

Imprimeries de labeur et industries graphiques

BROCHURE JO 3138

(personnel des)

IDCC 184

Convention collective nationale du 29 mai 1956

[Étendue par arrêté du 22 novembre 1956, JO 15 décembre 1956]

Par arrêté du 23 janvier 2019 (JO, 31 janv.), la CCN «Sérigraphie : industrie» est rattachée à la CCN «Imprimeries de labeur et industries graphiques»⁽¹⁾

(1) Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels

NOR : MTRT1902685A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

Article 1^{er}

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1543	Convention collective nationale de la boyauderie	1586	Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
412	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
172	Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	184	Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
715	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes	489	Convention collective du personnel des industries du cartonnage
207	Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ conventionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Secteur rattaché	Convention collective dont le champ d'application est élargi	
Intitulé	IDCC	Intitulé
Centres de gestion agréés	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes

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.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Organisation(s) patronale(s) d'origine :

Fédération française des syndicats patronaux de l'imprimerie et des industries graphiques ;

Syndicat indépendant du personnel des imprimeries de la Seine-Maritime « Travail et liberté » (adhésion du 20 décembre 1956) ;

Fédération nationale des maîtres artisans et moyennes entreprises des métiers graphiques, (adhésion du 7 juillet 1970) ;

Syndicat national des infirmiers et infirmières salariés (adhésion du 15 décembre 1971) ;

Confédération générale des syndicats indépendants (CGSI) (adhésion du 11 octobre 1974) ;

Groupement des métiers de l'imprimerie, (adhésion du 19 janvier 1990).

Organisation(s) patronale(s) actuelles :

Fédération de l'imprimerie et de la communication graphique (FICG) (fusion avec SICO GIF pour devenir UNIC) ;

Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ;

Chambre syndicale nationale du pré-presse (CSNP) ;

Fédération des SCOP de la communication ;

Chambre syndicale nationale de la reliure-brochure-dorure (CSNSRBD) ;

Syndicat national des industries de la communication graphique et de l'imprimerie françaises (SICO GIF) (adhésion du 19 janvier 1998) (fusion avec SICO GIF pour devenir UNIC).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Force ouvrière du livre CGT-FO ;

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication FILPAC-CGT ;

Fédération communication et culture (FTILAC) CFDT ;

Syndicat national du personnel d'encadrement de l'imprimerie de labeur et activités connexes (SNIL) CGC ;

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle FC-CFTC ;

Syndicat national des employés et cadres de Presse, d'Édition et de publicité (FO)

Fédération nationale des employés et cadres Force ouvrière

Syndicat national de l'écrit CFDT

Dispositions générales

Partie Première

Préambule - Programme - Durée - Divers

Article 1er

Les organisations signataires, déclarant, au nom de leurs adhérents, respecter la fonction patronale et ses délégations, aussi bien que la dignité humaine au travers de la fonction de salarié, de quelque catégorie qu'il soit, établissent la présente Convention dans le premier but de maintenir et développer les rapports de bonne entente et de parfaite loyauté entre tous les membres de la profession et, dans le second but, conséquence du premier, d'aboutir à un développement harmonieux de la profession, développement qui doit être bénéfique à tous ses membres sans exception.

Article 2

En même temps qu'il codifie les droits et obligations de chacun, le présent document rappelle donc ci-dessous certains principes (extraits de la Déclaration commune du 16 décembre 1954) dont les organisations signataires déclarent reconnaître toute la valeur :

— on ne peut répartir des richesses qui n'ont pas été préalablement produites;

— on travaille mieux et plus dans l'entente et la cohésion;

— on ne lutte ni longtemps ni efficacement contre le progrès technique, on doit s'y adapter, et faire que ce progrès aboutisse au progrès social;

-
- les bénéfices de l'accroissement de la production doivent revenir, dans une proportion équitable à la clientèle, à l'entreprise, à tous ceux qu'elle emploie - le résultat devant toujours être, par voie directe ou indirecte, une élévation du niveau de vie de chacun;
 - l'information loyale et réciproque est une nécessité absolue.

Article 3

1. Le traitement ou salaire rétribue un travail qui doit être effectué en toute conscience, aussi bien du point de vue qualité qu'au point de vue quantité, l'horaire de travail s'entendant ainsi pour du travail effectif.
2. Les organisations signataires reconnaissent que chacun doit, en outre, se comporter favorablement à la vie de l'entreprise (recherche de satisfaction de la clientèle, gaspillages évités, etc.), et que tel est bien son propre intérêt, la prospérité de l'entreprise ne devant manquer, en définitive, d'avoir des conséquences heureuses pour lui-même.
3. L'employeur doit tendre à placer ses collaborateurs dans des conditions de travail permettant au travailleur consciencieux d'obtenir, sans efforts excessifs, les meilleurs résultats.

Article 4

Les diverses organisations de salariés, qui prennent acte de l'esprit même du document, déclarent comprendre la nécessité de l'augmentation de la productivité à laquelle conduit le matériel nouveau.

