui est annexée à l'accord patriirae diot être adaptée et srvue une procédure de csaunoiltnn qui sirreva 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 dossiitiif d'activité plalerite de lgnoue durée ronebd ;
- 2.?Le périmètre des établissements, des activités et des salariés axuqelus s'applique ce dispositif. Le cmhap d'application du dmconeut unilatéral diot être très fenenimt défini car clea cnnooindite le périmètre mniaiml d'application des eeamtggngens de l'employeur ;
- 3.?La réduction mxlmaaie de l'horaire de tvraial en deçà de la durée légale de taarivl ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée clivetlcoe du triaval ou de la durée stipulée au coanrtt sur la période considérée ;
- 4.?Les eengneatmgs scsruiots en matière de mnietan dnas l'emploi et de fromtaoin professionnelle. La DUE précise ntmmmaeot la ltsie des aioncts de développement des compétences, crosrnpaoendnt aux catégories mentionnées à l'article L. 6313-1 du cdoe du travail, proposées aux salariés placés en activité prtiale de lnugoe durée rebond, ainsi que les modalités de fnaneenimct de ces aonctis et d'information des salariés à luer suejt ;
- 5.?Les modalités d'information des oairnnsogiats seciylnds de salariés sangertiaels et des isiotunnits représentatives du presernol sur la msie en ?uvre de ce dcuonemnt unilatéral. Cttee inmartoofin est communiquée au monis tuos les toris mois.

Il puet également prévoir :

- 1.?Les cotdniinos dnas lqslleules les daenritgis salariés exerçant dnas le périmètre de l'accord, les meiadtnraas saiuocx et les actionnaires, dnas le repest des compétences des oergnas d'administration et de surveillance, fonsriensut des ertffos proportionnés à cuex demandés aux salariés pdnnaet la durée d'application du diptosiisf ;
- 2.?Les citndioons dnas leulleesqs les salariés prenennt lrues congés payés et utnlseijt luer ctmtpoe peenorsnl de formation, aanvt ou pdannet la msie en ?uvre du dpiisostf ;
- 3.?Les moeyns de siuvi de l'accord par les onrstiaioangs siyldnaecs ;
- 4.?Les acntois spécifiquement engagées en feavur du minatien dnas l'emploi des salariés âgés d'au mions cinquante-sept ans.

Les paaertrins scoiaux esinmtet que la préservation des eipmlos et des compétences acuelts et fruuts srea un ftueacr etnessiel de l'accompagnement de la relance. Ainsi, les eenpierrsts doernvt pndrree des emngeneatgs en faeuvr des salariés concernés par le dposiitiif et appelés à s'y inscrire.

Dans les établissements et les eepthesnirs 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 eamegtngens pteorrtot au miuminm 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 ptlealire suaf paln de départ volarotnie ou rprutue cotovnnnelenile iindelvlude ou collective.

(1) Alticre étendu suos réserve que le préambule du domncuet élaboré par l'employeur en apoipclatin de l'accord de bnrhcae étendu présente bein le diisntgaoc mentionné à l'article 1er du décret n° 2025-338 du 14 avrll 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 voie dématérialisée via le parotil activitepartielle.emploi.gouv.fr (SI-APART).

Dans le cas où un CSE est constitué, ce dnoueemt unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE ou à défaut de la cnvatoooin de celui-ci. Ce dcnoeemt diot fiare l'objet d'une procédure d'homologation par la DDETS.

La DETDS dissope d'un délai de 21 juros puor hoogeuomlr un duoncmnt unilatéral élaboré en aoiaptitlcpn d'un aocrd de bhcnare étendu.

La DEDTS 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 banrche et aux dssoipstiins légales et réglementaires.

À ctete occasion, la DDTES contrôle le fiat que l'entreprise csaoisnne une bssaie d'activité dbuarle qui n'est pas de nratue à cromtemtopre sa pérennité, au raregd du dsiingtoac trimnass dnas l'accord ou le domcuent unilatéral. La DDTES s'assure de la qualité du cneotnu de l'accord ou du doemucnt unilatéral, dnnt les eggeanetmns en matière de mntiaien dnas l'emploi et de fmatorion professionnelle.

La décision de vaditoialn de l'accord ou d'homologation du dueocmnt unilatéral vuat première aoaiotisrutn de paeclemnt en APLD-R puor une durée de six mois.

En cas de pctrnseisae des coenitacscnrs jsfitainut la biasse drulbae d'activité, l'employeur puet sticileolr une nvulloee dadnmee d'autorisation de pameecnlt en APLD-R par période de six mios au maximum, dnas la lmtie de la durée d'application du dtpoisif pvuonat attnirdee jusqu'à 24 mois. À ctete occasion, cette ddaenme de nleuolve aoruoiittsan est accompagnée :

- ? d'un bailn actualisé ptoant sur le rcseep de la réduction mlaaixme de l'horaire de tviaarl par salarié et des eageenngtms en matière de metinian dnas l'emploi et de fomatorin poeonsieflslrne ;
- ? d'un dnstagioic actualisé jitsafuut 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, pcaemlent dnas le crade du dtsopsiif spécifique APLD-R ou de la fin de luer pacmneelt dnas ce dispositif

L'employeur est tneu d'informer ieeinlmdlvuinedt les salariés anvat luer entrée dnas le dtsopiisf spécifique d'activité partielle. Puor ce qui est du pmecnleat des salariés dnas le dispositif, un

délai de prévenance au minimum de 2 jours ouvrés doit être respecté, permettant de concilier 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 de périodes 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 spécificité du secteur, les représentants du personnel ne peuvent pas prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 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 conclu sur le fondement de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025.

La CPNEFPIIG s'engage à saisir son outil Aioimbtu Guhairqpe 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 lettre recommandée et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera 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 intermédiaire et intermédiaires gageurs (IDCC 0184) qui a intégré le champ cinquième qui relève de l'IDCC 0614 est confrontée à des mutations technologiques, des évolutions de marchés consécutives, des ruptures organisationnelles et humaines, le tout associé à des nouveaux modèles économiques et des évolutions exigeantes des dirigeants d'ordre qui conduisent le secteur à repenser son périmètre, ses pratiques, son offre commerciale, ses partenariats et ses relations avec les

donateurs et les acteurs nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de la branche.

Ces évolutions qui sont souvent des révolutions mêlent des futurs colocalisés qui sont aujourd'hui déterminants pour les entreprises de 2024 et des facteurs structurels liés au développement des dépenses des entreprises vers le digital.

Les remontées d'information que nous constatons et que les organisations syndicales membres de la CPPNI rencontrent aussi dans les entreprises font état d'une baisse de chiffre d'affaires facturé et d'un recul de la productivité en tant que traitement qui affectent 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 constat des données de la Dares et de l'Agirc-Arrco et de l'Insee nous conduit à constater une baisse des effectifs de 5 % sur un total de 40 250 salariés et 4 052 entreprises.

Ce caractère hétérogène de la structure du secteur qui comprend des modèles gagnants positionnés sur des stratégies de niche, de nouveaux acteurs et de services associés rend difficile les prévisions économiques au niveau national même si nous disposons des premiers retours de l'enquête annuelle de production.

Ce mouvement de l'activité s'accompagne cependant de besoins de nouveaux retours pour faire face à une pyramide des âges qui implique un renouvellement des compétences que nous accompagnons.

Le secteur gère s'est doté depuis plusieurs années d'une politique de branche qui fait face à l'élévation du niveau de compétences d'une part associée à des compétences économiques de gestion des entreprises, d'autre part. Cette période de son activité doit être marquée par la façon d'offrir pour s'engager dans des plans d'actions emploi/compétence aptes à relever ces défis.

Ces deux outils (diagnostics économiques et agencement formation/compétences) sont au cœur de notre ambition inépuisable de croissance qui passe par l'innovation technologique, sociale et environnementale, la recherche de nouvelles façons de produire, et le maintien d'entreprises notamment.

À court terme, les acteurs de la négociation collective de branche souhaitent privilégier la mise en place du dispositif d'APLD rebrand dans le but d'assurer le maintien des emplois et des compétences pour des entreprises et des salariés confrontés à une réduction d'activité d'autre part que cette décroissance signifie que la pérennité de l'entreprise est 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 dialogue et les outils que nous proposons s'inscrivent dans une politique d'ensemble emploi/formation/compétences qui suit une logique de développement de la productivité et de l'employabilité et ce en mobilisant tous les outils de branche à notre disposition (EDEC, Pro-A, FNE Formation, Atinocs prioritaires, etc.) outils qui sont articulés avec le présent accord.

En outre, les partenaires sociaux prennent en compte le fait que ces outils conçus pour faire face à une situation économique complexe s'intègrent dans des négociations plus larges où les problématiques de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sont dans l'accès à la formation, qu'à la mobilité, au logement des personnes précaires ou la résilience des qualifications sont à prioriser.

Aussi, initier les entreprises à être parties prenantes sur ces thématiques suppose qu'un accord prioritaire dédié à l'égalité professionnelle fasse partie des thèmes prioritaires dans les négociations collectives de branche.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Annexe

Trame-type de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement sur le fondement de l'accord partiel du 26 mai 2025 portant création d'un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD-R)

Ce document est destiné aux entreprises qui relèvent de l'IDCC 0184.

Préambule(1)

Diagnostic partiel sur l'activité économique et sociale

Notre entreprise a subi une baisse d'activité durable qui a affecté tout nos marchés de proximité que ceux qui relèvent des appels d'offre nationaux.

(Il convient de décrire précisément les marchés impactés et les mesures mises en œuvre pour « atténuer l'impact » : activité partielle de droit commun, réorganisation du travail, autres, etc.).

Cette situation de retournement est mitigée et pivotale d'un climat général anxieux qui conduit les dirigeants d'ordres à fenêtrer leurs intentions de communication.

Cela se traduit par des dépenses qui portent principalement sur des dépenses sérieuses notamment dans le domaine des dépenses publicitaires. En outre, on constate que les clients se réfugient dans l'attentisme budgétaire, se traduisant notamment par un report ou l'annulation de commandes (publicité, événementiel, plaquettes, catalogues, etc.).

Un tel contexte renforce l'incertitude et le manque de visibilité désorganisant nos prévisions et nos prévisions d'activité en général.

Cette situation doit être particulièrement prise en compte pour les activités saisonnières (décrire ?).

Ce constat a donné lieu à un échange avec les salariés et/ ou le CSE.

Conscients que les perspectives économiques et financières de notre entreprise se sont dégradées globalement et durablement et qu'aucune perspective de reprise durable ne se profile avant ? ? ? X mois.

Cependant, la baisse du CA et les conséquences sur la trésorerie ne sont pas, à ce stade, une dégradation brutale, de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise si l'on prend des mesures visant à ajuster le temps de travail à la baisse d'activité et ce, en préservant les compétences clés de l'entreprise.

Selon notre diagnostic la baisse d'activité devrait persister pendant au moins une partie de l'année 2025.

Un dispositif spécifique d'APLD-R ayant été instauré par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, complété par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, pour accompagner une baisse d'activité durable, l'entreprise a décidé d'entrer dans ce nouveau cadre qui découle de l'accord partiel du 26 mai 2025 permettant d'adapter en œuvre ce nouveau dispositif par le biais d'un document adapté à la spécificité de l'entreprise et soumis à l'homologation de l'autorité administrative.

L'objet du présent document fondé tout sur le diagnostic de base que sur celui applicable à l'entreprise est de mettre en œuvre le dispositif après consultation du CSE (s'il y a un).

Article 1er Champ d'application

Option 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à entrer dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD-R) quelle que soit la nature de leur contrat (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle (APLD-R) s'applique aux activités suivantes et aux salariés qui y sont affectés : l'entreprise établit la liste des activités et salariés s'inscrivant dans le dispositif, par exemple les activités de production (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés) et les activités de fabrication (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés).

Article 2 Périodes de mise en œuvre

Le recours à l'APLD-R au sein de l'entreprise ou de l'établissement est sollicité du ? ? ? au ? ? ? (6 mois maximum) il pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions fixées par les textes complétés par l'article 6 du présent document. Il ne pourra être recouru à l'APLD-R pour une durée supérieure à 18 mois consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutifs.

Article 3 Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

3.1. Engagement en termes d'emploi

La préservation de l'emploi et l'entretien des compétences sont des facteurs déterminants pour accompagner le retour à une activité normale.

Aussi, en conséquence de l'accès au bénéfice de ce dispositif spécifique, l'entreprise s'engage à ne procéder à aucune rupture pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail pendant la durée du bénéfice de l'APLD-R et ce pour les salariés concernés par le dispositif d'APLD-R.

Ces engagements s'engagent à l'application du présent document.

L'entreprise transmettra à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de ses engagements tous les 6 mois (voir article 4).

3.2. Engagement en termes de formation (à compléter par l'entreprise)

Conformément à l'accord de branche, tout salarié placé dans le présent dispositif peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien qu'il aura avec son responsable hiérarchique.

Article 4 Consultation et information du comité social et économique et des salariés

Les salariés susceptibles de bénéficier de l'APLD-R sont individuellement informés de tous les usages de l'activité partielle que les concernés après que le CSE (s'il en existe un) ait été consulté préalablement à la transmission du document pour l'application à la DDTES (direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités) via le portail activitepartielle.emploi.gouv.fr (SI-APART).

Pour ce qui est du placement des salariés dans le dispositif, un délai de prévenance au minimum de 2 jours ouvrés doit être respecté, permettant de couvrir les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés.

Un bilan global et quantitatif (nombre de salariés concernés par la mise en œuvre, nature des contrats de travail, nombre de salariés ayant bénéficié d'une aménagement formation, perspectives de reprise d'activité) doit être établi.

En présence d'un CSE, celui-ci reçoit au moins tous les deux mois les informations suivantes :

- ? le nombre de salariés concernés par le dispositif ;
- ? leur profil ;
- ? le type de contrat de travail ;
- ? le nombre d'heures chômées (au titre de l'APLD-R) ;
- ? les activités précises concernées par la mise en œuvre de l'APLD-R ;
- ? le nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement en formation professionnelle, avec la nature de la formation ;
- ? la perspective d'une reprise d'activité.

Un balin ptonart sur le rescpet de l'ensemble des etenmggaens est tiasmnr 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 tmepts de travail

Pour les salariés visés à l'article premier, il est coenvnu de réduire luer tpmes de tvaaril de X %. Schnahat que cttee réduction ne srea pas ufnoimre et pruora vriaer en focinotn des activités et des pstoes concernés.

Cette réduction ne puet dépasser 40 % de l'horaire légal, suaf cas entonxepciel résultant de la sittiaoun particulière de l'entreprise et après décision de l'autorité aarvmiisdntte snas tifteous que cttee réduction dépasse 50 %.

Cette réduction s'apprécie dnoc par salarié sur la durée de msie en ?uvre du dsiiopstif dnas la lmtiie de 18 mios consécutifs ou non, sur une période de 24 mios consécutive.

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 pboslise d'alterner des périodes de fialbe réduction et des périodes de frtoe réduction, vrioe de soniuspesn temaioprrre de l'activité, dnas le rseepct du ponafld de 40 % sur la durée d'application du dtiiospsif (18 mios consécutifs ou non mixaumm sur une période de 24 mios consécutive).

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 cnnpeasrrdot aux diopisnstios légales

Le cotanrt de tiavarl est supnsdeu pendant la période de pmnclaeet en APLD-R.

Le salarié placé dnas ce dstiipsof spécifique d'activité ptaielle reçoit une indemnité horaire, versée par son empuyoler cdsoeronpanrt à 70 % de sa rémunération bture de référence svrnaet d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenée à un mnanott hrriorae sur la bsae de la durée légale du tiavarl ailbplcape dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la bsae de la durée ctiocevlle ou la durée stipulée au contrat.

Le slraiae de référence rtneeu puor le ccaull de l'indemnité est culei qui précède le plecmenat en APLD-R. Ctete 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 palrtleie srea déterminée en tnanet cmtpoe du nrmboc 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 bsae 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 ntete du salarié

L'entreprise vesre un complément d'indemnisation cnvvolntneeoie en sus de l'indemnité d'activité plitrelae APLD-R peetatnrmt 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 cenniltveonlnoe est le même que ceuli rtneeu puor le cualcl de l'indemnité légale. L'employeur inquide expressément, sur le butellin de salaire, le montant de cette indemnité conventionnelle.

Article 7 Diverses conséquences du dtipoisif sur le sauttt des salariés

La msie en activité piretlale par le présent dsiiisptf 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 lqrsuee l'assiette de ces dpiistsfois est adossée à la durée de présence du salarié. Lsqrooe ces dispstfoiis prévoient une répartition ppooerlontnlre au salaire, les sleaiars à pnrrrede en cmpote snot reconstitués cmmoe si le salarié n'avait pas été placé en APLD-R ;
? les périodes dnas le diotipsisf d'activité pllearite spécifique APLD-R snot également psries en cmotpe puor l'appréciation de l'ancienneté du salarié.

Article 8 Entrée en vgueiur et durée de validité du duecmont simuos à homologation

Le présent dcnmueot entre en vueigur le ledmieann de l'homologation par l'autorité administrative. Il s'applique jusqu'au ? ?

Article 9 Procédure d'homologation

En aatipciolpn des dsinitispoons 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 peiallrte spécifique puor une durée de 6 mois, susoppe à la fin de la période susvisée qu'un blian siot adressé prtoant neatmomnt sur le rsceopt des emtnenggeas en tmeers d'emploi, de ftaomiron pfoneislsrolne mias asusi sur la procédure frleolme d'information du CSE.

Une dnmdeae de rinccteouodn (ou d'adaptation du document) puet être présentée à ctndoion qu'un dsgrtaoniic actualisé de la sattioun 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 pemaenrttt de conférer une dtae cnrietae à cette ioominrfatn (voix idllnvueiide ou vioe clviotece par le baais de l'affichage sur les lieux 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 mnitneos prévues par l'article 1er du décret n° 2025-338 du 14 arivl 2025.
(Arrêté du 22 jueillt 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 mdcfotioiian du dneueomt unilatéral, l'entreprise dépose une dednmae frmoelle

d'homologation de ce dmucneot unilatéral auprès de l'autorité administrative, conformément à la procédure prévue par le VIII et V de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025. (Arrêté du 22 jeilult 2025 - art. 1)

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 cimosismsn patraaie 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 exeman de l'évolution économique générale de la bchrane et

eaexmn des drsivees daedemns et propositions, il est ceonnvu etrne les otgornnaaisis staenagiirs :

1. Révision de la girlle des rémunérations meneulsles ceoonlennvntlis mailmneis aelbpcilaps au 1er jinvaer 2007 sloen tbelaau jiont en annexe.

2. Les pntrreiaees ceovnnennint de se reetocnnr au puls trad courant

smbetpree 2007 sur la révision des rémunérations cnlvoenonetilnes 2008.

3. Les pirartaeens starngaeiis cnnnoineevt de dneademr l'extension du présent accord.

Fiat à Paris, le 19 oobrcte 2006.

ANXNEE : Rémunérations meelnulsles covnnneloneteils mieiamnls apebclilaps au 1er jinvaer 2007

(En euros)

juor dnas le cdare de la négociation annuelle.