Afin de garantir alors à l'ensemble du personnel sa juste part dans les produits d'une augmentation générale ou particulière du rendement, les chefs d'entreprise s'emploieront à développer tous systèmes d'intéressement à la productivité - le principe seul 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

1. Les organisations signataires, rappelant formellement 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 maintiennent et renforcent une procédure accélérée de conciliation, les organisations signataires de Cadres et agents de Maîtrise, Ouvriers et Employés s'engageant à ce qu'aucune grève professionnelle ne soit décidée, aucune mesure ne soit prise tendant à ralentir la production, sans qu'en effet ait été mise en oeuvre et conduite à terme la procédure de conciliation, voire d'arbitrage (art. 901 et suivants).
3. Les employeurs prennent le même engagement en ce qui concerne une fermeture éventuelle, pour cause de conflit, de tout ou partie de leur entreprise, voulant que la procédure de conciliation obtienne, de leur propre fait, le maximum d'efficacité.

Article 6

1. Dans un délai qui n'excédera pas une année à compter de la date de la signature de la présente Convention, les organisations signataires constitueront et mettront en place un comité paritaire, dit Comité national permanent, où seront représentées les organisations signataires de la présente Convention. Ce Comité siègera obligatoirement à des intervalles réguliers, qui seront fixés au moment de sa formation.
2. Le rôle de ce Comité national permanent - 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 signataires elles-mêmes.
3. Celles-ci sont d'ores et déjà d'accord pour que les premières études du Comité national permanent portent sur les points suivants, dont la liste est déclarée non limitative :
 - Apprentissage et formation professionnelle;
 - Lutte efficace contre une apparition ou un développement éventuels du chômage dans la profession, le « reclassement » du personnel écarté par l'évolution de la profession pouvant poser des problèmes de première urgence;
 - Assouplissement éventuel du régime des majorations d'heures supplémentaires en fonction de garanties de salaires;
 - Emploi et équipement des divers matériels polygraphiques par le personnel professionnel qualifié et dans la recherche de la meilleure utilisation;
 - Amélioration, avec assouplissement concomitant, du régime des congés payés;
 - Études d'ordre technique tendant à améliorer les divers procédés 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 salaires minima conventionnels.

Champ d'application - Durée - Révision

Article 7 (d origine)⁽¹⁾

(1) *Avenant du 9 septembre 1993 (étendu par arrêté du 3 mai 1994, JO 14 mai 1994 à l'accord du 4 mars 1993)*

Signataires :

Fédération de l'imprimerie de la communication graphique (FICG);

Fédération nationale des métiers graphiques (FNMG);

Chambre syndicale nationale du pré-press;

Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI);

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication CGT;

Fédération communication et culture FTILAC-CFDT;

Syndicat national du personnel d'encadrement de l'imprimerie du labeur et des activités connexes CFE-CGC;

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC.

Les signataires de l'accord du 4 mars 1993 définissant le champ d'application de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur des Industries graphiques constatent que des quiproquos peuvent naître de la nomenclature des activités françaises établies par l'INSEE.

Ils rappellent que la nouvelle nomenclature INSEE n'a pas pour dessein de provoquer a priori un changement de la Convention collective aux entreprises qui l'appliquaient précédemment.

En effet les groupes et rubriques de la nomenclature des activités économiques de 1973 étaient liés à des techniques ou procédés alors que les nouveaux font référence à des produits.

Ils décident donc d'apporter les précisions suivantes à l'accord du 4 mars 1993 et en demandent l'extension :

Article 1

Sont exclues du champ d'application les entreprises n'exerçant pas à titre principal une des activités visées par la Convention collective de l'Imprimerie de labeur et soumises à une autre convention collective de branche bien qu'ayant des codes APE 22.2 C, 22.2 E et 22.2 G telles que notamment :

— les entreprises relevant des conventions du textile ou de la métallurgie (gravure de planches ou rouleaux pour impression sur étoffe et papiers peints et métiers relevant de l'industrie des métaux);

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

Article 2

Relèvent de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques les entreprises qui en relevaient le 1^{er} janvier et le 4 mars 1993 et dont le code APE n'est ni le 22.2 C ni le 22.2 E ni le 22.2 G, telles que notamment :

— les entreprises de gravure et de gravure en taille-douce portées depuis janvier 1993 au code APE 22.2 J.

(Remplacé par accord du 4 mars 1993, étendu par arrêté du 3 mai 1994, JO 14 mai 1994 (à l'exclusion du secteur de la reliure, brochure, dorure), complété par accord du 12 décembre 1996, étendu par arrêté du 6 mai 1997, JO 17 mai 1997 pour la branche reliure, brochure, dorure)

1. La présente Convention s'applique dans les départements français de la Métropole et d'Outre-Mer à toutes les catégories de personnel des professions appartenant à l'Imprimerie de labeur et aux Industries graphiques qui sont répertoriées sous les groupes et rubriques suivants de la nomenclature des activités et produits établie par l'INSEE au 1^{er} janvier 1993 (se substituant aux codes d'activités 51.10 et 51.11 de la nomenclature de 1973) :

22-2C

Imprimerie de labeur; 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, agendas 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 photogravure et la finition intégrées.

22.2E

Reliure et finition; 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.

Pour cette classe, les articles 212, 213, 320, 321, 326, 327, 332 ne sont pas applicables aux entreprises spécialisées exerçant la reliure-brochure-dorure à titre principal et pour lesquels les sujets traités font l'objet d'un accord spécifique complémentaire précisant en outre les modalités de négociations salariales, classifications et arbitrage

22-2G

Composition et photogravure; cette classe comprend notamment :

— la composition et le traitement de l'image assistés par ordinateur;

— la photogravure;

-
- la composition typographique et la photocomposition;
 - la gravure pour impression sur papier et textile;
 - la production de matrices typographiques, de plaques, de cylindres et autres supports pour impression.

2. Les parties signataires expriment en outre le souhait 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 de labeur et des Industries graphiques, et s'engagent à coordonner leurs efforts pour qu'il en soit ainsi.

3. La présente Convention n'est pas applicable aux imprimeries spécialisées de journaux quotidiens. Pour les imprimeries mixtes ou notoirement spécialisées (labeur, commerce et journaux), des dispositions particulières peuvent viser le personnel spécialisé des journaux.

Article 7 (nouveau)

(Résultant de l'accord du 17 septembre 2001 non étendu)

(Champs d'application de la CC rattachée)⁽¹⁾

(1) Champ d'application de la CCN «Sérigraphie»

Article 1^{er}

La présente convention s'applique aux personnels ingénieurs et cadres, agents de maîtrise, ouvriers et techniciens, et employés des professions de l'ensemble des départements français qui relèvent du Groupement Professionnel de la Sérigraphie Française et, plus généralement des entreprises qui utilisent la sérigraphie ainsi que procédés d'impression numérique connexes. Ces activités sont classées notamment sous les codes NAF 22-2 C et 22-2 J dont elles constituent une partie.

Il est précisé que la sérigraphie est un procédé d'impression directe permettant de déposer un élément liquide ou pâteux sur un support à l'aide d'un pochoir constitué de mailles et d'une racle.

En complément du procédé sérigraphique, l'impression numérique est une technologie permettant de déposer des encres sur un support à l'aide de micro jets envoyés à travers des buses.

Les procédés d'impression numérique connexes visés par le présent champ d'application sont tous les procédés d'impression qui requièrent la technologie numérique et qui sont utilisés en complémentarité ou en remplacement direct du procédé sérigraphique, lorsque le choix entre les deux techniques ne se pose pas en terme de faisabilité technologique.»

Le champ d'application de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques concerne l'ensemble des salariés des entreprises situées sur le territoire national ou les départements d'outre-mer, relevant notamment des codes NAF 22.2 C, 22.2 G, 22.2 E, dont les activités sont la composition, la mise en forme de l'information et son transfert sur tout support médiatique, ainsi que les opérations de finition nécessaires à l'élaboration d'un document finalisé, prêt à être distribué.

En conséquence, sont comprises dans ce champ, les entreprises dont l'activité principale se caractérise notamment de la manière suivante :

- *La saisie, la numérisation, le traitement des textes et illustrations, la validation et le paramétrage des données, la structuration et la mise en forme graphique du contenu pour permettre une restitution conforme des éléments à reproduire.*
- *La validation et l'assemblage cohérent de l'ensemble des éléments qui constituent la forme imprimante afin de garantir une reproduction optimale du contenu en fonction des caractéristiques du système d'impression et de la nature du support utilisé.*
- *La restitution des données, via des systèmes d'impression, pour reproduire le contenu de la forme graphique, à un certain nombre d'exemplaires, sur un support souple ou rigide avant l'exécution des opérations de finition nécessaires à la production d'un document finalisé.*
- *Préparation et organisation de l'acheminement groupé ou individualisé de documents finis par tout moyen de transfert matériel ou immatériel.*
- *L'exploitation et la gestion des données numériques issues de contenus éditoriaux pour permettre notamment l'administration de bases de données d'images et l'impression de documents comportant des données variables.*
- *La gestion du transfert des informations graphiques en ligne et l'intermédiation des relations via des serveurs et des réseaux de transmission de données.*
- *La conversion, l'enrichissement et la mise en conformité des fichiers de données pour autoriser une restitution du contenu éditorial sur différents supports média, notamment des produits multimédia interactifs.*

Les parties signataires expriment en outre le souhait 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 de labeur et des industries graphiques, et s'engagent à coordonner leurs efforts pour qu'il en soit ainsi.

La présente convention n'est pas applicable aux imprimeries spécialisées de journaux quotidiens. Pour les imprimeries mixtes ou notoirement spécialisées (labeur, commerce et journaux), des dispositions particulières peuvent viser le personnel spécialisé des journaux.