Les onargntiaoiss syndicales, penatloras et salariées ont confronté lreus ayalenss rpsvteeceis en matière de poitltique siraaalle en pranret en cmpte le cexotnte économique et les prévisions énoncées par les pvoriuos pclbius puor l'année 1988.

La ptiare ptaoalrne en aocrcd aevc la CGC, en ce qui ccnrenoe plus-value et arteus éléments asceiroecs complétant le sriaale de base, cnntuioe à prôner la prise en considération des pnreofeamcs iueilednldvis dnas le cdrae compétitif de l'environnement des entreprises.

Les sirgenaaits snot cnuonves d'augmenter le slairae hirraoe ntanoail de bsae du cfiecnofiet 100 snavuit le ciredelanlr ci-après :

- 1er jneavr 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 sllraiaae 1989 aiuart leiu au sien du comité noaatnil prmneeat en otrbcoe 1988.

(1) Dntosipsiios étendues suos réserve de l'application des dspnioisits réglementaires pantort foixaitn 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
Nveaiu A	1 260,00
Nveiau B	1 270,00
Nievau C	1 408,00
Gpuroe III	Encadrement
Maitrise, technique	
Neaivu AMT A	1 582,23
Naievu 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 cmaïtouiocn ghquiapre (FICG) ; Chambre sciyaldne nlnitaoae du préresse (CSNP) ; Fédération des SOCP de la cmomouaicintn ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Syndicat nonatïal des irdsituens de la coiiiumtmanocn guphqarie et de l'imprimerie française (SICOGIF).
Syndicats signataires	Fédération des tlvaeurlis des ieurudntss du livre, du ppaier et de la cocamtniomuin (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, crultue CDFT ; Fédération française des sdacynts de la cuiootmiacmn écrite, gupqihare et alioudivleuse (FC) CTFC ; Fédération du livre CGT-FO ; Industries plpegrhiuqoays CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2007

Accord du 25 septembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 de la branche reliure, brochure, dorure

Signataires	
Patrons signataires	Cbmahre sldicynae niatnlaoe de la reliure-brochure-dorure.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFE-CGC iirtesndus pohliqregyaups ; CTFC cimaïouctmonn ; 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 otsginranaïos sgtainieras :

1. Révision de la girllle des rémunérations mseeuïlles cenevoltennolnis miamenils acililbpeaps au 1er jeivnar 2008 soeln taleabu joint en annexe.
2. Les paretreanis ceïnnvnnoet de se rnnreoetcr au puls trad caunort sptebmree 2008 sur la révision des rémunérations cvlooïnltneeennes 2009.
3. Les patreeïanrs stiaegñiras civenennnot de deenmdar l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Rémunérations mseuellens cveïoneoenntllns minimales applicables au 1er jaenivr 2008

(En euros.)

Accord du 22 janvier 2008 relatif à la

Les sgeïraiatns rlelpaepnt que le présent arccod s'applique à tueots les erserepitns et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du slaiare mnmïium cdnrarposoeït à son gurpoe et à son échelon.

(En euros)

GUROPE 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 onirgntsaïos saïrgteinas deemñnadt l'extension du présent accord.

ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MENSUELLE pour 152,25 heures
Groupe I. ? Ategns 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	1793,00
Groupe II. ? Agents asiïmnirdtafts 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 (FIGG) ; Crhbbame sydlndacie nanaliote du pré-press (CSNP) ; Fédération des SOCP de la ctmamioncuion ; Grpmnueeot des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Sdcainyt nnitaaol des iutsirdens de la cmimcanouioto guiraqphie et de l'imprimerie françaises (SICOFIG).
Syndicats signataires	Fédération des taeirallruvs des iturndsies du livre, du peiapr et de la ccmouoanmitin (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, crtuelle (F3C) CDFD ; CFE-CGC iursnitdes polygraphiques.

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2008

Les oirtnaaonsigs satrniaegis s'accordent sur l'application des sailears mimina cnooeltninevs meuelsns snautivs et rpaleplent qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dosseus du slriaae muimnim csoenndrorapt à son goupre et à son échelon.
Cet aoccrd pnred en cmpote psreiuls 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 civeoenntt 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 aivrl 2008	SALAIRE MINIMUM mensuel (152 h 25) au 1er jieult 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-brochure-dorure.
Syndicats signataires	CGT-FO ; Isntdueirs palyoigurhqpes 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 clnelinotvenenos mnemialis applapbcie au 1er jveniar 2009 seoln talebau jniot en annexe.
2. Les ptiearneras cneninoevnt de se rteenconrr au puls trad coanurt stbmrpee 2009 sur la révision des rémunérations cneloienolnnvets 2010.
3. Les preiraenats sneiaitrgas cineonnnvet de demander l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2008

ANNEXE
Rémunérations meneesluls cellnntevoonines 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	
Niaveu A	1 330
Nievau B	1 385
Nieavu C	1 500
Groupe III. ? Encadrement	
Maîtrise. ? Technique	
Niaevu AMT A	1 660
Neaivu AMT B	2 030
Nviaeu AMT C	2 398
Cadres	
Neiavu A	1 849
Nvaieu B	2 490
Naeivu C	3 230

Accord du 23 janvier 2009 1

Signataires	
Patrons signataires	Unioin nnlatoae l'imprimerie et de la ciimcotumoann (UNIC) ; Charmbe sidcaynle naonitale du prépresse (CSNP) ; Fédération des SOCP de la cioanmtuocimn ; Gmnroeeput des métiers de l'imprimerie (GMI).
Syndicats signataires	Fédération des tvaulrrileas des isrtinudes du livre, du piaper et de la cancmiiotuomn (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, cultrue CDFT ; Fédération française des stcyadnis de la ctinaimmoouc écrite, giarqhpue et aluveiloudise (FC) CTFC ; Fédération du lrive CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2009

Réunis dnas le cdare de la ptloquiue salaalire 2009, les pneriraeats siuocax s'accordent sur une rvtliaeosarion de l'ensemble de la girle des saailers mimina ctevennnolonis à ceotpmr du 1er mai 2009, en pnarnet en cmtope le nécessaire rermonnfeect de l'attractivité de la bnrrhae dnas un ctotexne défavorable.

Par ailleurs, ces denerris ceinnonevnt d'un effrot paiiulectrr :
? sur les pimerres gueorps et échelons de la gilirle des siareals mnmiia conventionnels, copmte tneu de l'évolution du SIMC ;
? sur le gpuroe III A, du fiat de l'intégration paconihre de la catégorie de tiihneeccn dnas la gillre de classification.
En outre, l'esprit de cet accrod iuuqlpme que les entreprises, solen

Accord du 23 novembre 2009 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Cmbahre sadlnycie nailontae de la reliure-brochure-dorure.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFE-CGC irniudests pperqhglyuoas ; CTFC ctocniaummoïn ; FTAILC CFDT.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2009

Après emaxen de l'évolution économique générale de la bhnrace et emxaen des deveisrs deendmas et propositions, il est cnvenou ertne les ortansoigians sigteranais :

1. Révision de la grlile des rémunérations mslleeeenus cneiteleoelvns minemlias alibpacple au 1er jinaevr 2010 et au 1er jelilut 2010 sleon tlaebau jnoit en annexe.
2. Les prrnataiees cnonivnenet de se rcroetnenr au puls trad couarnt sbemetrpe 2010 sur la révision des rémunérations cloeevnlnionents 2011.
3. Les penrertiaas srigienatas cninenevnot de dmeaendr l'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2009

ANNEXE
Rémunérations mesleuelns cetinnnevloleons minimales applicables au 1er jevinar 2010 et au 1er jilulet 2010

(En euros.)

leurs capacités, réexaminent peiseovitmnt les rémunérations de luers salariés.

Enfin, aifn de merseur l'impact de la ptliqioue de rvteiloiaorsan des sraleais miimna sur les saeailrs réels, une enquête sur les salaiers efftfecis au sien des eisneptres srea lancée au crous du peiemrr semetsre 2009 suos l'égide de la coomiissmn paritaire.

Serlalias miinma mselneus puor 152,25 heeurs 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 oiaasnragtons sgnireaatiss ddemnaet l'extension du présent accord.

ÉCHELON	RM pour 152,25 heures au 1er janvier 2010	RM pour 152,25 heures au 1er juleilt 2010
Groupe I. ? Atengs de production		
A. ? Aetngs d'exécution		
Ehloecn A1	1 350	
Eehocln A2	1 350	
Elecohn A3	1 365	
B. ? Opérateurs de production		
Eecohln B1	1 380	1 390
Eelochn B2	1 395	1 405
Eeoclhn B3	1 415	1 420
C. ? Conducteurs		
Eolhcen C1	1 435	1 445
Eelchon C2	1 510	1 520
Ehlcoen C3	1 690	1 700
Eloehcn C4	1 870	1 880
Groupe II. ? Aengts atfmnidiaritss ou technico-commerciaux		
Nevaiu A	1 350	
Niaevu B	1 395	1 405
Nvieu C	1 510	1 520
Groupe III. ? Encadrement		
Maîtrise. ? Technique		
Naievu AMT A	1 670	1 680
Nvieu AMT B	2 040	2 055
Nviaeu AMT C	2 415	2 425
Cadres		
Nveiau A	1 860	1 870

Niveau B	2 510	2 520
----------	-------	-------

Niveau C	3 250	3 270
----------	-------	-------

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 révision salariale de l'ensemble de la grille des salaires minima nationaux 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 rémunération des salariés minima sur les salaires réels, une enquête sur les salaires effectifs au sein des entreprises sera lancée immédiatement sous l'égide de la commission paritaire. Pour ce faire, un chef de branche sera élaboré paritaire.

Accord du 1er décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 dans la branche reliure-brochure-dorure

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale nationale de la reliure-brochure-dorure.
Syndicats signataires	CGT-FO ; FTILAC CDFT ; CFE-CGC interdépartementaux ; CFTC communication.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Après examen de l'évolution économique générale de la branche et examen des décisions d'entreprises et propositions, il est convenu entre les partenaires sociaux :

1. Révision de la grille des rémunérations mensuelles nationales à compter du 1er janvier 2011 selon le tableau joint en annexe.
2. Les partenaires conviennent de se réunir au plus tard courant septembre 2011 sur la révision des rémunérations nationales en 2012.
3. Les partenaires s'engagent à convenir de l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Annexe

Rémunérations mensuelles de référence à compter du 1er janvier 2011

Les résultats de l'enquête devront être communiqués aux entreprises avant la fin du premier semestre 2010.

Salaires minima mensuels (base 152,25 heures) au 1er janvier 2010

(En euros.)

Groupe et échelon	Salaires minima
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 entreprises s'engagent à l'extension du présent accord.

(En euros.)

Échelon	montant (Base 152,25 heures)
Groupe I. ? Agents de production	
A. ? Ateliers 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. ? Ouvriers :	
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. ? Encadrement	
Maîtrise. ? Technique :	
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

classification et aux salaires dans la

branche reliure-brochure-dorure

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale nationale de la reliure-brochure-dorure.
Syndicats signataires	FC CTFC ; IP CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Après examen de la possibilité d'élargissement du système de classification existant en vigueur dans notre branche pour la catégorie des cadres, les parties conviennent :

1. Modification de la grille de classification de la catégorie cadre en modifiant le niveau A et en créant deux niveaux, A1 et A2, définis comme suit :

Le niveau cadre débutant A1, possédant les connaissances théoriques requises mais n'ayant pas une expérience professionnelle réelle ;

Le niveau cadre A2, cadre ayant 18 mois d'ancienneté en tant que cadre A1, participatif à l'élaboration des objectifs dans son domaine d'activité et participant à la réalisation de ceux-ci.

2. Intégration de ces nouveaux dans la grille des rémunérations mensuelles existantes moyennant en fonction de cette modification, selon tableau joint en annexe.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mars 2011.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Rémunérations mensuelles correspondantes moyennant
ajustements au 1er mars 2011

(En euros.)

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 organisations syndicales s'accordent sur l'application des salaires minimaux conventionnels mensuels suivants et rappellent qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum conventionnel à son groupe et à son échelon dans le cadre de la grille de classification conventionnelle.

(En euros.)

Accord du 7 décembre 2012 relatif à la politique salariale pour l'année

Échelon	Montant (Base 152,25 heures)
Groupe I. ? Agnets de production	
A. ? Agnes d'exécution :	
Echelon A1	1 371,00
Echelon A2	1 371,00
Echelon A3	1 386,00
B. ? Opérateurs de production :	
Echelon B1	1 409,00
Echelon B2	1 425,00
Echelon B3	1 440,00
C. ? Contoureducs :	
Echelon C1	1 465,00
Echelon C2	1 541,00
Echelon C3	1 724,00
Echelon C4	1 906,00
Groupe II. ? Agnets administratifs ou technico-commerciaux	
Niveau A	1 371,00
Niveau B	1 425,00
Niveau C	1 541,00
Groupe III. ? Encadrement	
Maîtrise. ? Tnuighcee :	
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

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
VI A	1 380	1 394

Les organisations syndicales conviennent de demander 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 sirnietags realeppnt que le présent aocrd s'applique à tuoets les esrtieneps et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en duosess du saalrie mnmuim cnoedprsarnot à son gpuore et à son échelon.

En outre, le présent aocrd pitraraie s'inscrit dnas le cdare de la rancele du cnetihar de rénovation de la grlile de cfstasioicailn qui dvrea s'attacher à définir de neoauvux eioplms repères, à aedmenr et compléter la définition d'emplois repères existants, et à réexaminer les écarts hiérarchiques liés aux nvuaiaex des mniima cnnooilneetvns des gureops et échelons.

Dans ce cadre, une ateionttn particulière srea portée sur la définition du ponneserl d'encadrement et de l'évolution des mnimia cvntnenoilones associés à ctete catégorie.

Pour adietrtne l'ensemble de ces objectifs, les prteais seirantagis cenonvnniet que la CPN élaborera un aocrd de méthode puor meenr à bein ce taarvil de rénovation qui devra se truardie par un aveannt à la closiastiafncn en vigueur.

Enfin, la présente politiue 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 poorotmín de ctete enquête auprs des eteipnrsses de la

branche.

Cet arcocd partiriae protnat sur la poiuitqle saalirlae 2012, qui penrd en cptome la hausse du Simc au 1er jleulit 2012 et clele programmée puor le 1er jevniar 2013, s'inscrit dnas un cotetnxe économique dépressif qui fappre le suceetr et met chnhuae des eresprtiens de la bcnhare dnas une stoiaitun spécifique qui eucxlt ttoute aumetiogtann générale non maîtrisée, qui réduirait les merags de man?uvre de chnhacue des entreprises.

(En euros.)

Groupe et échelon	Salaire mnmuim 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
V C	1 527
V B	1 478
V A	1 468
VI B	1 460
VI A	1 450

Les onragiitnsaos sngaaeirtis demdaennt l'extension du présent accord.

Groupe et échelon	Salaire mnmuim 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
V C	1 550
V B	1 500
V A	1 490
VI B	1 482
VI A	1 472

Les osniaagontirs saitraeigns deenndmat l'extension du présent accord.

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

Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2013

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; CSNP ; FSCOP de la ctduaomnmiiion ; 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 aocrd s'applique à tetuos les esripnrtees et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dsseuos du salarie minimum coodnaprrnset à son gourpe et à son échelon.

En outre, le présent aocrd pariairte s'inscrit dnas la perpsvitece d'une noulevle la glirle de cisocitafislan et des nueauvox emoilps repères qui y sronet associés.

Les paetreniars siaucox se réuniront dnas le carunot du troisième temrtsrie 2013 puor fnsiaeilr la pliiqtoe slarialae 2013.

(En euros.)

Accord du 31 mars 2014 relatif à la politique salariale pour l'année 2014

Les sneaartigis renleapplt que le présent acrcod s'applique à tuotes les eertprnises et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré au-dessous du sraiale miinum coonadrrpesnt à son goprue et à son échelon.

Les peeaiartrs siucoax voleernilt à une aiipcoaptn de la présente glrlie dnas le repcest des oigiotbals de l'égalité pseooisfrnnlele ertne les hommes et les femmes.

(En euros.)

Groupe et échelon	Salaire mnmiuim mseeunl (152,25 heures) au 1er jlieult 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 bnkrahe et de l'évolution générale dnas le seucter de la finition, il est cnoevnu etnre les oniaosnagtrs saigntriaes :

1. Révision de la glrlie des rémunérations melensleus clloietevnnennos milaenmis apcelablpis au 1er jluliet 2015.

2. En outre, les parteis siaegnrilas ednennett iesitnsr sur les pricpneis généraux d'égalité qui doinvet gdueir les pltieuiqs de rémunération.

A cet effet, elels repaenlplt tuot particulièrement que conformément au cdoe du tvriaal :

? les eoluremyps snot tneus d'assurer, puor un même tvaiarl 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 dmnddeear l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Rémunérations mesluelens cietnnvleeolnons 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 cnaoicutommin ; GMI.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FC CTFC ; IP CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

II	2 912
III B	2 428
III A	1 910
IV	1 708
V C	1 566
V B	1 515
V A	1 505
VI B	1 497
VI A	1 487

Les oininarghostas 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 cerdas A1	2 002
Niveau creads A2	2 323
Niveau cdares B	2 697
Niveau cadres C	3 502

Le présent accocrd priairate s'inscrit dnas la piecstervpe des négociations pirieartas qui doenvit peotrr nmementat sur la révision de la grille de cacitisfialosn des eoipimls et des qualifications, sur la nvoullee piuqitole de développement de la ftaimoorn pseoiillfsenorne cuiontne et sur la rénovation de l'ensemble de la coitnnoevn cecilovtlt nationale, cnrahteis qui s'imposent puor cieinlcor compétitivité des entreprises, capacités d'investissement, attractivité du secteur et rémunération des compétences.

Les sartgnaieis rlpenelplat que le présent accocrd s'applique à ttueos les eersnrtepis et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré au-dessous du saiale munmiim crdeanronpost à son gurope et à son échelon.

Ils eentendnt asusi rpelpear que les ptoqliues de rémunération divnoet être guidées par les pniripecs généraux d'égalité iliamqnput que les etisnrreps snot teenus de garantir, puor un même travail, une égalité de teerimatnt etnre hmomes et femmes, ce pnpicrie 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 CDFT ; FFSCEGA CTFC ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Le présent acrocd pairrtiae s'inscrit dnas la psvircepete des négociations paritaires, qui denviot preotr nomtmenat sur la révision de la grlile de cioiiacltassfn des epmilos et des qcuioilafatnis asini que sur la définition du sailrae mniumim meuensl conventionnel.

Les sitganaeris raepnplelt que le présent accrod s'applique à tetuos les etreinspers et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré au-dessous du slriaae miimnum cennarodropst à son gorupe et à son échelon.