Article 8

1. La présente Convention est valable, à compter du 1^{er} juin 1956, jusqu'au 31 mars 1959. Elle se renouvellera

ensuite par période d'une année, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes, sous la forme d'une lettre recommandée, trois mois au moins avant l'échéance de chaque période.

2.En cas de dénonciation par l'une des parties et dans la mesure où une nouvelle Convention n'aurait pas été conclue, l'ancienne Convention continuerait de produire ses pleins effets jusqu'au 30 juin suivant.

Article 9

(Modifié par accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976, JO 1^{er} décembre 1976)

1.L'une ou l'autre des parties signataires peut demander la révision d'un ou plusieurs points de la présente Convention, à la condition d'en formuler la demande, par lettre recommandée, le 31 janvier au plus tard, la ou les modifications demandées devant avoir effet le 1^{er} avril suivant.

2.Si l'accord des autres parties signataires n'est pas obtenu en temps utile, le texte établi restera en vigueur pendant un maximum de six mois à compter du 1^{er} avril, étant entendu que les organisations signataires utiliseront ce délai pour instituer telle procédure adéquate d'arbitrage, et qu'elles se déclarent d'accord pour accepter et appliquer la décision arbitrale.

3.La possibilité de révision prévue par l'alinéa ci-dessus du présent article ne saurait être admise avant le 1^{er} avril 1958.

Avenants régionaux - Clauses diverses

Article 10

1.Les dispositions de la présente Convention obligent toutes les organisations syndicales, lesquelles sont garantes de son application loyale et de bonne foi par leur mandants.

Elles remplaceront celles de tous les contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

2.La présente Convention ne peut être en aucun cas cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de celle-ci.

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

4.Des avenants régionaux ou professionnels pourront être adjoints à la présente Convention.

Article 11

Préconisant un traitement ou salaire juste et honorable, les parties signataires reconnaissent l'effet néfaste, à des titres divers, des traitements et salaires anormalement bas en France et à l'étranger et, en particulier, de la concurrence déraisonnable qui peut en découler.

Les parties signataires seront d'accord, en toutes circonstances, pour combattre, par une action commune, les abus flagrants qui peuvent découler, et découlent généralement de l'exécution et de la vente de travaux commerciaux par les administrations, prisons et institutions diverses, écoles professionnelles par exemple.

Article 12

Les parties signataires reconnaissent qu'il est difficile, quelque importance que l'on veuille donner au présent document, de répondre à toutes les questions que peut poser la vie, complexe, de la profession - et en particulier de codifier par avance les conditions de travail et de rémunération auxquelles peut conduire le matériel moderne.

En conséquence, tout différend qui porterait sur une question non prévue dans la présente Convention ou ses avenants - ou qui, pour être résolu, nécessiterait une interprétation de ces textes - sera soumis à la Commission nationale interfédérale de conciliation et d'arbitrage prévue aux articles 901 et suivants.

Article 13

Conformément à l'article R. 135-1 du titre III du livre 1^{er} du Code du travail, un avis sera affiché dans les lieux où le travail s'effectue, ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage, avis indiquant l'existence de la Convention collective, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt; un exemplaire de la présente Convention sera tenu à la disposition du personnel. Il en sera de même, éventuellement, pour tout avenant régional.

Article 14

La présente Convention sera, conformément à l'article L. 132-8 du titre III du livre 1^{er} du Code du travail, déposée au Conseil de prud'hommes de la Seine (DDTE de Paris depuis le 1^{er} janvier 1980) et auprès de tous autres organismes utiles, et ce à la diligence des organisations signataires et de leurs délégations régionales ou locales.

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente Convention pourra y adhérer ultérieurement.

L'extension de la présente Convention sera demandée, dans les plus courts délais, à M. le ministre du travail, l'arrêté d'extension valant pour la Convention et pour les avenants qui s'y rattacheront pour son application.

Partie Deuxième

Clauses communes à tout le personnel

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 201

Les organisations signataires, s'en portant garantes pour tous leurs mandants, s'engagent à respecter et faire respecter la liberté individuelle de tous - employeurs, cadres et contremaîtres, ouvriers, employés - et le droit pour chacun d'appartenir, ou non, à un syndicat, à une confession, à un parti politique.

En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à une confession ou à un parti politique, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, l'avancement, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement. L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquences des actes contraires aux lois, la liberté du travail devant demeurer entière en toutes circonstances.

En vertu de ces principes, les parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et prendront toutes mesures utiles auprès de leurs adhérents pour qu'en soit assuré le respect intégral.

Article 202

Tout congédiement intervenu en violation des principes ci-dessus sera considéré comme abusif et susceptible de donner lieu à dommages et intérêts.

Article 203

1. Sur présentation, dès réception, de la convocation, il sera individuellement accordé, aux membres du personnel d'une entreprise, le temps nécessaire pour assumer les obligations qui découleront pour eux de leur nomination dans des organismes sociaux officiels. Sauf impossibilité majeure, il en sera de même soit à l'occasion des obligations syndicales, soit dans un but de formation professionnelle.

Ce temps d'absence sera rétribué dans la mesure prescrite par la loi.

2. Sur demande écrite de leur Syndicat faite avec préavis de trois jours au moins, les syndiqués pourront s'absenter pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation, ces absences n'étant pas rémunérées.

3. Dans le cas où un syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale imposant son départ de l'entreprise, il pourra, pendant un an, rentrer dans celle-ci sur sa demande, dans la même place et aux mêmes conditions, son ancienneté continuant à jouer pendant la durée de son mandat. Priorité d'embauchage lui sera réservée, dans sa qualification, au cours des deux années qui suivront celle de son départ de l'entreprise.

4. La collecte des cotisations syndicales par un membre du personnel est tolérée dans les ateliers et bureaux.

Article 203 bis

(Résultant de l'accord du 16 décembre 2003, étendu par arrêté du 6 mai 2004, JO 16 mai 2004)

Sur présentation de la convocation émise par le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale (CPN), il sera individuellement accordé aux membres des délégations syndicales appelés à participer aux réunions paritaires nationales, une autorisation d'absence.

Le temps consacré à l'exécution de ce mandat spécifique ne doit entraîner pour ces salariés ni gain ni perte de rémunération. Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif pour l'application des règles du droit du travail. En conséquence, le salaire sera maintenu par l'entreprise qui pourra prétendre au remboursement de la part versée au salarié pendant son absence de l'entreprise pour exécuter ce mandat.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 204

Panneaux d'affichage

L'utilisation des panneaux d'affichage prévue à l'article L. 412-8 du Code du travail est soumise aux règles complémentaires suivantes :

1°/ Les communications ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre strictement professionnel ou syndical, et ne devront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux de nature à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise;

2°/ La Direction, informée de ces communications préalablement à tout affichage, ne pourra s'y opposer que si ces communications sortent manifestement du cadre défini ci-dessus.

Délégués du personnel - Comité d'entreprise

Article 205

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

Toutefois, ces réglementations sont complétées comme il suit :

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

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

— de 25 % dans les entreprises comportant plus de quatre cents et moins de mille salariés;

— de 40 % dans les entreprises comportant au moins mille salariés.

3. Dans les entreprises comportant un Comité d'entreprise, le total annuel des sommes attribuées directement à celui-ci pour le financement de ses oeuvres sociales ou versées par l'entreprise à ces oeuvres sociales ne sera jamais inférieur à 1 % (un) du total des salaires et traitements de l'année (charges sociales non comprises).

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

Article 206

Dans chaque entreprise, les dispositions du règlement intérieur, qui doit être établi selon les prescriptions légales ou conventionnelles, seront obligatoirement respectées, les parties signataires intervenant éventuellement pour qu'il en soit bien ainsi.

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

Suspension du contrat de travail

Article 207

(Voir aussi pour les AM et les cadres, article 514)

1. Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents, y compris les accidents de travail, et ayant fait l'objet de notifications de l'intéressé dans les quarante-huit heures, ne constituent pas une rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de durée indéterminée, qui ne pourra toutefois pas dépasser huit mois consécutifs ou non, cette durée de huit mois s'entendant à l'intérieur d'une période de douze mois consécutifs.

Passé le délai de huit mois prévu ci-dessus, le licenciement de l'intéressé pourra être effectué - étant entendu que priorité d'embauchage lui sera réservée pendant les six mois suivants⁽²⁾.

(2) Avenant des 18-22 avril 1963 (clauses particulières au personnel « ouvrier ») : Interprétations de la convention collective :

Le second alinéa de l'article 207 (§ 1^{er}) donne la faculté à l'entreprise de licencier un ouvrier qui, au cours de d'une période de douze mois, aura été absent, pour cause de maladie ou d'accident, pendant au moins huit mois. Il est précisé qu'il s'agit là d'une faculté, et non d'une obligation.

2. Les absences dues au périodes et rappels militaires obligatoires, ainsi qu'aux accidents, maladies graves dûment constatées ou décès du conjoint ou d'un proche parent, notifiées à l'employeur dans les quarante-huit heures, ne constituent pas une rupture du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage

3. (Ajouté par avenant du 21 avril 1964 et modifié par accord du 27 mars 1974 étendu par arrêté du 8 juillet 1974, JO 31 juillet 1974) Le service militaire ne rompt pas le contrat de travail ⁽³⁾.

(3) Toutefois, pour la bonne organisation du travail, l'intéressé devra prévenir l'entreprise par écrit un mois avant la date présumée de sa libération, de son intention de reprendre ou non son emploi, en indiquant la date probable de cette reprise, celle-ci devant s'effectuer soit dès la libération, soit au plus tard un mois après la fin de son service militaire, si l'intéressé le souhaite (accord du 27 mars 1974).

Article 208

Les conditions de emploi à la suite du service militaire obligatoire sont fixées par la législation en vigueur - sous réserve des dispositions de l'article 323 *(voir aussi pour les employés, article 411)*.