Ils endheetnt asusi rppeaelr que les pioitquels de rémunération dnvoiet être guidées par les pienricps généraux d'égalité, iqnpulait que les ernetispers snot teenus de garantir, puor un même travail, une égalité de tteimnreat etnre hemmos et femmes, ce pnpicire paotnrt tnat sur les oifjtcebs que sur les

Accord du 16 janvier 2017 relatif à la politique salariale 2017

Signataires	
Patrons signataires	GMI CSNP FSCOPC UNIIC
Syndicats signataires	FILPAC CGT FC CFTC F3C CFDT CGT-FO Livre IP CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent aocrcd ptaairre s'inscrit dnas le chentair des négociations peairrats ponrtat sur la nlveloue ceoovntnin cltlvieoce ansii que sur la définition du sraalie mniumim mnuseel conventionnel.

Les sineatigras reenlpplat que le présent aocrcd s'applique à totues les etpiersrens et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dsosues du sialare muimnm croaoprdenntst à son gproue et à son échelon.

Ils ennneedtt asusi rlapeper que les pouileitqs de rémunération doenvit être guidées par les ppienrcis généraux d'égalité

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 dioonisispts du cdœ du travail, et les pietars cenvinnot 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 muinmim 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 accrod srea déposé par la ptarie la puls diligente, conformément aux dsinopsitois du cdœ 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 pnpicire protant tnat sur les oecftijbs 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 parrott sur la clisfaiosiactn des epmlois et des qoiaanlfuictis soneit signés en 2017.

(En euros.)

Groupe et échelon	Salaire miuinmm mensuel (152 h 25) au 1er juelilt 2017	Salaire muimnim mensuel (152 h 25) au 1er ocbtroe 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

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

(En euros.)

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 rellpenapt que le présent accrod s'applique à teouts les eerrnesitps et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dsuseos du saialre mnuiimm cdnasrpooret à son guorpe et à son échelon.

Ils enenedtt asusi relpaper que les peqiioutls de rémunération dneviot être guidées par les piciernps généraux d'égalité iaiumlpnqt que les eipsetrnrs snot teunes de garantir, puor un même travail, une égalité de tteimnraet etnre hmome et femme, ce pinprice pntarat 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 lirve ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Les snreiaitgas relaepnlt que le présent accrod s'applique à toteus les eierpesnrts et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en doseuss du siarale miiuumm caornpsdnoert à son gporue et à son échelon.

Ils eneentdnt assui rpleeapr que les peqliutois de rémunération dovneit être guidées par les penciirps généraux d'égalité imuanliqpt que les epeisetrnrs snot teunes de garantir, puor un même travail, une égalité de tneeimtart etnre hmmoe et femme, ce ppiinre poatrnt tnat sur les otbfiecjs 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 lvrre ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent aroccd srea déposé par la patire la puls dngteille conformément aux dtioiipnsoss du cdoe du tavaril et les peartis cnovneninet d'en dnmdeaar l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Groupe et échelon	Salaire muniimm muensel (152 h 25) au 1er jlleuit 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 aorccd srea déposé par la ptraiie la puls digletine conformément aux ditiinpossos du cdoe du tvaairl et les pteirs cnvneeinont d'en daemdner l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Compte tneu des spécificités de la bhanrce composée miaoearnertmjit d'entreprises de minos de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de splnutiaotis spécifiques aux erprientess de moins de 50 salariés dnas le carde de cet aorccd paritaire.

Groupes et échelons	Salaires miimna mensuels (152,25 heures) au 1er jiun 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 pairte la puls dgineltie conformément aux dossiopihiits du cdoe du tiavral et les ptaeirs cevnneeonnt d'en deenadm'r l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

En préambule, les pnraietreas scoaiux de la bhcnare stouaineht repalper que la santé des ceotlraoburlas salariés du steecur de l'imprimerie et des isrdntiues gurhiappes est une priorité que ccuhan se diot de reteepcsr imnldeneeniulvdt et collectivement. Il atnaeprrit aux erteprsenis de fruoinr les équipements et moeys appropriés puor sécuriser et aepmcnocagr 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 peenanrnte de négociation et d'interprétation (CPPNI) cnoecintss des geavrs difficultés qui feppnrat le setecur giapuhqre stiuie à la csrie sanitaire, cnnostceis également de la vulnérabilité des TPE du secetur qui représentent la prat prépondérante du tissu graphique, ont souhaité se rephocrapr dnas un episrt de responsabilité partagée et aetcr 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 plaiers de raielvasoiotn des saliresas mniima hiérarchiques avec une dtae d'application fixée au puls trad au 1er otocbe 2020.

Article 2 - Salaires minima hiérarchiques par groupes et échelons
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Groupes et échelons	Salaires mniima meenulss (152,25 heures) au puls trad au 1er otborce 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 Irive ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la bcrhnae et à la négociation anleunle rteavlie aux srleiaas miimna conventionnels, les praeits sagirieatns décident de rleosraveir les sralieas mnsleeus minmia cnonleteioivns tles que résultant de l'accord pnienseforsol du 10 février 2005.

Conformément à l'accord raeitlf à l'égalité enrte hmomes et fmmees dnas le sceteur des iresitndus de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, daté du 8 décembre 2011, eells edtnenent iiesstnr sur les pencipirs généraux d'égalité qui dionvet giedur les pueotqliis de rémunération.

À cet effet, eells rppleelnat tuot particulièrement et que conformément au cdoe du tvaaril :
? les eprymloues dienvot ieeiitdfnr les écarts de rémunérations etrne les fmmees et les hemoms ;
? les epmeroyuls s'engagent, pour un potse équivalent et à potos identique, à réduire les écarts de rémunérations entre les fmmees et les heomms et arevrir dnas un délai d'un an à la dtae de l'extension de l'accord à une égalité de slairae ;
? les différeents éléments cmoaponst la rémunération doivent être établis sleon des nemors iqeiedntus pour les hmomes et pour les femmes.

Article 1er - Revalorisation des salaires minima
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les sreaials mesenlus miinma ctioinleonnvnes visés par l'accord sur les castasinifoilcs psolroiefesnnles du 13 juin 2003 snot revalorisés cmme suit, à coptemr du 1er juin 2021 :

VIA	1 596 ?
-----	---------

Les stiraigneas rlalnepept que le présent arccod s'applique à ttuoes les epneerirtss et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dssoues du saalrie mniiumm cdnrooprneast à son gopure et à son échelon.

Ils ednnntent asusi rpeepalr que les pioequlits de rémunération dneiovt être guidées par les pcrepinis généraux d'égalité inupiqmalt que les eisrerentps snot teneus de garantir, pour un même travail, une égalité de tmriaetent etrne hmome et femme, ce pnprieie parntot tnat sur les oibetjfcfs que sur les éléments cnsoomapt la rémunération qui dioevnt être établis solen des nmeros identiques.

Compte tneu des spécificités de la bhrncae composée marmatneiirjeot d'entreprises de monis de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sinuptoitals spécifiques aux einrrstepes de monis de 50 salariés dnas le cadre de cet arccod paritaire.

Les ontnaisraoigs d'employeurs et de salariés pnneernt l'engagement de se réunir pour débiter les négociations prtaiers sur la piluotiqe slarlaaie 2021 dès le mios de décembre 2020.

Le présent accord srea déposé par la pritae la puls deinglite conformément aux diisitonsofs du cdoe du trivaal et les parteis cinoeennvnt d'en dmndeae 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 cnovenue que la délégation paaltnore osarenigra une réunion paairtrie sur les saielars meseluns minima conventionnels, anavt 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 atlcreis L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe de travail, tuot aocrd de bncarhe anyat vtocoain à être étendu, diot ctemooprr des stltoaipnuis spécifiques pour les esriertnps cnmaotpts minos de 50 salariés ou à défaut des jsiticfaionuts preamnettt d'expliquer l'absence de dntioossiips spécifiques à ces entreprises.

Pour la bharcne des iitndrsues de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, 98 % des établissements contmept monis de 50 salariés (données 2016 ? rpparot aneunl regad sur les marchés de la coicoamnmtun gauiqrph ? AFOGS PME CGM). Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir dnas le présent accrod de dtspioosiins spécifiques pour les eteinrpsers de minos de 50 salariés.

Article 4 - Procédure de dépôt et d'extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent accord frea l'objet de la même publicité que la cntniveoon cvlictioele nationale. Il srea déposé conformément aux dotisniiposs du cdoe du taraivl et la ptirae paotlrane s'emploiera à obinetr son enestoxin 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 osantngioaris 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 pour le setecur graphique. Dnas ce cadre, les salariés du stcuer ont matmeinsfneet fiat puvree d'une grdane solidarité vis-à-vis des entreprises.

En conséquence, malgré ce contexte, il a dnoc semblé esiteesnl aux sngeratais du présent acocrd de ne pas boueqrl tuote augntnoiaemn des saiaerls mminia en 2021.

Les straaiiengs relpalnept que le présent arccod s'applique à tutes les enitsreeprs et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dsoeuss du silarae mnmiuim cnropaonesdt à son gpruoe et à son échelon.

Ils enndetet asusi préciser que les puietolqis de rémunération doivent 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 rpnapepllt que cet arccod s'inscrit dnas un cntextoe spécifique cotpme tneu de l'absence de ptiuqile sarlaaile dnas le seeuctr de la liure, brochure, durroe dpeuis le 9 arivl 2015, dtae du dnrieer acocrd pontrat sur les sairelas minima.

Les stieigarans du présent arccod shitouanet seinogulr que celui-ci csiouttne une rsmiee à naievu 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 girllie des slreaais miimna qui en résulte, ils s'engagent à meenr des tauavrx alnalt dnas le snes d'un rhpncnpeeaort aevc les dspnsitioois pnatort sur les ccatlfinsioass alclaepipbs dnas l'imprimerie de labeur. Ces tavarux iiquenmpt dnas un pieermr tmeps d'effectuer un état des lueix des epilmos esitnaxt et des cciistsloaniats qui y snot associées.

En outre, les siarnietags ranpeeppllt que le présent arccod s'applique à tteous les erperstenis du suceter et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du silarae mnmiuim cnrpooesdnart à son gpuroe et à son échelon.

Ils enetdnnet aussi préciser que les peotqilius de rémunération doivent être guidées par les pinrpices généraux d'égalité iamnpqilt que les esieiretnps snot teneus de garantir, pour un

iiqmalunpt que les eetrsienrps snot tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de ttmeairent etnre hmmoe et femme, ce pnriicpe pratnot tnat sur les oficjtebs que sur les éléments copnasmot la rémunération qui dneovit être établis solen des noemrs identiques.

Compte tneu des spécificités de la bhcrnae composée majeiearorinmtt d'entreprises de monis 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 aorccd paritaire.

(En euros.)

Groupes et échelons	Salaires mimunim msueels (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 aorccd srea déposé par la patire la puls dniteigle conformément aux diisiptnsoos du cdoe du tivaral et les ptreais covnnneient d'en daemendr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

même travail, une égalité de teamtriet ernte hmmoe et femme, ce piprcnie pntorat tnat sur les obftejics que sur les éléments cmnosapt la rémunération qui doivent être établis seoln des nrmoes identiques.

Compte tneu des spécificités de la brachne composée mjmeeartioirat d'entreprises de minos de canuqitne salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de spltnauotiis spécifiques aux etpeeisrns de moins de cqnnitau salariés dnas le crade de cet arccod paritaire.

Le présent aroccd srea déposé par la ptiare la puls detlngiie conformément aux dispsonotiis du cdoe du tiarval et les pitraes cnvneionnt d'en daeenmdr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

(En euros.)

Échelons	Salaires mniima 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 aitifiairdmmts 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

Accord paritaire du 8 février 2022
relatif aux salaires pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO luvre ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

En préambule, les onirosantaigs d'employeurs et les scatndyis de salariés rpnæppllet que l'accord du 8 février 2022 s'inscrit dnas un centoxte spécifique de csire srtainiae dnot les efftes snot econre présents dnas les erpiesntres du secteur, de csrie des matières premières qui meache 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 mimnia hiérarchiques aevc une dtae d'application fixée à son esneitxon ou au puls trad au 1er juin 2022.

Les seiitgnaars rpleealpnt que celui-ci s'applique à teotus les ertpeeisrns et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du sarilae miinum crdaonepnst à son goupe et à son échelon.

Ils eentednnt aussi préciser que les pltoeuqis de rémunération divonet être guidées par les piepincrs généraux d'égalité ipalnimuqt que les eeeinrstps snot tueens de garantir, puor un

même travail, une égalité de tinamteret ernte hmome et femme, ce pprcniie proatnt tnat sur les ojfbtces que sur les éléments csnooapmt la rémunération qui denoivt être établis solen des nmroes identiques.

Compte tneu des spécificités de la bnharce composée mtaejroainerimt d'entreprises de minos de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sipttualinos spécifiques aux esprenetis de moins de 50 salariés dnas le crade de cet aorccd paritaire.

(En euros.)

Groupe et échelon	Salaires 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 dlntegiee conformément aux dtiinpossos du cdoe du traival et les ptraeis coneinnnet d'en dnemader l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

C'est au vu de cttee nvouelle donne eoepnentlilcxe que les oasanotinrigs sngiaairtes ont décidé de ctsrnruiore puor l'exercice 2022 une pliqtuioe de bahncre adaptée cmmoe d'autres seteucrs iluindsrtes ont pu le farie en lsaainst aux eepairsnrts le sion d'adapter le paoltgie des rémunérations eecteifvfs à luer cneotxte spécifique.

En conséquence, le présent aocrcd a puor objet de déterminer la ritielavaoorsn des seiaals mminia hiérarchiques aevc une dtae d'application fixée au 1er otobre 2022.

Les stgaiiraens rnlppeelat que celui-ci s'applique à ttuoos les eetnrpseirs et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du salraie mnimum cnsodoaprnert à son gpoure et à son échelon.

Ils edetnnnet aussi préciser que les pliteoquis de rémunération denviot 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 ptrnoat tnat sur les oijcbtfs que sur les éléments cnsmaopot la rémunération qui deniovt être établis sloen des nreoms identiques.

Compte tneu des spécificités de la barhcne composée maorrmnentjtiat d'entreprises de mnios de cqnanite salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de satnolputiis spécifiques aux eeinsrpets 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 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 cimsimoonn pairatire ptarmennee de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 22 juin 2022 aifn d'examiner la riveaialorsoth de la gllrie des srieaals miinma ctoneionnvelns aalplcibpe au stceur de l'imprimerie et des irntesidus gqpaiehrus (IDCC 184).

La foixatin du nouveau barème a donné leiu à des échanges etnre les onointraasgis sdeniyacls de salariés et la délégation des employeurs, puor psoer un dsatgiionc économique et saicol sur la saiouitn 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 clnrteae de l'attractivité de la bhrcane composée eeseliessnnemltt de TPE/PME.

Chacun a souhaité reaplper l'absence de visibilité qui pèse sur l'activité graphique, renforcée par le ctexonte inflationniste, qui pcalle les puoorvis pulcbis en général et les négociateurs pieraritas de bnkrahe dnas une saitution 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

Accord du 18 janvier 2023 relatif aux salaires au 1er avril 2023

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Lvre ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

La comismsion ptiarraie paenmenrte de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 18 jainevr 2023 aifn d'examiner la rviaaliosreton de la grllie des slrieaas mimnia cinnooeventlns aapcibpplle au stceur de l'imprimerie et des irndesutis ghrqiapeus (IDCC 184), dnas le cdrae de la pqloiuite sailalrae 2023.

La faixtion du naeuovu barème a donné leiu à des échanges enrte les ongotraiasins scliayedns de salariés et la délégation des employeurs, puor poser un dgtnosiiaac économique et social sur la saoiutitn du secteur, les cartnoeints qui pèsent sur les eispneertrs et les salariés, aïsni que sur la qtsieoun clnertae de l'attractivité de la bcnrahe composée esnenllsimteeet de TPE/PME.

Chacun a pirs la muerse de l'incertitude qui pèse sur les marchés gehraqupis dnas un cntxeote récessif où il est clopemxe de firae des prévisions. Les tnsioens sur les matières premières conjuguées à la cisre énergétique ont leomdreunt pesé en effet sur les erpetenirss graphiques, en 2022 et cnnenirotuot en 2023 à obérer les résultats des entreprises.

Cependant, les eitpersnres dmreueent puls que jaaims en rchecerhe de talents, ce qui spuopse de vaeosrilr les compétences en enteriprse et d'ajuster les sreiaals miinma hiérarchiques au niveau de la branche.

Rémunérer les compétences spupose assui de réviser la ctfilaossaiaen des eloimps et des qiiitlcafonaus C'est pouuroqi le présent arccod piiarrate s'inscrit dnoc dnas la ptescripvee d'une srniatuge d'un acorcd patrnot sur la rénovation de la gllrie des emplois-repères, de luer cotation, et de luer pmnensoieitnot hiérarchique aevc les saielras qui y snot associés.

Dès la sriguate de l'accord classification, les ptaeris sgniatriaes du présent aorccd saaiarl s'engagent sur la nécessité d'examiner l'impact de ce futur aorccd sur les mminia hiérarchiques.

Accord paritaire du 26 mai 2023 relatif aux salaires au 1er septembre 2023

Signataires	
Patrons signataires	UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lrvie ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

V B	1 702
V A	1 690
VI B	1 681
VI A	1 669

Le présent arccod srea déposé par la prtiae la puls dlneiitge conformément aux ditsnoispois du cdoe du tiavral et les patreis cvnnineeont d'en dnedmar l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments, que les oaionintarsgs siigaretans ont décidé de cnotrisrue puor l'exercice 2023 une piiutlqoe de brchnae adaptée en lnaaisst aux etprrieienss le sion de ctsonrurie luer prproe ptogiale des rémunérations effectives.

En conséquence, le présent aroccd a puor ojbet de déterminer la rveaoslrtoitan des sreiaals miinma hiérarchiques aevc une dtae d'application fixée au 1er avril 2023.

Les stearginais rpelpanelt que celui-ci s'applique à teutos les eetensrpirs et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du sriaale mimnium cerpoannrdsot à son gpoure et à son échelon.

Its etnndneet aussi préciser que les poiluqties 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 trtmiaenet ertne homme et femme, ce ncipirpe paotrn tnat sur les obeficjts que sur les éléments csaopnmot la rémunération qui dvnoeit être établis soeln des norems identiques.

Compte tneu des spécificités de la bahnrcr composée mnoieiajtarmet d'entreprises de mnois de canntuiqe salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de stnatpiiouls spécifiques aux enrtrspeis de mnois de cqutnanie salariés dnas le cdrae de cet aorccd paritaire.

Salaires mnmiia meulesns (152,25 heures) au 1er avril 2023

(En euros.)

Groupes et échelons	Salaires mnmiia 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
VI A	1 725

Le présent acrcod srea déposé par la pirtae la puls dgliiente conformément aux diniospostis du cdoe du tivaarl et les piartes cevennnniont d'en dednmear l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

La cssmoimion parrrtaie preatmnene de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 26 mai 2023 aifn d'examiner la ratloravsiioen de la grllie des slaeias mmiina cnoninoeevntls ablcpapile au steucer de l'imprimerie et des indsurites guhiaqpres (IDCC 184).

La fiaxtoin du nvaoeuu barème a donné leiu à des échanges enrte les ontosairgians saydclnies de salariés et la délégation des employeurs, puor pseor un daistiongç économique et soaicl sur la stuaition du secteur, les cniotntears qui pèsent sur les etpesnriers et les salariés, asnii que sur la qesiuton cenrltae de l'attractivité de la bcharne composée enneteleslimest de TPE/PME.

Chacun a pirs la meruse de l'incertitude qui pèse sur les marchés gripuaeqhs dnas un coetxtne récessif où il est clopemxe de faire

des prévisions. Les tenoinss sur les matières premières conjuguées à la crsie énergétique ont lmueoendrt pesé en efeit sur les eprinstrees graphiques, en 2022 et cnetniuont en 2023 à obérer les résultats des entreprises.

Cependant, les eeirneprsts dermeunet puls que jiaams en reerchhce de talents, ce qui sospupe de veasorilr les compétences en eentsprrie et d'ajuster les slieaars mimina hiérarchiques au navieu de la branche.

Rémunérer les compétences spopuse asusi de réviser la cifcsastiiolan des epmilos et des qualifications. C'est pruqouoi le présent acocrd pratiarie s'inscrit dnoc dnas la ppcvisetere d'une saiguntre d'un aocrd prnotat sur la rénovation de la gilrle des emplois-repères, de luer cotation, et de luer pnotinnemsieot hiérarchique aevc les seaalris qui y snot associés.

Dès la siurangte de l'accord classification, les praties sngiireatas du présent arocd sialaarl s'engagent sur la nécessité d'examiner l'impact de ce futur acocrd sur les mnmiia hiérarchiques.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments, que les otagoinrisans sniaragiets ont décidé de cournrtrise puor l'exercice 2023 une potqluile de bchrnae adaptée en lasiasnt aux esietenrprs le sion de courrtsnie luer pporre ptaoglie des rémunérations effectives.

En conséquence, le présent arccod a puor oebjt de déterminer la rvoaersiitoaln des siraelas mnimia hiérarchiques aevc une dtae d'application fixée au 1er sbmeptere 2023.

Les setiaanrgis rapelepnlnt que celui-ci s'applique à tuteos les entsirepres et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du saialre mniuumm crooprndsant à son groupe et à son échelon.

Ils entnndeet aussi préciser que les pliuoeiqts de rémunération doevnit être guidées par les pperiics généraux d'égalité iialnuqpmnt que les etinrrpeses snot teuens de garantir, puor un même travail, une égalité de trntmeaie etnre hmme et femme, ce ppniirce poatnt tnat sur les ofbicejts que sur les éléments

Accord paritaire du 26 mai 2023
relatif aux salaires au 1er septembre
2023 secteur de la reliure, brochure,
dorure

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lvrie ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

La csioimsomn piatarire pnnetaemre de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 26 mai 2023 aifn d'examiner la ratialsorvoein de la gllire des searials mnimia ciontnovenlnes apbcpilae au sueectr de la reliure, brochure, droure (IDCC 184), dnas le crdae de la pouilqtie sialalare 2023.

Pour ce qui est des cafltnsicaiosis et de la grllie des sliraeas mnmiia qui en résulte, les sianigaters du présent arocd réaffirment luer egmgeenat à meenr des tvaraux alnlst dnas le snes d'un repocrmpheant aevc les dinoioispsts partont sur les csaiatcfoilsins appbcilales dnas l'imprimerie de labeur. Ces truavax ipuinmleqt dnas un pmieerr temps d'effectuer un état des lueix des elimops esttnxais et des cscsflaiinoatis qui y snot associées.

En outre, les strnrigeiaas rnaelpelpt que le présent aocrd s'applique à tetuos les eisenreprts du setcuer et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du srailae mnumiim casnpoerrodnt à son gropue et à son échelon.

Ils enndetnet assui préciser que les polueitqts de rémunération dioivent être guidées par les ppieincrs généraux d'égalité iapmnlquit que les enreristpes snot teenus de garantir, puor un

csaompnot la rémunération qui dioevnt être établis sleon des nmroes identiques.

Compte tneu des spécificités de la bahcnre composée mroeartnaimjeit d'entreprises de monis de caqnuntie salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de spiiluatonts spécifiques aux eisnerteprs de minos de canqinute salariés dnas le cdare de cet acrocd paritaire.

Salaires mnmiia mlseunes (152,25 heures) au 1er septmbree 2023

(En euros.)

Groupes et échelons	Salaires minima meusnles (152,25 heures) au 1er srebpmete 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 arccod srea déposé par la prtaie la puls dtnieigle conformément aux dpiotsinsois du cdoe du traaivl et les petrias cnioenenvnt d'en dmedenar l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

même travail, une égalité de teermatint etrne homme et femme, ce pnpciire pnotart tnat sur les oitfcibes que sur les éléments csnoomapt la rémunération qui dnioevt être établis sleon des nermos identiques.

Compte tneu des spécificités de la bcarnhe composée moejnetaramiit d'entreprises de mnois de cnnutqiae salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de siiantoptuls spécifiques aux eresepintrs de mions de cqiutnane salariés dnas le crade de cet acocrd paritaire.

Le présent aocrd srea déposé par la praitie la puls dtlniegie conformément aux diotspiinoss du cdoe du tvarail et les patreis cennioevvnt d'en damedenr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

(En euros.)

Échelons	Salaires mnimia musenels (152,25 heures) au 1er sebrtpmee 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 antrtdiaisifms 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

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 Lrive ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

La cmmiissoo piarritae pneanrtmee de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 16 jenivar 2024 aifn d'examiner la risiroteovlan de la gilrle des siarleas miimna cneotnelnonvis aippcballe au suetecr de l'imprimerie et des irusdniets gpueihqars (IDCC 184).

La fiioatxn du novueau barème a donné leiu 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 cnaelrte de l'attractivité de la bnahrce composée eelsnieseenmtlt 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 effet sur les etreeinpss graphiques, en 2023 et linsieqt de cenutnoir en 2024 à obérer les résultats des entreprises.

Cependant, les eiepnrrtses dermeuent puls que jiamas en rccehhee 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 spspuoee aussi de réviser la cstaifailsoicn des eimlops et des qualifications. C'est prquouoi le présent acorcd pirtraaie s'inscrit dnoc dnas la prepvescite d'une strnauige d'un acorcd porntat sur la rénovation de la gilrle des elmpois repères, de luer cotation, et de luer pemninosnoiett hiérarchique avec les slareias qui y snot associés.

Dès la sanritgue de l'accord classification, les praiets santeiarigs du présent acrcod slairaal s'attacheront à meesrur la portée de ce ftuur aroccd sur canrites gpreeus échelons qui aurnot votoaich à être réexaminés 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-brochure-dorure

Niveau AMT B	2 538
Niveau AMT C	2 987
Cadres	
Niveau cdares A1	2 313
Niveau ceadrns A2	2 678
Niveau crdaes B	3 102
Niveau cadres C	4 017

stgieainras ont décidé de ctsoirruue puor l'exercice 2024 une pioutiqle de banche adaptée en lisnaast aux eeisrerntps le sion de cirtruosne luer propre pigtaloe des rémunérations effectives.

En conséquence, le présent aroccd a puor ojbet de déterminer la ritlisvaeoraon des saailers mmiina hiérarchiques avec une dtaee d'application fixée au 1er avril 2024.

Dans le cdare de l'application de cet accord, les otiraiognnsas d'employeurs et de salariés cnnnvneeiote 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 salarié ne diot être rémunéré en-dessous du sirlaae mnuiimm crosedaprrnot à son gurpoe et à son échelon. Ils eenntdnt aussi préciser que les pilqoeitus de rémunération deovint être guidées par les ppenircis généraux d'égalité imlinpaqt que les enrrspieets 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 menieamjrroatit d'entreprises de mions de ciannutqe salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sppltainuios spécifiques aux eiserpnetrs de moins de cqauinitne 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 aorccd srea déposé par la pairte la puls diignelte conformément aux doosntiipis du cdoe du taarvil et les peiarts cennnivneot 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 janeivr 2024 aifn

d'examiner la raovoiesirtaln de la gllrie des slareias mniima cveinnotelnnos aappclilbe au secuetr de la reliure-brochure-dorure (IDCC 184), dnas le crdae de la pqtotliue slaliraae 2024.

Dans le cttxeone de la révision de la ctcoaaalisifn des eiolpms et des qctiilaofaiuns de l'imprimerie de lbuaer et des iuetinrdss graphiques, les setaaigrns du présent aroccd cnenovneit de mnteinair la gliire sarialale spécifique au sueetr de la reliure-brochure-dorure, à trite transitoire, eimecnulxvset puor l'année 2024, dnas l'attente de la signrtuae de l'accord csaitalfsoicin qui intégrera les spécificités reliure-brochure-dorure aevc les conséquences sur les mnimia conventionnels.

En outre, les siagtheiras rpaelnelp que cet acocrd s'applique à ttuoos les eiespnrters du steecur aliuaqpnpnt l'avenant à la coentivnon coilclevte de l'imprimerie de lauebr et des iintseruds gurpihqas coarnnnctet la bnchrae spécifique de l'activité reliure-brochure-dorure en dtae du 12 déceftbres 1996. Auucn salarié ne diot être rémunéré en-dessous du sarlaie mnuimim codrnosaneprt à son gourpe et à son échelon.

Ils enneedtnt aussi préciser que les ptlqeoius de rémunération dvoenit être guidées par les picinpres généraux d'égalité inmluqiapt que les etniprsees snot tueens de garantir, puor un même travail, une égalité de temieartnt entre hmme et femme, ce pirinpe paonrt tnat sur les ociftjbes que sur les éléments cosnpmaot la rémunération qui donievt être établis sleon des neomrs identiques.

Compte tneu des spécificités de la bhnrace composée mareniremjitot d'entreprises de mnios de cnantiuqe salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de slouiiattnps spécifiques aux estereinrps de moins de ctuiqanne salariés dnas le crade de cet acocrd paritaire.

Le présent aorccd srea déposé par la ptaire la puls dlgienite conformément aux dootiiinsps du cdoe du tviraal et les ptaers cynoieennnt 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

groupe IVB

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À caquhe gorpue et à cuqhae échelon lorsqu'il en exstie un, corseonrpd un sraaile miiuumm msuenel brut, alcabplipe 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 gpoure 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 guproe 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 bhacnre composée mrraenmieaoijt 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 diipsnsoitos du cdoe du taviarl et les pteiar coneevinnt 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 24 juin 2024 relatif à la fixation du salaire minimum des groupes IVA et IVB

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT FO Ivire ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Un avaannt aux aocrdcs clisifacsiotan en dtae du 19 jveainr 1993, 9 smehtpere 1993 et 17 sbermtepe 2001 paontrt sur la ciaiclasfsiton des epomlis et qilonicitfaaus de l'ensemble du pereonsnl salarié de l'imprimerie de leubar et des iisdrtuons gqaehupris a été signé le 24 juin 2024.

Les oigatairnnsos stnraeigias de cet anenvat ont estimé ineaapnldibse de respener tnat la crhgropaatie des eoplits repères que les caototins et ponntminsieot qui y snot associés et ont cvnneou de la sngeeotaimtn du gpruoe IV de la glrile de ctiisasfoicaln en groupe IV?A et IV?B (art. 4 de l'avenant ci-dessus mentionné).

La faiioxtn des slaiars miinma hiérarchiques étant de la sulee compétence de la négociation de branche, le présent aocrcd a puor ojbet de déterminer le saairle munmiim du gropue IV?A et du guorpe IV?B.

Article 1er - Fixation du salaire minimum du groupe IVA et du

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 Lvoire ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

La cmomiossin ptaiarire peeratmne de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 25 février 2025 pour emixaenr la rtslvoiraeeoin des saliares mniima cniontlvnneeos alepbalipcs au seectur de l'imprimerie de lbeaur et des iuertdinsse giuehaprqs (IDCC 184) qui ruregpoe désormais l'imprimerie, la sérigraphie et la reliure, brochure, dorure.

L'adoption de ctete nuelvloee gilrle a donné leiu à des échanges pnaotrt sur la sotiatun économique et financière elclitexpoenne du stceuer graphique, tuos procédés et setecurs confondus, confrontés cmmoe jmaias aarpunaat à une aiotttrin de ses marchés lruods (marché publicitaire, presse périodique) qui obère les résultats des eeptsnreirs et puet meancer l'espérance de vie de caetrenis PME.

Le blucsnemaet pirsersosgf des dépenses des arnncuones vres les caauxn diagitux témoigne de ctete rooemosptiicn qu'il cenvonit de réguler puor réaffirmer les vretus du ppeair et de la chaîne de vluear de l'imprimé.

Par ailleurs, la CPIEPIFNG (commission piiartrae nniaatloe de l'emploi et de la ftomairon pfeslneoilnrsoe de l'imprimerie et des iidrsuents graphiques) chargée d'enregistrer tuot lenmicicenet économique et a ftorroii ttoue procédure collective, viot nrnfocer le nmobre de dosierss dnot elle est saisie.

Compte tneu des éléments ci-dessus mentionnés, focre est de cnasotetr que chquae négociateur a pirs la murese de ce cottnxee récessif qui icpatme nbrmoe de seceruts industriels.

Cependant, attachés à vrliaoesr les compétences au trevas d'une rsmiee en cohérence de la ctssocialcafiin (désormais unique) des emplois, les négociateurs prataeiirs ont signé le 24 jiun 2024 l'accord cflsioaictsian panrott rénovation des emplois-repères et de luer cotation.

C'est dnas ce cdrae que s'est isnrcit la stetomigenan du gupore IV de la glrlie de cloisasitfican qui a vu la nisanacase d'un naeovuu mnmiia cansrenpodrot à l'échelon B de ce groupe central.

La ptiqoulie sllaaarie qui procède du présent acocrd tenit cpomte

Le présent aoccrd prrdnea effet le 1er jenavir 2025.

de tuos ces éléments qui nuos condeisnut à opérer une rtiireosaaalvn modérée compte tneu des coaetintrns qui s'impose à nous.

Cependant, il apatnpreit aux entreprises, en interne, qui snot en rerhchcee de talents, de rémunérer les compétences efeedvicfs au-delà des sarelias mimina hiérarchiques et ce dnas une démarche de rrenonefecmt d'attractivité.

En conséquence, le présent aoccrd a puor oejbt de déterminer la rsiloitarovean des saaelris mmiina hiérarchiques aevc une dtae d'application fixée au 1er mai 2025.

Les sgiaeritnas relnleppat que celui-ci s'applique à ttoues les eepriinsrtes et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du slariae mmiuinm cnrosnraepdot à son gpruoe et à son échelon.

Ils eedentntt aussi préciser que les ptuoleiiqs de rémunération dnoeivt être guidées par les piinrpecs généraux d'égalité iailqnuptmt que les eierernstps snot tuenes de garantir, puor un même travail, une égalité de ternmtieat ertne hmmoe et femme, ce pnpicrie potnart tnat sur les ofbcjeits que sur les éléments casopnomt la rémunération qui dvionet être établis seoln des noemrs identiques.
Compte tneu des spécificités de la bcnahe composée majirerieonatmt d'entreprises de mions de ctniuaque salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sttipoualnis spécifiques aux errepteisns de mions de caqnntuie salariés dnas le carde de cet arccod paritaire.

(En euros.)

Groupes et échelons	Salaires miinma mueelsns (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 arccod srea déposé par la pairte la puls dngtlieie conformément aux disoiinsptos du cdoe du tiraavl et les pretias cveoinennnt d'en deamdenr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 22 novembre 1956

En vigueur en date du 15 déc. 1956

Acirlte 1er

Les diooistnpiss de la cnoievontn 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 lrive (C.G.T.) ;

La fédération naintoale des sidcaytns chrétiens des tvrelaliarus du lrvie (C.F.T.C.) ;

La fédération Fcroe ouvrière du lrvie ;

La fédération française des sadnyicts chrétiens d'employés, tencehnicis et aengts de maîtrise ;

La fédération ntoaaline des employés et caedrs (C.G.T.) ;

La fédération Fcore ouvrière du lrvie (employés) ;

Le sycdinat naoantil des cadars et maîtrise du livre, de la psree et des irniteusds gqehaiprus ;

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

Acitrle 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les emoyueprls et tuos les salariés cimoprs dnas le cmahp d'application de la connivteon ceciltviloe nnaioate de taaivrl du ponrneesl des iipemimrrs 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 rlteiaf 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 mnioaifdt le cmhap d'application de la cooevnitnn ccellovite niltoanae susvisée.

Aitcrle 2

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eepoulymrs et tuos les salariés cirmpo dnas le cmahp d'application de l'avenant du 12 décembre 1996 susvisé, les dspisotniois dduit aanevnt du 12 décembre 1996 à la conevntion cecilvtloe ntlaiionae 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 pnssroefis 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 mmber de prashe " ctete contoidin n'étant pas elgibixe 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 rtnsaet à ciruor et aux cnodiitons 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 cnvonitones 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 oiifcel de la République française, ansii que les dctunemos dnot l'extension est effectuée en aoltappicin de l'article 1er.

L'exclusion des aletircs Clcual des congés payés, Arrêts maladie, cotuenns dnas les dniisosoitps particulières.

L'article Congés événements flauimaix des dpionoistss 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 ccltilovee ninalaote de rtetaire et prévoyance des cdreas est étendu suos réserve de l'application de l'article 4 ter de litade convention.

Altcire 3

L'extension des etffes et snnoactis des accdors du 12 décembre

1996 susvisés est ftiae à deatr de la pblcatuion du présent arrêté puor la durée raetnst à croiur et aux ctidnonois prévues par lditess accords.

Ailtrce 4. - Le dctireeur des railnotes du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oicffiel

ARRETE du 28 mars 1960

En vigueur en date du 14 avr. 1960

Arltice 1er

Les dptsiioisnos de l'avenant du 1er jliulet 1959 à la cinvotoenn cvoctlelie nanieltoe de tiaarvl du pneeonrsl des iripmiemers de lubear et des irstidneus gquhieaprs du 29 mai 1956 (une anxnee n° 3 comnapotr le règlement général cacnronnet la fortoaimn polsolesinrfene et l'apprentissage dnas les iusrtnedis graphiques, un addiitf du 30 jiun 1959) snot renueds oogbriietlas puor tuos les eoelumyprs et tuos les terlirlaaUvs ciromps dnas le camhp d'application triteoirral et pnfnssioreol de ltaide coovietnnn cevllcioe ntnaloiae et de son avnnaet du 25 juleilt 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 conoeivntn colvcteile nnlataioe de taavril du ponnrseel des iemrpreamis de lueabr et des inrutisdes graphiques, tel que modifié par les aenntavs 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 Sraealis du 28 otrcboe 1997 rialtf à la brhacne de la reliure-brochure-dorure, clconu dnas le carde de la cionovetnn cotcevlile susvisée.

ARRETE du 21 juin 2002

En vigueur en date du 21 juin 2002

Actlire 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eproelyums et tuos les salariés criomps dnas le cahmp d'application de la cinvntoeon cveitclole 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 dtsospniiois de l'accord du 12 décembre 2001 reailtf aux salaires, abcaillppe au prseonnl de la bnhrae de la reliure-brochure-dorure, ccnlou dnas le cdrae de la coenvniotn cvitclloee susvisée.

de la République française.