Article 209

Régime complémentaire de retraite

La Convention collective nationale de retraite du 27 avril 1955 (étendue par arrêté ministériel du 27 juillet 1955, JO 2 août 1955) reste en vigueur, conformément aux dispositions de son article 28 et continuerait à s'appliquer même en cas de dénonciation de la présente Convention (*voir Retraite et prévoyance*).

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

Ancienneté dans l'entreprise

Article 210

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

Article 211

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

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 212⁽⁴⁾

(4) applicable au 1^{er} janvier 1995

(Modifié, en dernier lieu, par accord du 27 mars 1974, étendu par arrêté du 8 juillet 1974, JO 31 juillet 1974)

(Voir aussi les dispositions particulières à la branche d'activité « Reliure - Brochure - Dorure »)

Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, si l'un des événements familiaux ci-dessous oblige un salarié à s'absenter un ou plusieurs jours ouvrables, le salaire lui sera maintenu comme s'il avait travaillé, dans la limite du nombre de jours ci-après, ces jours d'absence devant 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 soeur : 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 appointements 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 habituellement effectué.

Article 213

(Ajouté par avenant du 10 mars 1965 et modifié par accord « ouvriers » du 27 mars 1974, étendu par arrêté du 8 juillet 1974, JO 31 juillet 1974)

(Voir aussi les dispositions particulières à la branche d'activité « Reliure - Brochure - Dorure »)

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, la première journée passée à la présélection militaire sera rémunérée comme si elle avait été effectivement travaillée.

Article 214

Indemnités de départ en retraite

(Ajouté par accord du 9 juin 1994 étendu par arrêté du 12 octobre 1994, JO 23 octobre 1994)

Les employés, ouvriers, cadres, agents de maîtrise et assimilés, bénéficient au moment de leur départ en 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 identique à celle de l'indemnité de licenciement. Elle ne peut se cumuler avec cette dernière.

Partie Troisième

Clauses particulières au personnel « ouvriers »

Salaires

(Voir aussi Salaires)

Article 301 (caduc)⁽⁵⁾

(5) Ce texte est devenu caduc.

(Modifié et complété par accords du 7 novembre 1975 étendu par arrêté du 12 février 1976, JO 22 février 1976 et du 28 juin 1976, étendu par arrêté du 5 novembre 1976, JO 1^{er} décembre 1976)

1. Jusqu'au 31 décembre 1972, le salaire de base de l'ouvrier typographe qualifié apte à tous travaux (P2, tel qu'il est défini dans la classification Parodi) sert de référence générale pour les professions visées à l'article 7 de la présente Convention.

Depuis le 1^{er} janvier 1973, date d'application de la nouvelle classification des ouvriers, la référence à l'ouvrier de coefficient 100 a remplacé la référence P2.

2. Il a été établi un salaire minimum professionnel mensuel pour chaque mois travaillé selon l'horaire normal (40 heures par semaine).

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

— Il est réduit de 1/174 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 (caduc)⁽⁶⁾

(6) Ce texte et ce tableau sont devenus caducs par suite de l'accord du 4 avril 1967 (étendu par arrêté du 20 décembre 1967, JO 27 décembre 1967) qui prévoit la suppression des abattements de zones à partir du 1^{er} octobre 1968.

En aucune localité du territoire visé par la présente Convention, le salaire de base de l'ouvrier qualifié (P2) ne pourra, au plus tard le 1^{er} juillet 1956, être inférieur aux chiffres du tableau ci-dessous :

Abattement de zones au 1^{er} avril 1956 :

0,00 %	: 189
2,22 %	: 185
3,11 %	: 184
3,56 %	: 183
4,44 %	: 181
5,33 %	: 179
5,78 %	: 178
6,67 %	: 177
7,56 %	: 175
8,00 %	: 174

Article 303 (caduc)⁽⁷⁾

(7) 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.

1. Dans le but de protéger autant qu'il est possible le pouvoir du salaire, toute variation de l'indice de référence (l'indice dit des « 213 articles » ou tout autre indice qui lui serait officiellement substitué) au moins égale à 5 % (cinq) de la dernière valeur retenue (régionalement ou localement), donnera lieu à variation, de même pourcentage

et de même sens, du salaire de base tel qu'il existait lors de la dernière valeur retenue pour l'indice de référence, sous réserve toutefois des dispositions des articles 305 et 307 (alinéa 3 en particulier).

2.Des accords régionaux ou locaux seront, dans un délai de trois mois à compter de la signature de la présente convention, établis en vue de fixer la valeur de l'indice de référence à laquelle est rattachée la valeur du salaire de base en vigueur.

Article 304 (caduc)⁽⁷⁾

(7) 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.