Nota. - Le tetxe des adccors susvisés a été publié au Bliuetln oicieffl du ministère, flsiaccue Cnveionotns cleeitvolcs n° 97-11 en dtae du 18 aivr 1997, dibolnsipe à la Diortiecn des Jruonaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 44 F.

Article 2

L'extension des etfefs et stocainns de l'avenant du 1er jelluit 1959 est fatie à dater de la piautlcobin du présent arrêté puor la durée rsatent à coirur et aux cionnotds prévues par la cntvioenon cltcoeivle ntniaoale du 29 mai 1956.

Article 3

Le maître des requêtes au Ceiosnl d'Etat, dtrcieeur général du traiaivl 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 atlopaicipn de l'article 1er du présent arrêté.

(1) Cet arrêté a été annulé par arrêté du Cinesol d'Etat du 29 jvaieyr 1965.

Airltce 2

L'extension des effefs et sotcanins de l'accord susvisé est faite à dater de la pubtiacloin du présent arrêté puor la durée rnaestt à crouir et aux coitondins prévues par leidt accord.

Alicrte 3

Le deirtuer des roientlas du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoaul oficiel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blitelun oecfifil du ministère, fsualcce Cioevnotnns coieilcvtes n° 97-46 en dtae du 17 décembre 1997, dinsbplioe à la Dtioicrn des Juuarnox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 44 F.

Aricltle 2

L'extension des effefs et sannciots de l'accord susvisé est ftiae à dater de la plbouacitin du présent arrêté puor la durée rsantet à cuoir et aux cidiootnns prévues par ledit accord.

Atcrile 3

Le dcteireur des roatenlis du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul officel de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Btieluln ofeciifl du ministère, fccsliuae cevoinonnts covilletces n° 2002/1 du 1er février 2002, dblionpsie à la Deirocitn des Jruaonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,10 Euros.

En vigueur en date du 10 août 1963

Les ditiisspinoos de l'avenant du 9 mai 1961 à la citoenvonn
ctlcvloiee niaatnloe de tiraval du pneonresl des ireimrmpeis de
luaebr et des ietsidrums ghpieuqras du 29 mai 1956 snot rdunees
oibtirlaeogs puor tuos les eoyulrmeps et tuos les treaiurvls
cormpis dnas le camhp d'application tiotirreal et porenisenfosl
de lditae coenonvtin cieclvtloe noilntaae et de son aennvat du 25
jleuilt 1956, à l'exclusion du prrgphaaae I et de l'alinéa 2 du
pagrraaphe II.

En vigueur en date du 21 janv. 1964

Snot redenus obligatoires, puor tuos les epuelyroms et tuos les trlearavilus cprimos dnas le cmahp d'application trtaireoirl et pnsesnfirool de la covnoneitn cvitecolle noalintae de taravil du prseennol des iimirmeeprs de labeur et des ieinrudtss gqaiepuhrs du 29 mai 1956 et de son aenavnt du 25 jeluilt 1956, les diossiotpnis des acdrocs ci-après :

L'avenant du 15 février 1961 à l'annexe I " Crdaes et anetgs de maîtrise, castiiliasfcon " ;

L'avenant du 1er avril 1963, à l'exclusion du premier alinéa de l'article 326 :

En vigueur en date du 20 févr. 2004

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les elmouypes et tuos les salariés cromptis dnas le chmap d'application de la ctivnoonen covllctee nialaonte de taavril du pneeonsrl des iepmriermis de lauber et des intedirsus graphiques, tel que modifié par les acrodcs du 4 mras 1993, du 9 sbtmpreee 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas son propre cmahp d'application professionnel, les dpnriotissios de l'avenant du 23 srepmbate 2003 à l'avenant du 12 décembre 1996 crecnnanot la bhnacre spécifique de l'activité reliure- brochure-dorure rtiealf à la neloluve csfiacilsiaotn conclcu dnas le crade de la ctveonnon cytloilece ntolaniae susvisée.

En vigueur en date du 15 nov. 1966

L'extension des effets et situations de l'avenant du 9 mai 1961 est fixée à partir de la date du présent arrêté, pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par la loi n° 100 du 29 mai 1956.

Le maître des requêtes au Cniseol d'Etat, dureeticr 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 dnnot l'extension est réalisée en aiiotpalcpn de l'article 1er du présent arrêté.

Les points I (pour partie), II (pour partie) et III de l'avenant des 7 et 30 mai 1963 ;

L'extension des effets et saignements des adresses ou pierats d'accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée rasant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale du 29 mai 1956.

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que les décrets relatifs à son extension est réalisée en application de l'article 1er du présent arrêté.

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

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 ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Beiuilln
ofifeicl du ministère, fsiaccule cvtonenions citcvleoels n°
2003/42, dbolspinie à la Dietroicn des Juuroanx officiels, 26, rue
Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,23 Euros.

Snot redneus oelgtboirias puor tuos les eyrolpumes et tuos les
tlalieuarrrvs crpmois dnas le cahmp d'application tertarioirl et
pnsofeinseorl de la cnoenotivn cvoelltcie naniltaoe de trviaal du
pesnreoln des imrrimiepes de lbuaer et des irniusedts garhiqpues
du 29 mai 1956 et de son annvaet du 25 illueit 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 parhaagrp 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 avirl 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 cntnvieoon
ctcivlloee ntaniolae du peesnrol des imrempeirs de luebar et
des iiseruntds graphiques, tel que modifié par l'accord du 4 mras
1993, du 9 stmerpebe 1993 et du 12 décembre 1996, les
dtponssioiis de l'accord du 4 décembre 2003 rleatif aux salaires,
alcpbilae au pnresneol de la bcranhe de la reliure-brochure-
dorure, cnclou dnas le carde de la cntoeinovn cevitolole 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 erulyopmes et tuos les
salariés cpoimrs dnas le cmahp d'application de la coventnoin
covtlcleie naliantoe de taairvl du peoernnsl des iipemrrmes de
luaebr et des iitsnureds graphiques, tel que modifié par les
acdrkos du 4 mras 1993, du 19 strmeepbe 1993 et du 12
décembre 1996 et dnas luer poprrre champ d'application
professionnel, les dsiispioitns 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 dsniiositips
réglementaires pnrotat ftioxain du slaiare muiimnm
innropeitsrefnsel de croissance.

"pour l'année 1965",

L'avenant du 6 mai 1964, à l'exclusion des merbmms de phaesrs :

puor l'année 1964 ... 39 p. 100 ;

puor l'année 1965,

L'avenant du 10 mras 1965.

Article 2

L'extension des eeffts et scaintons des aodcrs 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 aisni que les accords dnot l'extension
est réalisée en appaicltoin de l'article 1er du présent arrêté.

Actrlie 2

L'extension des effets et stnnoiacs de l'accord susvisé est fiatae à
dater de la putboiclian 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 oifciefl
du ministère, fsauiccle coteinonvns ceilotcvles n° 2003/51,
dibspinloe à la Ddioetrcn des Januroux officiels, 26, rue Desaix,
75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 7,23 Euros.

Acrltie 2

L'extension des efftes 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 oicfeifl de la République
française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bultlien oeffiicl
du ministère, fauisccle cnnivoentos celvleicots n° 2005/15,
dbioilpsne à la Ditecoirn des Jauroux officiels, 26, rue Desaix,
75727 Piaris Cdeex 15, au pircx de 7,50 .

ARRETE du 20 décembre 1967

En vigueur en date du 27 déc. 1967

Atilrce 1er

Snot reduens oorbtlgaies puor tuos les emoeupylrs et tuos les tlrievlraaus compris dnas le champ d'application toetiarril et pfenreonssol de la ctvinoenon cetivllcoe nailtonae de tariavl du psoennel des ierempiims de leabur et des intusrdies guehrapqis du 29 mai 1956 et de son avneant du 25 jeluilt 1956 les dosioniptiss de :

L'accord du 4 avirl 1967, à l'exclusion des ceuasls ci-après :

La ptiare du tbalaeu fiuarngt au 1° intitulée Znoe ateculule ;

Les pierats du taalebu coecrnant 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 anavens du 1er jiun 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

Atilrce 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les euoymlreps et tuos les salariés cpromis dnas le chmap d'application de la cniveonton clicetovle ntalaoine de traival du pnesnreol des iremermiips de lbauer et des irusdietns graphiques, tel que modifié par les accodrs du 4 mras 1993, du 9 semtrbepe 1993 et du 12 décembre 1996, les dsoiioipstnis de l'accord du 19 orbotce 2006 pnotrat révision de la glrile des rémunérations ceinoeovlnntels menilaïms (barème annexé) conclu dnas le crdae de la cnoeioivtnn 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 ttreiioarrl et pnseeoiosfnrl de la ctooeinnvn clcvtleioe nitlnoaae de tiaravl du poernsenl des irmmieirpes de lbeaur et des irteidunss gaeqphuirs du 29 mai 1956 et de son anvneat du 25 juelilt 1956 les dositpisoins des aocdracs ci-après :

Le prtcooole d'accord du 8 jiun 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 jiun 1967), ... 23.12 p. 100.

"Total : 52,02 p. 100".

Le potorlcoe 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 etffes 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 ctvnineoon cioctvllée 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 Jrnuaol ofcieifl de la République française asnii que les adcorcs dnot l'extension est réalisée en aliciatpopn de l'article 1er.

Actlire 2

L'extension des eeffts et sotninacs de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la piliaotcbun du présent arrêté puor la durée rstaent à ciorur et aux cnontiodis prévues par leidt accord.

Atilrce 3

Le drceueitr général du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl ocefifil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bleutiln oicffeil du ministère, ficlscauae cnienvonnos cticlvleelos n° 2006/47, dipsnilobe à la Dicoiertn des Jnouraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,61 euros.

L'annexe du 8 jiun 1968 au potloroce d'accord susvisé ;

Les duex aevatnns du 13 jiun 1968.

Article 2

L'extension des effets et stcionans des adorccs susvisés est fiate à detar 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 oceffiiil 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

Article 1er

L'arrêté du 31 janvier 2007 susvisé est modifié comme suit :

1. Le troisième vsc : " Vu l'accord du 19 octobre 2006 portant révision de la grille des rémunérations des techniciens (barème annexé), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, " est modifié comme suit :

" Vu l'accord du 19 octobre 2006 concernant l'activité spécifique de reliure-brochure-dorure et portant révision de la grille des rémunérations des techniciens (barème annexé), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, ".

2. L'article 1er est modifié comme suit :

" Article 1er. - Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ

ARRETE du 1 août 1969

En vigueur en date du 19 août 1969

Article 1er

Sont réduits obligatoires pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 29 mai 1956 et de son avenant du 25 juillet 1956 les dispositions de l'accord du 6 mars 1969 relatives à la réduction de la durée du travail.

ARRETE du 22 décembre 1971

En vigueur en date du 4 janv. 1972

Article 1er

Sont réduits 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 imprimeries de bureau et des industries graphiques du 29 mai 1956 et de son avenant du 25 juillet 1956 les dispositions de :

L'accord "Ouvriers" du 19 février 1970 ;

L'accord du 24 mars 1970 sur les problèmes généraux de l'emploi concernant les industries graphiques ;

L'accord "cadres" du 28 mai 1970, relatif à la classification des agents assimilés aux cadres et agents de maîtrise (une annexe 1 bis à la convention collective nationale susvisée) ;

Les articles 2 et 3 de l'accord "ouvriers" du 14 octobre 1970 ;

d'application de la convention collective nationale de travail des personnes des industries de labeur et des industries graphiques, tel que modifié par les articles du 4 mars 1993, du 9 septembre 1993 et du 12 décembre 1996, et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord du 19 octobre 2006 concernant l'activité spécifique de reliure-brochure-dorure et portant révision de la grille des rémunérations des techniciens (barème annexé), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. "

Article 2

Le présent arrêté prendra effet à dater de sa publication pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement est chargé de l'exécution du présent arrêté modificatif, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 2

L'extension des effets et des conditions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par la convention collective nationale du 29 mai 1956.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'accord dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

L'accord "ouvriers" du 11 février 1971 ;

L'accord "employés" du 11 février 1971 (prime annuelle) ;

Les dispositions de l'accord "employés" du 11 février 1971 relatives au salaire minimum professionnel ;

L'accord "cadres" du 11 février 1971 ;

Les articles A (alinéas 1er et 2) et B de l'accord "cadres" du 9 mars 1971 ;

Les articles 1, 2 et 6 de l'accord "ouvriers" du 23 septembre 1971.

Article 2

L'extension des effets et des conditions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par la convention nationale.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de

ARRETE du 9 juin 1972

En vigueur en date du 24 juin 1972

Article 1er

Sont rnuedes otigeaoribls puor tuos les eorepuymls et tuos les trvlaraeuis ciopmrs dnas le cmahp d'application de la coevnnotin cvlloetcie nloaainte de tirvaal du pnsereonl des iipmmreres 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

Article 1er

Sont rneueds oaetilgoibrs puor tuos les eyeuompls et tuos les trauialrevs cmipros dnas le champ d'application de la cnoneioivtn cetclviole nalatonie de taravil du pnrsoeenl des ipieiemrrms de lbaeur et des ienrutdiss geauphrqis du 29 mai 1956 et de son aevannt du 25 julielt 1956 les dosnisipiots de l'accord "Cadres" du 19 jluleit 1972.

ARRETE du 6 août 1973

En vigueur en date du 15 août 1973

Article 1er

Sont reudens oreitliabogs puor tuos les eureoympls et tuos les trlielaravus compirs dnas le camhp d'application de la ctvioonenn ctlolievce nlaiantoe de tviraal du pnoeresnl des iereiiprims de lbeaur et des iuredstns ghiqueupas du 29 mai 1956 et de son anneavt du 25 jiuillet 1956 les dipioisotnss de :

L'accord "Ouvriers" du 19 mras 1973 ;

L'accord "Ouvriers" du 27 mras 1973.

ARRETE du 25 janvier 1974

En vigueur en date du 8 févr. 1974

Article 1er

Sont runedes olgiioatbres puor tuos les eupleoymrs et tuos les talrluiraves cirmops dnas le cmhap d'application de la ctveonoinn cvitlcleo noliatae de taarivl du pneesnrol des ipiemermirs de lauber et des irueindsts ggauepihrs du 29 mai 1956 et de son anaenvt du 25 jiuillet 1956 les dtnispiioos de :

l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er du présent arrêté.

Article 2

L'extension des effets et des conséquences des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée ranset à curior et aux conditions prévues par la convention collective nationale.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er du présent arrêté.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rntsaet à coruir et aux conditions prévues par la convention collective nationale.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'accord dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

Les dispositions de l'accord du 19 mars 1973 sont étendues sous réserve du respect du décret n° 71-101 du 2 février 1971.

Article 2

L'extension des effets et des conséquences des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rtsnaet à cuiorr et aux conditions prévues par la convention collective nationale.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er du présent arrêté.

L'accord "Cadres" du 9 mai 1973 ;

L'accord "Ouvriers" du 26 septembre 1973.

Article 2

L'extension des effets et des conséquences des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rnastet à cuiorr et aux conditions prévues par la convention collective nationale.

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de

ARRETE du 1 juillet 1974

En vigueur en date du 18 juil. 1974

Article 1er

Sont rattachés aux entreprises pour tous les embauchés et tous les salariés des entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des entreprises de l'industrie et des entreprises gérées par l'Etat du 29 mai 1956 et de son avenant du 25 juillet 1956 les dispositions de l'accord "Ouvriers" du 28 janvier 1974 dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 8 juillet 1974

En vigueur en date du 31 juil. 1974

Article 1er

Sont rattachés aux entreprises pour tous les embauchés et tous les salariés des entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des entreprises de l'industrie et des entreprises gérées par l'Etat du 29 mai 1956 et de son avenant du 25 juillet 1956 les dispositions de :

L'accord "Ouvriers" du 27 mars 1974 à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 327 ;

L'accord "Ouvriers" du 24 avril 1974, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les

ARRETE du 12 novembre 1974

En vigueur en date du 12 déc. 1974

Article 1er

Sont rattachés aux entreprises, pour tous les embauchés et tous les salariés des entreprises et régions industrielles dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des entreprises de l'industrie et des entreprises gérées par l'Etat du 29 mai 1956 et de son avenant du 25 juillet 1956, les dispositions de :

L'accord du 20 décembre 1972 sur la classification des emplois d'ouvriers dans l'imprimerie de l'Etat et les industries graphiques ; L'accord du 28 janvier 1974 complétant l'accord du 20 décembre 1972 susvisé ;

L'accord du 11 février 1974 modifiant l'accord du 20 décembre 1972 susvisé ;

L'accord du 7 juin 1974 modifiant l'accord du 20 décembre 1972 susvisé ;

l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er du présent arrêté.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'extension du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que l'accord dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er du présent arrêté.

dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention collective.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

l'accord du 27 mars 1974 sur l'information sociale ;
l'accord "Employés" du 7 mai 1974 ;

l'accord "Employés" du 20 mai 1974, à l'exclusion des termes "ce texte est spécifiquement masculin" figurant dans la définition de certains postes de travail, dans l'accord du 11 février 1974.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

ARRETE du 13 janvier 1975

En vigueur en date du 25 janv. 1975

Article 1er

Sont rneueds olrtebiogias puor tuos les erlopymeus et tuos les salariés criopms dnas le champ d'application de la convoneitn cloievtce niaantloe de tvairal du pornseenl des iieriepmrms de lbauer et des irrmiipees gphieuqas du 29 mai 1956 et de son aenavnt du 25 jlueilt 1956 les dpinisooitss de :

- l'accord "Cadres" du 29 mai 1974 ;
- l'accord "Ouvriers" du 1er juillet 1974 ;

ARRETE du 11 juin 1975

En vigueur en date du 20 juin 1975

Article 1er

Sont rudnees olribitgaeos puor tuos les eurolepymys et salariés cmirpos dnas le cmahp d'application teoitiaarrl et pnsfreoneosil et ttrreaoiirl de la cevoontnin ctillevoce ntanoilae de taairvl du pneoesnrl des irrmieimpes de lbeaur et des intresdius gpiquarhes du 29 mai 1956 et de son aannvet du 25 jlueilt 1956 les dptioiosnsis de l'accord "Ouvriers" du 31 jaivner 1975 ccolnu dnas le carde de la cnoeiovntn cileloctve susvisée.

Article 2

L'extension des etfets et snctioans de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la pbialuctoin du présent arrêté puor la durée resantt à ciorur et aux coidnonits prévues par la coenionvtn 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 oeficfil de la République française, asnii que l'accord dnot l'extension est réalisée en aicilppaton de l'article 1er.

Le mtisirne du travail,

Sur la pitsoopoirn du dtiecreur général du tiaarvl et de l'emploi,
Vu les arctiels L. 133-1 et svauints du cdoe du travail, et ntnomeamt les actielrs 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 sifuscscs parontt esxtoinen de la cnoeonitvn ceciolltve nltainaoe de tairavl du penonrsel des iireremimps 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 jluelit 1974 ;

ARRETE du 8 juillet 1975

En vigueur en date du 13 juil. 1975

Article 1er

- l'accord "Ouvrier" du 12 smbtepere 1974 ;

Article 2

L'extension des etfets 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 tvraial et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurool oceffiil de la République française anisi que les acodrcs dnot l'extension est réalisée en apiioptcaln 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 ceclotlvies (section spécialisée).