D'une part, voulant que le salaire de base de chaque catégorie se rapproche autant qu'il est possible de la valeur que lui avait donné la hiérarchisation antérieure et des circonstances indépendantes de leur volonté ne pouvant que retarder raisonnablement le terme à atteindre;

D'autre part, persuadées qu'un climat de paix sociale ne peut manquer de favoriser la production, les parties signataires se déclarent d'accord pour que, régionalement ou localement, les salaires de base minima tels qu'ils découlent (ou peuvent découler) des dispositions des articles 302 et 303 soient, sous réserve des dispositions des articles 305, 306 et 307, augmentés des pourcentages ci-dessous :

Au 1^{er} octobre 1956 : 3 %

Au 1^{er} avril 1957 : 3 %

Au 1^{er} octobre 1957 : 3 %

Au 1^{er} avril 1958 : 3 %

les quatre coefficients de hausse ci-dessus se multipliant successivement, et le résultat de chaque calcul donnant lieu, régionalement ou localement, à arrondissement au « franc supérieur ».

Article 305 (caduc)⁽⁷⁾

(7) 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.

1.Si une variation de salaire provoquée par l'article 303 intervenait moins de quatre mois avant chacune des quatre dates déterminées à l'article 304, la hausse prévue à la plus prochaine de ces dates serait retardée de manière qu'une période de quatre mois s'écoule entre les deux mouvements de salaires dus à l'application des articles 303 et 304. Les dates (ou la date) des paliers (ou du palier) restant à franchir en fonction de l'article 304, seraient (ou serait) éventuellement retardées (ou retardée) du même nombre de mois.

2.Si une variation de salaire provoquée par l'article 303 intervenait moins de quatre mois après chacune des quatre dates déterminées à l'article 304, ne serait immédiatement effectuée que la hausse manquante (différence des hausses dues aux deux chefs de hausse), les dates des obligations découlant de l'article 304 étant elles-mêmes retardées pour situer la plus prochaine à quatre mois au-delà de la variation de salaire provoquée par l'article 303, le ou les paliers restant à effectuer en vertu de l'article 304 reprenant alors l'échelonnement primitivement prévu.

Article 306 (caduc)⁽⁷⁾

(7) 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.

Si une variation (due à un nouvel écrasement des zones ou tout autre motif) de la valeur du salaire minimum interprofessionnel garanti (primes éventuelles comprises) venait à placer le salaire de base de l'ouvrier qualifié (P2) au-dessous de 150 % (155 % à compter du 1^{er} octobre 1956, 159 % à compter du 1^{er} avril 1957) de la nouvelle valeur du SMIG, les parties signataires étudieraient immédiatement la situation, aux fins de faire respecter, dans le plus raisonnable délai, la position (suivant les taux successifs de 150 %, 155 % et 159 %) du salaire minimum de base de l'ouvrier typographe qualifié apte à tous travaux par rapport à la valeur du SMIG.

Article 307⁽⁸⁾

(8) La non-application actuelle des articles 303 à 306 influe sur les alinéas 1 et 2 du présent article.

(Complété par accord du 28 juin 1976, étendu par arrêté du 5 novembre 1976, JO 1^{er} décembre 1976)

1.Toute modification de salaire prendra effet à compter du premier jour de la prochaine quinzaine civile (soit : le 1^{er} ou le 16 d'un mois) qui suivra la constatation qui motive la modification du salaire de base de l'ouvrier qualifié P2.

Il est toutefois précisé ce qui suit :

2.Si des difficultés exceptionnelles pouvaient, régionalement ou localement, par suite d'une déficience marquée de l'activité professionnelle, empêcher les modifications de salaires prévues par les articles 303 à 306 ci-dessus, le cas serait étudié par les Commissions régionales de conciliation, et, éventuellement, par la Commission nationale inter-fédérale.

3.N'entraînerait aucune variation de salaires une baisse de l'indice de référence qui ne serait pas au moins égale à 10 % de la dernière valeur retenue par accord régional ou local.

Article 307 bis (caduc)⁽⁹⁾

(9) Ce texte est devenu caduc

(Ajouté par accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976, JO 1^{er} décembre 1976)

— Les augmentations des salaires de la profession,
— Le salaire horaire national de base de l'ouvrier de coefficient 100,
— Le salaire minimum professionnel mensuel,
sont fixés par accords paritaires sur le plan national.

Article 307 quater

(Ajouté par accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976, JO 1^{er} décembre 1976)

Les salaires de la main-d'oeuvre juvénile (sans contrat d'apprentissage) de moins de 6 mois de pratique professionnelle se calculent en appliquant au salaire minimum professionnel mensuel les abattements légaux prévus pour les jeunes de moins de 18 ans.

Après 6 mois de pratique professionnelle : application du salaire professionnel mensuel.

À partir d'un an de pratique professionnelle : application du salaire correspondant à l'emploi tenu par l'intéressé.

Durée de travail - Horaires

Article 308

1.La durée hebdomadaire normale de travail est celle que fixe la loi en vigueur. L'horaire de travail s'entend pour un travail effectif, l'adjectif effectif voulant exclure le temps d'entrée et de sortie et de changement éventuel de tenue.