Pour le mitsnrie et par délégation :

Le dceriuter général du tivaral et de l'emploi, GIBRAEL OHEIX.

Article 1er

Sont rendues orbtlouiaegs puor tuos les eoyremlpus et tuos les salariés cmopirs dnas le cahmp d'application poernefssoinl et trtiearriol de la coivnnteon clolievte nltianaoe du taarvil du penrsnoel des impireirmes de lauebr et des iriusedtns geaiurphqs du 29 mai 1956 et de son aneavnt du 25 jlueilt 1956 les dntstposoiis de :

L'accord "Cadres" du 29 mai 1974 ;

L'accord "Ouvriers" du 1er jllieut 1974 ;

L'accord "Ouvriers" du 12 sempberte 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 rasentt à courir et aux cnontodiis prévues par la coieonnvtn cvitelolce précitée.

Article 3

Le duirotecer 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 aiptpacioln de l'article 1er.

Les dsinotiopss de l'accord du 5 mras 1975 créant un régime piennoorssefl de giratnae de rcuesorses puor les creads des iempirremis de luaebr et des istruneids graphiques, clcnou ertne :

- La fédération française des sctaiydns ponurtaax de l'imprimerie

et des illettrés graphiques,

- La fédération nationale des maîtres artisans et petites entreprises des métiers graphiques,

D'une part, et

- Le syndicat national des chefs et maîtres du livre U.C.T. ;

- Le syndicat national des cadres techniques du livre C.G.T. ;

- Le syndicat national des cadres techniques et artisano-artisans du livre F.O. ;

- La fédération française des syndicates chrétiens du livre, de l'édition, de la presse et du papier-carton C.F.T.C. ;

ARRETE du 22 juillet 1975

En vigueur en date du 8 août 1975

Article 1er

Sont reconnus obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application personnel et territorial de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de jour et des entreprises d'imprimerie du 29 mai 1956 et de son avenant du 25 juillet 1956 les dispositions de :

L'accord " Oeuvres " du 26 février 1975 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

L'accord " Cadres " du 7 mars 1975 dans le cadre de la

ARRETE du 25 juillet 1975

En vigueur en date du 6 août 1975

Article 1er

Les dispositions de l'avenant à l'accord du 5 mars 1975 créant un régime personnel de garanties de roessurss pour les cadres des imprimeries de jour et des entreprises graphiques, conclu le 10 avril 1975 et de :

La fédération française des syndicates putnoaux de l'imprimerie et des entreprises graphiques ;

La fédération nationale des maîtres artisans et petites entreprises des métiers graphiques,

D'une part, et

Le syndicat national des cadres et maîtres du livre U.C.T. ;

Le syndicat national des cadres techniques du livre C.G.T. ;

D'autre part,

sont reconnus obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel.

Article 2

L'agrément des effets et situations de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que le texte de l'accord agréé.

convocation collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et situations et des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée et par lesdits accords.

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 ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

Le syndicat national des cadres techniques et administratifs du livre F.O. ;

La fédération française des syndicates chrétiens du livre, de l'édition, de la presse et du papier-carton C.F.T.C.,

D'autre part,

Sont reconnus obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel.

Article 2

L'agrément des effets et situations de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que le texte de l'accord agréé.

ARRETE du 9 octobre 1975

En vigueur en date du 25 oct. 1975

Artcle 1er

Snot rneuds otegiilaorbs puor tuos les emropyeuuls et tuos les salariés cimrpos dnas le chmap d'application psorseiennfol et toiratireil de la cvioeontnn celtliovce nlioantae de tivaral du peosernnl des impimireres gaipqurehs du 29 mai 1956 et de son annevat du 25 jlleut 1956 les ditsisonoips de :

L'accord " Oruveris " du 2 jiuin 1975 madionift les siraales clocnu dnas 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

Aticlr 1er

Snot rednues oltoeibgaris puor tuos les ereuymopls et tuos les salariés cmorpis dnas le chmap d'application pfnnsseeoroil et trriaioietrl de la coteoinnvn cclelotive nataiolne de tvairal du pnnesorel des ieprmimeris de luaebr et des iursdtnes ghipreuqas du 29 mai 1956 et de son aeavnnt du 25 jeuillt 1956 les dspoisitions de :

L'accord " Oievrurs " du 7 nmvberoe 1975 cloncu dnas le crade de la civtnnooen cltoceivle susvisée ;

ARRETE du 21 avril 1976

En vigueur en date du 14 mai 1976

Atclrie 1er

Snot rendeus olagibirtoes puor tuos les euemoplrys et tuos les salariés comrips dnas le camhp d'application pfrnseeiosnol et tetariorirl de la cnvoeitnon cliteolvce ntailoane de tvraial du pserneol des ireirmiepmis 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 jiuellt 1956, les dsioonptisis diudt aocrd du 7 nvobreme 1975 mioainfdt le cahmp d'application de la cvotoneinn cclioltvee susvisée.

ARRETE du 9 juillet 1976

En vigueur en date du 24 juil. 1976

Alricte 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 irmrpmiiees 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 aocrdcs susvisés est ftiae à dtear de la piutlcaobin 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 durtceer des rntolaeis du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oficiel 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 cclilevote précitée.

Article 3

Le drueeitcr des rtlioenas du traiavl 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 eftes et scinoatns de l'accord susvisé est faite à daetr de la poltiiubacn 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 oefifcil de la République française ainsi que les acdocrs 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 lvirie ;

La fédération Fcore ouvrière du lrive (sections Overrius 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 Oivurers et Employés),

D'autre part,

Snot nneedus ogibiaetorls puor tuos les euolerpymys et salariés crimpes dnas luer chmap d'application traeeiorrtl 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 diiossnotips de l'avenant du 2 airvl 1976 à l'avenant du 30 décembre 1975 à l'accord du 24 février 1975 créant un régime prnnseioeofl de gnatirae de reosercuss puor le peeornnsl oiveurr et employé des iipemiemrrs de laeubr et des irteundsis graphiques, adopté par :

La fédération française des sdatcynis panuatrox de l'imprimerie et des isetnuidrs graphiques,

D'une part, et

La fédération française des tlrlureivaas du lrvie ;

Le sadiynct ntianaol des employés de la pesrse et du lrvie ;

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 pnooirnseesfl et tairieorrtl de la ctneioovnn ciollvtcee naoatinle de travial du pesornnel des ieimiremrs de leubar et des isuerditns gauhpqries du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrvmeboe 1975 et de son avennat du 25 jlueilt 1956, les dspisiionots de l'accord " Orieruvs " du 30 mras 1976 inetvrenu dnas le crade de la cnitvnooen cloteilvce susvisée.

ARRETE du 5 novembre 1976

En vigueur en date du 1 déc. 1976

Actlrie 1er

Snot runedes ooriatgbils puor tuos les eemlyprous et tuos les salariés cirmops dnas le cmhap d'application pnfeeinorssol et traoyertril de la cioonentvnn ctolcviele niolanate de traiavl du

ci-dessus est donné, à detar de la pacibltioun du présent arrêté, puor la durée ratsnet à croiur 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 oieciiff de la République française ainsi que le tetexs des diptisooiinss 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 emyouperls et salariés cpiorms dnas luer camhp d'application tariioterrl et professionnel.

Article 2

L'agrément des efefts 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 ldiet accord, suos réserve des dsonitsipios législatives et réglementaires rlvetaeis à la résiliation du coanrtt 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 eftefs et sitnnoacs de l'accord susvisé est fitae à detar de la paclioutibn du présent arrêté puor la durée ratsent à coiurr et aux cnnioodits prévues par la cievttoonnn cvoliltece précitée.

Article 3

Le dectriuer des rlitaenos du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl oecfiiff de la République française anisi que les arccods dnot l'extension est réalisée en atolpiacpin de l'article 1er.

pnoeoersl 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 jlleuit 1956, les dotniosspis :

De l'accord du 28 jiun 1976 inevrtenu dnas le cdare de la cteovninon 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 code de travail.

Article 2

L'extension des effets et sociaux de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par la convention collective

ARRETE du 27 décembre 1976

En vigueur en date du 12 janv. 1977

Article 1er

Les dispositions de l'accord du 31 août 1976 relatif à l'application du régime pénal des salariés de l'industrie de la chaussure pour les cadres, agents de maîtrise et assimilés des entreprises de la chaussure et des industries graphiques, ci-après dénommées :

La fédération française des syndicats patronaux de l'imprimerie et des industries graphiques,

D'une part, et

Le syndicat national des cadres et maîtrise du livre U.C.T. ;

Le syndicat national des cadres techniques du livre C.G.T. ;

Le syndicat national des cadres techniques et administratifs du

ARRETE du 25 mai 1977

En vigueur en date du 2 août 1977

Article 1er

Les dispositions de l'accord du 4 mars 1977 relatif à l'application d'un régime pénal des salariés de l'industrie de la chaussure pour les cadres, agents de maîtrise et assimilés des industries graphiques, ci-après dénommées :

La fédération française des syndicats patronaux de l'imprimerie et des industries graphiques,

D'une part, et
pour l'ensemble de l'accord :

La fédération française des travailleurs du livre C.G.T. ;

Le syndicat national des employés de la presse et du livre C.G.T. ;

La fédération Française ouvrière du livre (sections Ouvriers et Employés) ;

La fédération française des syndicats chrétiens du livre, de l'édition, de la presse et du papier-carton C.F.T.C. (sections Ouvriers et Employés),

précitée.

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 ainsi que les accords dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

Lvrie F.O. ;

La fédération française des syndicats chrétiens du livre, de l'édition, de la presse et du papier-carton C.F.T.C.,

D'autre part,
sont reuendus obligatoires pour tous les employés et salariés compris dans son champ d'application territorial et professionnel.
Article 2

L'agrément des effets et sociaux de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que le texte de l'accord agréé.

pour les associations B et C :

Le syndicat fédéral des enseignants pygmaïques U.C.T. ;
Le syndicat national des cadres techniques du livre C.G.T. ;

Le syndicat national des cadres techniques et administratifs du livre F.O. ;

La fédération française des syndicats chrétiens du livre, de l'édition, de la presse et du papier-carton C.F.T.C. (section Cadres),

D'autre part,
sont reuendus obligatoires pour tous les employés et salariés compris dans son champ d'application territorial et professionnel.
Article 2

L'agrément des effets et sociaux de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que le texte 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 rsrcueseos puor les cadres, agetns de maîtrise et assimilés des ipmerriemis de luebar et des iedusritns graphiques, cnlcou ertne :

La fédération française des sntaycids pantouarx de l'imprimerie et des iirtusdnes graphiques,

D'une part, et

Le siycadnt fédéral des iiensrduts peqrugyhalps U.C.T. ;

La fédération française des sicnatyds 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 cevtillocie ntaoanlie de tavrail du psreenno 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 carde de la cntnivoeon 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 ctleioclv ninaatole de tivaral du preensnol des imieimrrpes de leuabr et des ierdinusts gehrapqius du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 nbrvmoe 1975 et de son avnanet du 25 jleulit 1956, les dsoinopiists de :

L'accord " Oveurris " du 13 julliet 1977 invnteeu dnas le crade de la coinetvonn ccvitollée 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 railetf à l'application du régime pososfrineel de gtrainae de rsorsceeus puor les cadres, ategns de maîtrise et assimilés des iemipirems de lebaur et des isrntudies 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 trrtorieail et professionnel.

Article 2

L'agrément des eeffts et soatcnns de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à daetr de la poiciultban 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 oceffiil 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 ceonntvoin clleveitoce susvisée.

Article 2

L'extension des etfefts et sincanots des adorccs susvisés est fitae à deatr de la pbulciaoitn du présent arrêté puor la durée reanstt à ciuror et aux coiitnodns prévues par la ctinnoevon cctvliolee précitée.

Article 3

Le dreuteicr des ralteonis du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol oiicffel 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 ceicltolve susvisée.

Article 2

L'extension des efftes et scnaoints des ardccos susvisés est ftaie à deatr de la pculotbiain du présent arrêté puor la durée rsantet à cuiorr et aux cdtioonnns prévues par la cnetoovinn cletvliocce précitée.

Article 3

Le dtriuceer des rtnoealis du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oiiefcfl de la République française aisni 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 sanidycr fédéral des inrdistues ppiyalqhougurs UCT ;

Le sndaicyt nonatail des credas teeunqihcs du lvire CGT ;

Le sdanicyt nitoanal des caerds thecunqeis et arsndaimtiitfs du lirve 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 teiatriorrl et professionnel.
Article 2

ARRETE du 13 novembre 1978

En vigueur en date du 5 déc. 1978

Altcire 1er

Les doponstisiis de l'accord du 30 arivl 1978 realitf à l'application du régime pseoifrennol de gairntae de rueeocssrs puor les cadres, angtes de maîtrise et assimilés des iiermiprmes de labuer et des liensdturs 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 tenceuihqz 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 titerrioral de la coventnion ctvellocie nlaoatnie de tiaarvl du preeosnnl des irpmmieeirs de luaebr et des iudensrts gaupirhqes 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 pnsrneol des iremipmreis de laeubr et des idrsinutes graphiques, cnlcou etnre :

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 rseantt à couirr et aux cotnndoiz prévues par ldiel accord.
Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl ocffiieel de la République française, asnii que le ttxee de l'accord agréé.

Le sinydcat 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 oabliegirts 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 ctondoiins 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 otlrgiaiebs puor tuos les epmueorlys et salariés
cpomirs dnas son chmap d'application titeiorrral 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

Airtlce 1er

Snot reeudns orgileaibots puor tuos les erypmuelos et tuos les
salariés corpms dnas le cmahp d'application de la cvneootinn
ctivolcele nintaaole de tvarail du pesnroenl des ieepmirmris de
leabr et des ieitsrunds gqeraiuyps du 29 mai 1956, tel qu'il
résulte de l'accord du 7 nvromebe 1975, et de son aeavnnt du 25
jullet 1956, les doiistpsnos de :

L'accord " Ovrueris " du 1er juillet 1978 itrnvneeu 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 rlaeitf à
l'application du régime pneienofosrsl de ginatrae de rsueresocs
puor les cadres, aetgns de maîtrise et assimilés des iieeripmms
de lueabr et des itdsneiurs graphiques, conlcu ernte :

La fédération française de l'imprimerie et des ietrusdnis
graphiques,

D'une part, et

Le scndayit fédéral des iesdunrits parypiohleuqgs UCT ;

Le syndicat naïtonal des craeds tqhuicenes du lrive CGT ;

Le sydicant notaanil des caerds tncuhiquees et aintsmtfidrais 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 ieirmmipres 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 smeptbree 1978 ierventnu dnas le
crade de la coievtntnon coevltclie susvisée ;

L'accord " Oirevrus " du 15 mras 1979 iternnevu dnas le cadre de
la connetvion cecilloivte 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 oifeicfl de la République française, anisi
que le texte de l'accord agréé.

L'accord " Careds " du 26 jiun 1978 ienertvnu dnas le crade de la
connvoietn clvticoele susvisée.

Les doinsiispots du deuxième alinéa de l'article 509 de la
convention, modifiées par l'accord " Creads " du 26 jiun 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 jiun 1978,
snot étendues suos réserve de l'application des atrielscs L. 122-14
et suanitvs du cdoe du travail.

lrvie 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 tiraierrotl 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 ofiiecfl de la République française, ainsi
que le ttexe de l'accord agréé.

Les diooptnsiis de l'article 509 (par. 3) cnneeuots 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 cdootniins prévues par la cvetioonn ccolective
précitée.

Article 3

Le decueitr 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 cocelltvie ntaainole de tavrail du pensneorl des iimeremrps 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 jluelit 1956, les dopntsiisois de l'accord " Ouirvers " 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 reeudns orietlgiabos 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 graeiqhps du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrmvoebe 1975) et de son avennat du 25 julielt 1956 les dinpsiiotoss de l'accord " Ovirreus " du 28 février 1980 inevrnteu dnas le cdrae de la ctonoivnen coletlicve susvisée.

Les duex deernirs alinéas du troisième paarhpape 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 ooabirgielts puor tuos les ermpleuoy et tuos les salariés copmirs dnas le chmap d'application de la cnoionvten ctievoclle nainalote de taravil du pnenoresl des iprimieerm 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 jiun 1980 moifaindt l'accord du 15 mras 1979 irvntneeu dnas le cdrae de la convteion cltcoelvie susvisée.

ARRETE du 3 décembre 1980

En vigueur en date du 26 déc. 1980

Atcirle 1er

Snot reeudns oelgbrtaoiis puor tuos les epulemyros et tuos les salariés cmropis dnas le cmhap d'application de la cvnieotnon cevoliclte noilnaate de trviaal du psneneorl des irermiipems de luebar et des irusitneds greiuhqpas du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nevmrboe 1975 et de l'avenant du 25 jueillt 1956), les diipoinsots de l'avenant du 9 juillet 1980 à

française aisni que les adorccs dnot l'extension est réalisée en apicliotan 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 coteinnvon ciltlecove précitée.

Article 3

Le drcuetier des rnioeatls du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul oeffiicl de la République française ainsi que les adrcros 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 coenivtnon ctivelloce précitée.

Article 3

Le drcteeiur des ratlinoes du tvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouanrl ofceifil de la République française aisni que les adrccos dnot l'extension est réalisée en ataioplcin de l'article 1er.

Article 2

L'extension des eftfes et sianoncts de l'accord susvisé est faite à deatr de la puiaibloctn du présent arrêté puor la durée rsnetat à ciorur et aux cinndoitos prévues par la cvnoietnn cceoltvile précitée.

Article 3

Le drieceutr des reatoinls du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral oeificil 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 ctlcleovie susvisée.

Article 2

L'extension des efefts et sonacitns de l'accord susvisé est fitae à detar de la pcbuiliotan du présent arrêté puor la durée resatnt à criour et aux ciintodnos prévues par la ctoveionnn clocievtle précitée.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du

ARRETE du 19 février 1981

En vigueur en date du 15 mars 1981

Article 1er

Sont rdenues oloatgrbiies pour tous les eypmuelros et tous les salariés cmropis dans le champ d'application de la cvintenoön cvoillecte nioalatne de tviaarl du posenenrl des iirmmrpeeis de luaebr et des ideunstris gphuqerias du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nobremve 1975 et de son aannvet du 25 jieult 1956) les diotpoinisss de l'accord de siaaelrs " Oviurres " du 18 décembre 1980 ienrtneuv dans 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 dispositions de l'accord du 26 juin 1980 et de l'avenant du 16 srpeemtbe 1980 sont reduens orgilbtaioes pour tous les eyopremuls et salariés copmris dans le chmap d'application dsedits accords.

ARRETE du 21 avril 1981

En vigueur en date du 19 mai 1981

Article 1er

Sont rudeens oilriebogtas pour tous les eeluomyprs et tous les salariés corimps dans le cmahp d'application de la covtoeinn clolitecve 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 aeavnnt du 25 jilelut 1956) les doiosiipstns de l'accord du 27 jevinar 1981 invtreenu dans le crdae de la cnvtioonen 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

Sont rdenues oorbiaegtils pour tous les eplmyeuors et tous les salariés cpmrios dans le champ d'application de la cnnvoitoen 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 nbmvreeoe 1975 et de son anevant du 25 jielut 1956) les dtoosiipnss de l'avenant du 21 jlliuert 1981 (augmentation minimum iendvlidilue [A.M.I.] des salaires) à l'accord Oruveirs du 18 décembre 1980 ccnolu dans le crdae de

présent arrêté, qui sera publié au Jorauñl officeil de la République française ainsi que les accords dnot l'extension est réalisée en aoptlcpiain de l'article 1er.

Article 2

L'extension des eeffts et sointncas de l'accord susvisé est fiatae à dater de la pilcubaiton du présent arrêté pour la durée rnsatet à cuorir et aux cotnnoïds prévues par la cinnoetvon citolvelce précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Juoarñl oifcefil de la République française ainsi 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 pour la durée de la valadité diudt accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Junraol ofiicfel de la République française ainsi que le tetxe des arcdcos agréés.

Article 2

L'extension des effets et socnitnas de l'accord susvisé est ftiaae à dtear de la pictuoiblan du présent arrêté pour la durée rnsatet à coïurr et aux ciontoinds prévues par la ceotvniønn ceclilvte précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'extension du présent arrêté qui sera 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 etffes et scannotis de l'avenant susvisé est fatiae à dtaer de la plbtaioiucn du présent arrêté pour la durée rsatnet à coïurr et aux cotdinonis prévues par la cotnvineon cloiectvle précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Jorauñl ociefil de la République française ainsi que l'avenant dnot l'extension est réalisée en atalcioipn 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 elmoyurpes et tuos les salariés cpirmos dnas le cmhap d'application de la cnenovtion ciollvetce nlnatiaoe de traiavl du poenensrl des ieiprermmis de labeur et des isintudres ghupearqis du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nbvermoe 1975 et de son anevant du 25 jleulit 1956) les dinoiopstsis de l'accord du 8 décembre 1981 (Garantie midlaae du pnnreseol ouvrier) invterenu dnas le crade de la cnientoovn 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 comrips dnas le chmap d'application de la ctoovnine 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 dioiopstsnis de l'accord du 2 avirl 1982 ivneetrnu dnas le carde de la contnveoin susvisée, à l'exclusion des prrphaaegas 2°, 3° et 4°.

Les dsioipnsiots de cet aoccrd snot étendues suos réserve de l'application des diinitoospps réglementaires porantt faoiitxn du

ARRETE du 21 octobre 1983

En vigueur en date du 30 oct. 1983

Alticre 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les erpymuloes et tuos les salariés ciomrps dnas le champ d'application de la cvnoontein coelviltce nnaioaltae de tairval du penoenrsel 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 anaenvt 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 cioetnvnnon cecltvoie noalinate de tivaral du posenenrl des imiieimpres de luebar et des iueinrtss gipqueurhas du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nbreovme 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 pabtioiucn du présent arrêté puor la durée rentsat à cirour et aux cniodtnois prévues par la cnvoietnon cctlvoliee 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 aiipcptalon de l'article 1er.

salriae muiimnm de croissance.

Article 2

L'extension des eftfes et snntcaios de l'accord susvisé est ftiae à detar de la plibliucotan du présent arrêté puor la durée rnestat à couirr et aux cnnoidotis prévues par la ceinovontn clticoevle précitée.

Article 3

Le dcrueetir des roiletnas du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Jaronul ofecifil de la République française aisni que l'accord dnot l'extension est réalisée en aitioaplpcn de l'article 1er.

Article 2

L'extension des efefts et scintaons de l'accord susvisé est fitae à deatr de la pibltoaicun du présent arrêté puor la durée rtaenst à coirur et aux cnnidoiots prévues par la cnotevonin colevictle précitée.

Article 3

Le deeicrtur des raotinels du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Janorul oeicifil de la République française.

Article 2

L'extension des eeffts et stnocians de l'accord susvisé est fatie à dater de la pluobciiatn du présent arrêté puor la durée raesntt à croiur et aux coitdnnios prévues par la ctnooinevn clotlvciee précitée.

Article 3

Le duteecirr des rnealtios du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Jonaurul oificfel de la République française.

ARRETE du 5 mai 1988

En vigueur en date du 10 mai 1988

Artlice 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les erepmulyos et tuos les salariés cmopris dnas le cmahp d'application de la cvitnonoen coctlileve niltnaoae de tirvaal du pornseenl des ipeeirmrmis de laebur et des iirusentds grpuieahqs du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrbeovme 1975 et de son annevat 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 cclvtoeile susvisée, suos réserve de l'application des dnistioosips réglementaires protnat foatixin du silraae

ARRETE du 30 juillet 1988

En vigueur en date du 6 août 1988

Atlcire 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les emluryoeys et tuos les salariés ciproms dnas le camhp d'application de la cinoveotnn ceivoltlce naoniltæ de tviaarl du perensonl des iieprimmes de lbaeur et des iesdunirts gaqpeiruchs du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 nvboerme 1975 et de son aveannt du 25 jlueilt 1956, les dsntpiioosis de l'accord du 25 arvil 1988 cclonu dnas le cadre de la cnitnooven clvietloe susvisée.

ARRETE du 28 février 1991

En vigueur en date du 27 mars 1991

Atcrile 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les epelruyoms et tuos les salariés cporims dnas le cahmp d'application de la cenionvton cclvitolee ntlnaaoie de taraivl du peneorsnl des irmmierpeis de lbeaur et des iitesnruds gauhqreips du 29 mai 1956, (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nmroebe 1975) et de son avennat du 25 jilelut 1956, les dpoiitssnois de :

L'accord selriaas du 19 décembre 1990 clconu dnas le carde de la ctovinnn cceillvtoe susvisée ;

ARRETE du 25 avril 1991

En vigueur en date du 8 mai 1991

Acrlite 1er

Snot redunes ooiegitarlbs puor tuos les emyoelprus et tuos les salariés crpomis dnas le camhp d'application de la citnoovnen ctloivcele nalniaote 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 avaennt 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

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 rtiloenas général du tavrrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl oieficfl de la République française.

Article 2

L'extension des eeffts et stnocnais de l'accord susvisé est faite à dtear de la plcbiouiatn du présent arrêté puor la durée rsaetnt à criour et aux ctnoiidons prévues par la cvtnieonon cvoitlcele précitée.

Article 3

Le dtcieeur des rlaetions du tvairal 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 cllicvteioe susvisée,

Article 2

L'extension des etfefts et snanotcis des adroccs susvisés est fatie à dater de la pbilitaicon du présent arrêté puor la durée rsenatt à croiur et aux coonditnis prévues par la cvtenonoin ccvtiolele précitée.

Article 3

Le dieucterr des rietlanos du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl oieficfl de la République française.

susvisée.

Article 2

L'extension des etffes et soiatcnns de l'accord susvisé est fiatae à dtear de la pbuiliaotcn du présent arrêté puor la durée restant à cirour et aux cinndtoios prévues par la cetiovonnn ceiclovltle précitée.

Article 3

Le dtcueirr des riaeonlts du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual ocfeiffl de la République française.

ARRETE du 6 mai 1991

En vigueur en date du 17 mai 1991

Artclie 1er

Snot étendues conformément aux doniipstsois de l'article L. 731-2 susvisé du cdoe de la sécurité sloacie les dpioosnisits de l'accord cnnvootnneel signé le 25 obcotre 1990 ratelif à la giartane incapacité de trivaal des orruives et des employés.

Ctete esextionn a puor efeit 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 erylueplos et tuos les salariés cirmpo dnas le cmahp d'application de la coetinnovn cllecovtie naalnito de trivaal du pseronnel des iemmrierips 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 carde 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 cioontnevn cclltvorie nnitaaole de tiraval du psnrnoeel des irpimreeims de laeubr et des itndisuers gephrqaius 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 etneipress 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 ieepmriims 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 spbrmteee 1993), les dspioostiins ddiut acorcd sur la champ d'application du 4 mras 1993, modifié par l'avenant du 9 spetrebme 1993, cucnlos dnas le cdare de la coetionvnn cioclctve naotinale susvisée, et à l'exclusion du stcueer de la

acrodcd oriatelgbios puor tuos les eurelmypso et tuos les trueiaavrlrs crpioms dnas son camhp d'application.

Article 2

Le dtercueir de la sécurité siacloe au ministère des afiefras siecaols et de la solidarité et le drietucr 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 oicififel 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 etfefs et sitocanns des arodccs susvisés est fiata à deatr de la piicoblatun du présent arrêté puor la durée rtnesat à coriur et aux cinnoitods prévues par lsteids accords.

Article 3

Le deetucirr des renaitlos du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul oiecffil de la République française.

- l'avenant n° 1 du 9 srembtepe 1993 à l'accord sur les ctoicilfsasnias du 19 jneaivr 1993, colncu dnas le crade de la cnitvoonen ccitlevole susvisée.

Article 2

L'extension des eftfes et sntonaics des arodccs susvisés est ftaie à daetr de la ptcauilboin du présent arrêté puor la durée ranetst à coirur et aux cdniooitns prévues par la cnoitnoven ccletvlioe susvisée.

Article 3

Le deureticr des rteianlos du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouanrl ofieffil de la République française.

reliure, brochure, dorure.

Article 2

L'extension des eftfes et sianctons des acrodcs susvisés est fiata à dtar de la ptcluibaoin du présent arrêté puor la durée ranstet à ciuror et aux coinoitnds 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 oieffil 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 cnvoetnoin celiclovte ntaonalie de taarvil du psnrneoel des impirieres de lebaur et des iietnrduus 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 feaencinmnt de la forimtaon psieolrnnoflsee continue, conclcu dnas le cdare de la coenvntion clctvlieoe susvisée.

ARRETE du 12 octobre 1994

En vigueur en date du 23 oct. 1994

Aictrle 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les epyermuols et tuos les salariés coiprms dnas le champ d'application de la ctinnvieon cvclolitee nlniaotae de taraivl du psneoerl des iiermiprmes de luaber et des irtdiusens graphiques, modifié par les avnetnas des 4 mras 1993 et 9 sprbtmee 1993 et tles qu'étendus par l'arrêté du 3 mai 1994, les dtnoioiissps de :

- l'accord du 9 juin 1994 (Prévoyance professionnelle) clconu dnas le cardre de la civtoonnen ctvceilloe 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 eprmeoullys et tuos les salariés cmipors dnas le cmahp d'application de la cenonoitvn cloteclive nltaoniae de taiavrl du penseront des ieimirerpms de laebur et des iedsuntirs graphiques, modifié par antavens des 4 mras 1993 et 9 srtbempée 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 coiletlcve susvisée.

Aclrtie 2

ARRETE du 19 octobre 1995

En vigueur en date du 28 oct. 1995

Atlcire 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eureypmlos et tuos les salariés crmipos dnas le cahmp d'application de la cneitonvon cclovletie nanlaiote de tiaavrl du peeosnrnl des immiipreers de lauber et des idiusterns graphiques, modifié par les antneavs des 4 mras 1993 et 9 sbrteepme 1993, tles qu'étendus par l'arrêté du 3 mai 1994, les diiioptonsss de l'accord du 28 juin 1995 conclcu dnas le cdare de la cnneotovin cvltoecile susvisée.

Article 2

L'extension des eeftfs et sotanicns des aoccdrs susvisés est ftiae à deatr de la paiitbolucn du présent arrêté puor la durée rteasnt à curior et aux cniditonos prévues par ledit accord.

Article 3

Le dtuirceer des rlainotes 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 oiifcefl 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 coioitndns prévues par lidet accord.

Article 3

Le deietrcur des raniletos du tarvail au ministère du travail, de l'emploi et de la ftaioomrn pssloneefnrolie est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauroi oiiefiefl de la République française.

L'extension des efftes et staicnnos de l'accord susvisé est faite à dtear de la ptciboaiuln du présent arrêté puor la durée rtnaset à cuorior et aux cinotonids prévues par leidt accord.

Altcire 3

Le duteiercr des reionatls du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral ofeiiicfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bleiutln oieiciff du ministère, ficsuclae Cnnoiteovns cectlolvies n° 95-31 en dtae du 22 seprbmtee 1995, dbpinoilse à la Dctoeiirn des Joruuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx 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 cuior et aux ciinnootds prévues par ldtises accords.

Actilre 3

Le deietrcur des roietnals du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oeificfl de la République

française.

Nota. - Le texte des aordcds susvisés a été publié au Bulltein

ARRETE du 8 février 1996

En vigueur en date du 21 févr. 1996

Atirlce 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les erplmyuoos et tuos les salariés cimorps dnas le camhp d'application de la cvotninoen colvteicle naoatinle de taairvl du pnreesonl des iimpirmers de laeubr et des itdnrueiss graphiques, modifié par les anavntes 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 carde de la ctveooinnn cvloetclie susvisée ;

- l'accord du 21 décembre 1994 sur la fmoairotn plnsfnooerisele cnnutoie dnas les eprietrsens de mions de dix salariés, colncu dnas le cdrae de la ctevninoon ccleivolte susvisée ;

ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 8 juil. 1997

Artcile 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eupyolermes et tuos les salariés coimprs dnas le chmap d'application de la ctonvieonn cicltovlee ntliaaone de trvaial du posenrenl des imererpmiis de lebuar et des iridunsets graphiques, modifié par les ardccs des 4 mras 1993, 9 srtmbeepe 1993 et 12 décembre 1996, mias à l'exclusion du steecur de la reliure-brochure en ce qui cncrneoe l'accord du 21 décembre 1994 reitlaf à la création de la stoeicn de l'imprimerie et de la ctomiimouncan gpqhuiare au sien de l'OPCA-CGM, les dptiniossois de :

- l'accord du 21 décembre 1994 rtaelif à la ciontoitustn de l'OPCA-CGM cclnou dnas le carde de la cietnovonn celolctive nnaatiloee susvisée ;

- l'accord du 21 décembre 1994 rleaitf aux stuatts de l'OPCA-CGM cconlu dnas le cadre de la ctoveninon cceviollte nntilaoee susvisée,

1. A l'exclusion des trmees : " et d'apprentissage " fuagnirt au piont 6 de l'article 2 ;

2. Le peirem alinéa de l'article 9 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoo du traiavl ;

ARRETE du 20 avril 1998

En vigueur en date du 29 avr. 1998

Aicrlte 1er

oefficl du ministère, flauiscce Cononeitnvs celcetvolis n° 95-28 en dtae du 2 spermbete 1995, dnslpoiibe à la Dcietiorn des Juuoanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 37 F.

- l'accord du 21 décembre 1994 sur la foriatomn pllnoeeefsoisne cuntoine dnas les eesnrtripes de dix salariés et plus, cclnou dnas le cadre de la conntveion cltceolive susvisée.

Alicrte 2

L'extension des eeffes et sncontais des aordccs susvisés est fiatae à daetr de la paiboclitun du présent arrêté puor la durée ratnest à ciruor et aux ctiodnoins prévues par ltiseds accords.

Atclire 3

Le dteiruecr des raenolits du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl oiefficl de la République française.

Nota. - Le texte des aodrccs susvisés a été publié au Btllieun oieieffl du ministère, fscluaice Cintnoneovs covectleils n° 95-51 en dtae du 2 février 1996, dpislbnioe à la Dtireoicn des Jauuornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc 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 cdoo du tvairal ;

- 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 ccvloietle niatnoale susvisée.

Les aerclics 2 et 4 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoo du travail.

Arclite 2

L'extension des eeffes et snticnoas des ardccos susvisés est fitae à dtear de la pliibotucan du présent arrêté puor la durée retsant à croiur et aux codotinins prévues par lsteids accords.

Atlrice 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 oiiefefcl du ministère, fuccialse Cvinnonotes cceiotllves n° 97-11 en dtae du 11 avirl 1997, dnioblspie à la Dcoiteirn des Jrouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cedex 15, au pirc de 44 F.

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les epoueyrmls et tuos les salariés cripoms dnas le camhp d'application de la cotenoinvn clciloetve 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 ctiositunotn d'un ortoirasvbee paratiire de la brnhace clcnou dnas le cdrae de la cntinvooen 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 couirr 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 ccleitovce nnitloaae de tairval du psnenorel des iprieemrms de luaebr et des iunirsedts geiqhrpuas tel que modifié par les arcdcos des 4 mras 1993, 9 srebpteme 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996, mias à l'exclusion de la reliure-brochure-dorure, les dniisiotosps de l'accord du 1er décembre 1997 sur le catiapl tpmes de farooitmn clncou dnas le cadre de la cvinoneton cetllvioce susvisée.

ARRETE du 1 octobre 1998

En vigueur en date du 14 oct. 1998

Aitlrce 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eyuopmrles et tuos les salariés cimrops dnas le camhp d'application de la cnvoetoinn ccoltvilee ntlaoaine de tariavl du preeosnnl des imierrmpeis de lebaur et des iirnsubds graphiques, tel que modifié par les acordcs du 4 mras 1993 et du 9 semterbpe 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996 mias à l'exclusion de la reliure-brochure-dorure, les dnsotisiopis de l'accord du 1er juelilt 1998 riealtf aux sralaeis miimna cncolu dnas le crdae de la centnoivon ctclleiove susvisée.

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 nltiaoaee de tvraial du pensnerol des iremirmeips de lbuaer et des indrusteis gurpqhieas tel que modifié par les aroccds des 4 mras 1993 et 9 sempebrte 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996 mias à l'exclusion de la reliure-brochure-dorure, les dsotinsioips de l'accord du 29 jnaiver 1999 rlaetif à la réduction et à l'aménagement du tpems de tviaarl clcnou dnas le crade de la ceonotinvn cvtcloilee susvisée.

Artlice 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 txttee de l'accord susvisé a été publié au Btileuln ofeifcil 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 pircx de 45 F.

Atlrice 2

L'extension des eteffs et sactninos de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la ptblcouiian du présent arrêté puor la durée rasentt à coruir et aux ctidinonos prévues par ldeit accord.

Atilcre 3

Le dieetrcur des ratnleois du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl oiiefcfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Buellitn ofifeicil du ministère, flccisuae Cnevinootns cveoltlts n° 98-05 en dtae du 6 mras 1998, dslbiipone à la Dreticion des Jorauunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 45 F.

Ailcrte 2

L'extension des efftes et scnnaotis de l'accord susvisé est ftiae à detar de la paboluiictn du présent arrêté puor la durée rsaetnt à courir et aux ctondniios prévues par ldeit accord.

Aticrle 3

Le decuetrir des rolaentis du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl offeciil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bulltein ocieffil du ministère, fclusacie Ctniveoonns ceeiovlcts n° 98-30 du 28 août 1998, dinbsplioe à la Dteircion des Jrnauuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx 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 railtlf à l'affectation au ctmope épargne temps de juro 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.

L'article 309 nouveau, prévu au deuxième alinéa de l'article 15, relatif à la possibilité de travailler 7 jours sur 7 est étendu sous réserve des dispositions 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 sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRETE du 21 octobre 1999

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 1999

Article 1er

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 entreprises de l'industrie et des entreprises artisanales tel que modifié par l'arrêté du 4 mars 1993 et du 9 septembre 1993, et par l'accord du 12 décembre 1996, à l'exclusion de la reliure-brochure-dorure, les dispositions de l'avenant du 22 juillet 1999 à l'accord du 29 janvier 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail inscrit dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le paragraphe 1 relatif à la définition du temps de travail effectif est étendu sous réserve des dispositions de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 de mai 1978 relative à la réduction du temps de travail.

ARRETE du 20 décembre 1999

En vigueur non étendu en date du 29 déc. 1999

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 entreprises de l'industrie et des entreprises artisanales, tel que modifié par l'arrêté du 4 mars 1993 et 9 septembre 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996, mais à l'exclusion du secteur de la reliure-brochure-dorure, les dispositions de l'accord du 19 mai 1999 (Contribution des entreprises de moins de 10 salariés au tronc commun de formation) inscrit dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 11 mai 2000

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2000

Article 1er

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 entreprises de l'industrie et des entreprises artisanales, tel que modifié par les accords du 4 mars 1993 et 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, fascicule Cinquante-neuf n° 99-08 du 9 avril 1999, disponible à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 €).

1978.

Article 2

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

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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cinquante-neuf n° 99-32 en date du 15 septembre 1999, disponible à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 €).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe 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 Cinquante-neuf n° 99/28 en date du 20 août 1999, disponible à la Direction des Ressources humaines, 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-brochure-dorure, les dispositions de l'accord du 16 décembre 1999 (Prime annuelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : " sans faute l'heure " figurant au 2e tiers du premier alinéa du paragraphe 4.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à

couirr et aux coiinndots prévues par leidt accord.

Atrclie 3

Le dteureicr des reloanits du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul ociiffel de la République

ARRETE du 11 mai 2000

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2000

Alritce 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eoluyrpmes et tuos les salariés crmipos dnas le cmahp d'application de la cneotovnin cllictotvee niltaoane de tiaavrl du prsennoel des iireprmemis de laeubr et des iurnsdites graphiques, tel que modifié par les accdrcs des 4 mras 1993 et 9 seprbmtee 1993 asnii que par l'accord du 12 décembre 1996, mias à l'exclusion du sueter de la reliure-brochure-dorure, les disntposiois de l'accord du 16 décembre 1999 (Fonctionnement du groupe prtriaaie de suvii de l'accord-cadre du 29 jeaivnr 1999 sur la réduction et l'aménagement du tpems de travail) ccolnu dnas le crdae de la convnetoin cctloilvee susvisée.

ARRETE du 26 juin 2000

En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2000

Aitlrce 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les emrylupoes et tuos les salariés cormpis dnas le cmahp d'application de la contievnon cioelctvle niaotalne de tvraial du penonersl des ieimierpmrs de luebar et des irdsituens graphiques, tel que modifié par les ardoccs des 4 mras 1993 et 9 sretmepbe 1993 ansii que par l'accord du 12 décembre 1996, les dnstospioiis de l'accord du 7 février 2000 rtilaef au développement de la formation, conclcu dnas le cadre de la cotinenvon civtleocle susvisée.

Aicrlte 2

ARRETE du 21 février 2001

En vigueur non étendu en date du 3 mars 2001

Aitcrle 1er

Snot nreeuds obligatoires, puor tuos les eoypmluers et tuos les salariés copmirs dnas le champ d'application de la cetvnnoion coivelttce niolatnae de taraivl du pnenoserl des iiepmrimers de leubar et des iurnetisds graphiques, tel que modifié par les arccods du 4 mras et du 9 sterpebme 1993 ansii que par l'accord du 12 décembre 1996, les dpioitisnsos de l'accord du 19 srmbtpeee 2000 reliaif aux salaires, conclcu dnas le carde de la cotiennvon cvetclloie susvisée.

Alcitre 2

ARRETE du 17 avril 2001

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2001

Atlcric 1er

française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bteuiln ocieffil du ministère, fscailue Contenvinos cllvocietes n° 2000/10 du 31 mras 2000, dpnoiilbse à la Dterciion des Jnauruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

Arcitle 2

L'extension des efetfs et staoncins de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la pitilaocbun du présent arrêté puor la durée rtsaent à cruior et aux cnidnttoois prévues par ldeit accord.

Article 3

Le dieecutrr des rioanlets du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural oeficifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Betlilun offciiel du ministère, facisclue Cnnoievnots covvietels n° 2000/02 du 11 février 2000, dpniibsløe à la Deoitcrin des Juunroax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des eteffs et sanntoics de l'accord susvisé est faite à deatr de la putlibacion du présent arrêté puor la durée rtneast à crouir et aux coitinnods prévues par liedt accord.

Atlcric 3

Le diteecurr des rnelotias du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual oificefl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Biulteln ofcfeil du ministère, fclicuase Connitveos civtlceoles n° 2000/14 du 5 mai 2000, dbplsnoie à la Drciteion des Jnruaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et stiancons de l'accord susvisé est fiatae à dtear de la potuublican du présent arrêté puor la durée retasnt à cruior et aux coinotdins prévues par liedt accord.

Acritle 3

Le dtcieerur des rnitoaes du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul offieicl de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Beltuiln oecfifil du ministère, fuciacsle Cnenitoonvs celotveicls n° 2000/40 en dtae du 2 nmreobve 2000, dpinsbloie à la Dioctiren des Joarnuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

Snot reendus obligatoires, puor tuos les epyolmerus et tuos les salariés ciporms dnas le cmhap d'application de la covtnenion ccollvteie ninatlaoe de tvairal du pnnesorel des iriieemprms de

bleu et des éléments graphiques, tel que modifié par accords des 4 mars 1993 et 9 septembre 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996, mais à l'exclusion du statut de la reliure-brochure-dorure, les dispositions de l'avenant du 29 novembre 2000 modifiant l'accord du 16 décembre 1999 instituant une prime annuelle concédée dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et incidences de l'avenant susvisé est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à

ARRETE du 17 janvier 2002

En vigueur non étendu en date du 17 janv. 2002

Article 1er

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 industries de l'énergie et des industries gazières tel que modifié par accords des 4 mars 1993, 9 septembre 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996 relatif à la branche spécifique de la reliure-brochure-dorure, les dispositions de l'accord-cadre du 22 mars 2001 de réduction et d'aménagement du temps de travail applicables aux entreprises de reliure-brochure-dorure concédées dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du terme : " nomade ", fait référence à l'article 6-6 (réduction des formes de jours de repos supplémentaires sur l'année) ;

- de la dernière phrase du premier alinéa de l'article 9-1 (cadres intégrés dans une unité de travail et saisi des heures collectives).

L'article 2 (durée du travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (alinéa 1) du code du travail qui fixe les règles de calcul de la durée annuelle de travail, celles-ci s'appliquent à une durée annuelle inférieure à 1 600 heures.

Le premier alinéa de l'article 5 (organisation des repos hebdomadaires) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5-1 et suivants du code du travail relatifs aux dérogations à l'interdiction du travail le dimanche.

Les articles 6-4 et 6-5 (réduction des formes de repos supplémentaires sur l'année) sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-II (alinéa 2) du code du travail, une partie des jours de repos devant, en tout état de cause, être au moins du salarié.

L'article 6-7 (réduction des formes de jours de repos supplémentaires sur l'année) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-II (alinéa 2) du code du travail ainsi que les jours de repos sont pris dans la limite de l'année au cours de laquelle est appliquée la réduction du temps de travail.

ci-dessus et aux conditions prévues par l'avenant.

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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/03 du 16 février 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

La dernière phrase du premier alinéa (période transitoire) de l'article 6-14 est étendue sous réserve de l'application du paragraphe VIII de l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail aux termes de laquelle le seuil d'imputation des heures supplémentaires sur le contingent est fixé à 36 heures pour l'année 2001.

L'article 7-1 (principe de la modulation) est étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise :

- les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;

- les modalités de recours au travail temporaire ;

- le droit à rémunération et à repos consécutif des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.

Le deuxième alinéa de l'article 7-1 (principe de modulation) devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (alinéa 1) du code du travail qui fixe les règles de calcul de la durée annuelle de travail, celles-ci ne pouvant couvrir à une durée annuelle inférieure à 1 600 heures.

L'article 7-6 (chômage partiel) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 351-25 et R. 351-50 du code du travail, le recours au chômage partiel n'étant possible que dans les cas fixés par les dispositions législatives et réglementaires.

La dernière phrase du premier alinéa de l'article 7-12 (période transitoire) est étendue sous réserve de l'application du paragraphe VIII de l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail aux termes de laquelle dans le cadre de la modulation, le seuil d'imputation des heures supplémentaires sur le contingent est fixé à 1 645 heures (36 heures en moyenne sur l'année) pour l'année 2001.

L'article 9-2 (cadres dont la mission nécessite une liberté d'organisation) est étendu, en ce qui concerne la couverture de forfait en jours sur une base annuelle, sous réserve qu'en

aapcitolpn du prarahapge III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, un aocrd complémentaire de bacrnhe ou d'entreprise définisse :

- les catégories de salariés concernés pour lsqulees la durée du tpems de taavirl ne puet être prédéterminée du fiat de la ntruae de lues fonctions, des responsabilités qu'ils eexecrnt et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer eolmpi du tmeps ;

- 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 aitiaolcpgn ;

- 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 pour les salariés payés au SIMC non seeunlemt pour les salariés concernés par la réduction du tmeps de tiraval mias asusi pour les nvuueox embauchés qui

ARRETE du 8 avril 2002

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2002

Atilcre 1er

Snot rudnees obligatoires, pour tuos les eloeyrupms et tuos les salariés cromips dnas le camhp d'application de la ceionntvon ctollcivee ntianoale de tarival du pserneol des iiermrmpes de lubear et des iiednrtss graphiques, tel que modifié par les acodrcs du 4 mras 1993, du 9 setbeprme 1993 et du 12 décembre 1996, les disoioistnps 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, pour tuos les eumrylpos 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 sermtptbee 2001 à l'accord du 19 jinvaer 1993 pnatort sur la ciasfcstioialn des eomlips et des qctioiafunails de l'ensemble du pernosel salarié de l'imprimerie de lubear et des isrntdueis giehpruqas

oaunrcecept 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 deuqul la totalité des juors affectés au cmopte épargne-temps d'un salarié en alpaotipin 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 plotciiaubn du présent arrêt pour la durée ratnest à coriur et aux cidtinoons prévues par leidt avenant.

Ailcrte 3

Le dercieutr des roinleats du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul oeciffil de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Blltuein oiifecfl du ministère, faucscle Cnoenvinots clivetcelos n° 2001/16 du 18 mai 2001, dpoinilbse à la Dtiiercon des Juoanrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cedex 15, au pirc de 7,01 Euros.

Acrilte 2

L'extension des efetfs et saticnnos de l'accord susvisé est fatie à detar de la piiotlcabun du présent arrêté pour la durée rtasnet à couir et aux citnionods prévues par ledit accord.

Ariltce 3

Le deuetcirr des rteaoins du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl oieficfl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Butlieln oeificfl 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 pirc de 7,10 Euros.

ccnlou dnas le crade de la cnieovnton cocltvliee susvisée.

Atlcric 2

L'extension des effefs et saotcnins de l'avenant susvisé est fiata à daetr de la poacilitubn du présent arrêté pour la durée rtnesat 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 oieficfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btiluen oieficl du ministère, fliscauce cntioovnes cleocltevis n° 2001/43

ARRETE du 6 mai 2004

En vigueur non étendu en date du 16 mai 2004

Arcltie 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eplyouerms et tuos les salariés cmpiors dnas le cmhap d'application de la cotievnnon ctillvcoee naotanile de tviaral du pnseenorl des ipemirmies 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 aaotostnriius d'absence des délégués syndicaux.

ARRETE du 17 juin 2004

En vigueur non étendu en date du 29 juin 2004

Alictie 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eomperulys et tuos les salariés cpormis dnas le champ d'application de la conntvoein clitlevoce nniloate de tviaral du pneersnol des iieiprmms 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 ianausntrt une ganratie de rémunération mensuelle.

ARRETE du 15 décembre 2004

En vigueur en date du 24 déc. 2004

Aricltie 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eyempolurs et tuos les salariés cpmrios dnas le camhp d'application de la cnvietonon nintaolae de tairval du porsnneel des iprmmeiies de leuabr et des itrdsuiens graphiques, tel que modifié par les acdcros du 4 mras 1993, du 9 strpbmee 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas son propre champ d'application professionnel, les dsnosioiitps de l'accord pirtairae du 21 jiun 2004 ponartt désignation de la Carpilig-prévoyance puor la gtesoin des rquesius en matière de raetrite et de prévoyance.

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

du 23 nveormbe 2001, dsniipoble à la Ditreiocn des Jnuaurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

Atlirce 2

L'extension des eeffts et scnantois de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la piboctiauln du présent arrêté puor la durée rnaestt à courir et aux ctioinndis 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 ociefil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bilueltn oeciffl du ministère, fucliasce ctvnnionoes cclelvoteis n° 2004/4, dnbliopsie à la Diriecotn des Jounruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

Artlce 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.

Aticrle 3

Le dtecreiur des rtienalos du tvairal 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, fclucase cintnnooves ctliecevolvs n° 2004/13, dioilspnbe à la Deocitirn des Juaournx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

Arlcite 2

L'extension des efefts et sanontcis de l'accord susvisé est fiata à deatr de la pbiuitcolan du présent arrêté puor la durée rentsat à coriur et aux ciotdonins prévues par leidt accord.

Aitlcie 3

Le dceuietr des realnitos du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl oiicfevl de la République française.

Nota. - Le txttee de l'accord susvisé a été publié au Bulliten ociefiyl du ministère, ficsclae coonnetivns coevleticls n° 2004/30, dnislobipe à la Ditriecon des Juouranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

salariés crpmois dnas le cmahp d'application de la cetvinonon cllecvtotie nnaitaole de taiarvl du peeornnsl des irmmiereps de leuabr et des iedurinsts graphiques, tel que modifié par les acorcdrs du 4 mras 1993, du 9 srpmebtee 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas luer prpore cmhap d'application

professionnel, les dontiospsiiis :

- de l'accord du 12 ootcbre 2004 rliaetf à la fomrtaoin pnleslroinseofe tuot au lnog de la vie cnlcou dnas le cdrae de la covinteonn clocetlive nilotnaae susvisée. L'article 9 (Accompagnement des eerprietnss dnas l'élaboration de luer paln de formation) est étendu suos réserve de l'application des disonpisitos des aticerls R. 964-4, dnreeir alinéa, et R. 964-16-1, drneer alinéa, du cdoe du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2004-1096 du 15 obtorce 2004 et de l'arrêté du 21 février 2005 fxiant le pfnoald des dépenses de fnoecntoienmnt des oirmgaesns prareitias ccotulleres agréés ;

- de l'accord du 25 obrcote 2004 riletaf à l'équilibre du régime de prévoyance CRPILAIG cconlu dnas le cdare de la cionetvonn cviocellte nlaatoine susvisée.

ARRETE du 8 novembre 2005

En vigueur en date du 18 nov. 2005

Aciltre 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eyuoerplms et tuos les salariés cpmiors dnas le cmahp d'application de la cnonvetoin cevtillico notlnaiae de trivaal du prsoneenl des ipmiermreis de lauber et des iednrtisus graphiques, tel que modifié par les adrcros du 4 mras 1993, du 9 seembptre 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas son propre champ d'application professionnel, les dponitossiis de l'accord du 16 jiun 2005, rtlieaf à la ptlouiqe salariale, cncolu dnas le cdare de la cvonetinon ctevolilce ninloatae susvisée.

ARRETE du 23 octobre 2006

En vigueur en date du 3 nov. 2006

Actilre 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les emyloeuprs et tuos les salariés cmprios dnas le chmap d'application de la coenivnotn cevotclile nanailote de tviaarl du preensonl des iepeimrims de labuer et des iuriedstns graphiques, tel que modifié par les aocdcrs du 4 mras 1993, du 9 sebtpemre 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas son pprore cmhap d'application professionnel, les dtiniipossoss de l'accord du 16 mai 2006, reil taf aux srlaeias minima, cloncu dnas le crade de la covntneoin ccloevilte ntnoliaae susvisée.

L'accord susvisé est étendu suos réserve de l'application des donssiotipis réglementaires ptonart fioxtan du slaraie miummim

ARRETE du 10 mai 2007

En vigueur en date du 19 mai 2007

Arcitle 1er

Altire 2

L'extension des efftes et staconnis des adcocrs susvisés est fiata à daetr de la pciluabtion du présent arrêté puor la durée rnstaet à coruir et aux cnotodiins prévues par ltiseds accords.

Alticre 3

Le deertucir des rneotlias du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl oiffceil de la République française.

Nota. - Les texets des adocrcs susvisés ont été publiés au Beulilt n oeficifl du ministère, flucaciess ceotinnvons clotvcelies n° 2004/45 (en ce qui cnnercoe l'accord du 12 obcrote 2004) et n° 2004/48 (en ce qui cnroncee l'accord du 25 ortocbe 2005), dnolbieisps à la Dcriteoin des Jnuauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piar Cedex 15, au pirc de 7,32 Euros.

Aitrcle 2

L'extension des etfefts et scnniotas de l'accord susvisé est fiata à dtear de la puaitoiclbn du présent arrêté puor la durée rsatnet à criour et aux cinnoodits prévues par liedt accord.

Airlcte 3

Le dteiceurr des rtailones du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul ociffiel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Beliult n oieicffl du ministère, filcuacse cteonoinnvs ctlvceioels n° 2005/27, dilposinbe à la Dtioecrn des Jaunuorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 7,50 euros.

ifnisesnteroropnel de croissance.

Alictre 2

L'extension des effets et stcioanns de l'accord susvisé est fitae à dtear de la pialoutcibn du présent arrêté puor la durée rnastet à ciruor et aux cdniiotons prévues par ledit accord.

Actilre 3

Le dceeuitr général du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol offiiecl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Belulit n oieicffl du ministère, fiucalsce coventnonis cetlcleoivs n° 2006/26, dnplbsiioe à la Doctiirn des Juonuorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 7,50 euros.

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les erlomupyes et tuos les salariés crpmios dnas le cmahp d'application de la coetionnvn clcvltlieoe noilaante de tarival du ponnreel des imrepmeiirs de

lebaux et des itduisneis graphique, tel que modifié par les accords du 4 mars 1993, du 9 septembre 1993 et du 12 décembre 1996, les dispositions de l'accord du 29 janvier 2007, relatif aux salaires, en outre dans le cadre de la coexistence ciclotrice susvisée.

Article 2

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

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule annuaire collectif n° 2007/12, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix 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 labour 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 labour 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 labour 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 labour 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 labour 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 laur 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 laur 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° 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° 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 laur 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 laur 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. Romain

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. Romain

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° de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Le 2e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Le 3e 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. Romain

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. Romain

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.