2.Pour la durée hebdomadaire légale, la répartition des heures de travail peut se faire conformément à l'une des dispositions légales suivantes :

- a) huit heures par jour pendant cinq jours ouvrables (avec repos le samedi ou le lundi);
- b) six heures quarante minutes chaque jour ouvrable de la semaine;
- c) répartition inégale entre les jours ouvrables de la semaine (avec maximum de huit heures par jour), et repos d'une demi-journée la veille ou le lendemain du jour de repos hebdomadaire.

3.Le choix entre ces formules est fait par le chef d'entreprise, selon les exigences du travail et les préférences patronale et ouvrière ainsi que les commodités locales, étant entendu que des horaires différents peuvent être appliqués pour différentes fractions du personnel, déterminées en principe par spécialité professionnelle ⁽¹⁰⁾.

(10) Avenant des 18-22 avril 1963 (clauses particulières au personnel « ouvrier »);

Interprétations de la convention collective;

L'application d'horaires normaux différents par « spécialités professionnelles » doit s'entendre pour des ateliers ou parties d'ateliers formant des groupes techniquement homogènes.

4.L'organisation du travail par relais ou roulement est interdite.

Article 309

(Remplacé par accord du 29 janvier 1999 (art. 15), étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999)

(applicable après son extension pour les entreprises ayant choisi d'anticiper le passage aux "35 heures", et au plus tard le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, le 1^{er} janvier 2002 pour celles de 20 salariés et moins).

La semaine de travail débute le lundi à 6 ou à 7 heures. L'entreprise pouvant organiser la semaine en 4, 5, 6 ou 7 jours de travail.

Heures supplémentaires

Article 310⁽¹¹⁾

(11) Avis d'interprétation du 25 mai 1982 de la Commission paritaire nationale :

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

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

(Modifié par accord du 28 juin 1976, étendu par arrêté du 5 novembre 1976, JO 1^{er} décembre 1976)

1. Toute heure de travail exécutée en dehors de l'horaire normal est une heure dite supplémentaire à salaire majoré, et ce quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées dans la journée ou dans la semaine, sous réserve tou-

tefois des dispositions de l'article 312 (alinéa 3).

2. Dans le cadre légal et après avoir pris avis du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, la décision de faire effectuer des heures supplémentaires appartient à l'employeur.

3. Les salaires réels des heures supplémentaires sont majorés de :

- 33 % pour les deux premières heures;
- 50 % pour les troisième et quatrième heures;
- 100 % pour les autres.

4. La répartition des heures supplémentaires entre les ouvriers d'une même catégorie devra être aussi équitable que possible.

Article 311⁽¹¹⁾

(11) Avis d'interprétation du 25 mai 1982 de la Commission paritaire nationale :

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

— en cas d'horaire irrégulier, le décompte des heures supplémentaires se fait en application de l'article 310;

— en cas d'horaire régulier supérieur à la durée légale pour une période d'au moins deux mois, il est fait application de l'article 311.

(Modifié par accord du 28 juin 1976, étendu par arrêté du 5 novembre 1976, JO 1^{er} décembre 1976)

Lorsqu'un horaire régulier supérieur à quarante heures sera fixé à l'avance et pour une période d'au moins deux mois, le décompte sera fait par semaine, et les taux de majorations, qui se substituent à ceux que précise l'article 310 ci-dessus, seront :

- de 33 % de la 41^e à la 48^e heure incluse;
- 50 % au-delà de la 48^e heure;

Ces taux s'entendent pour les horaires ne dépassant pas onze heures par jour.

Il est recommandé, dans ce cas, de réserver un repos d'une journée et demie non fractionnée.

Article 312

Heures normales et anormales

1. Sauf conventions locales justifiées par le climat, des nécessités techniques, ou les habitudes du personnel, et accord pris avec les organisations syndicales, les heures dites normales sont celles qui sont effectuées entre 7 heures et 19 heures.

En dehors de ces heures, sauf dérogations prévues à l'article 314, les heures sont dites anormales, et le salaire est majoré de 25 % (vingt-cinq).

2. Quand une heure relève à la fois des majorations d'heures supplémentaires et d'heures anormales, les deux pourcentages s'ajoutent mais ne se multiplient pas.

3. Lorsque la journée de huit heures est normalement faite en deux séances et que, exceptionnellement, le travail se poursuit pendant l'heure du déjeuner, la majoration pour heure anormale doit être appliquée à cette fraction du travail, sans préjudice de la majoration éventuelle pour heure supplémentaire.

Article 313

Travail du dimanche et jours fériés

(Modifié en dernier lieu par accord du 29 janvier 1999 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable après son extension pour les entreprises ayant choisi le passage aux « 35 heures » et au plus tard le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, le 1^{er} janvier 2002 pour celles de 20 salariés et moins)

Les heures de travail exécutées les dimanches et jours fériés seront majorées de 100 %.

Dans le cas de double équipe, la majoration sera, pour chacune des équipes, de 100 %.

S'il s'agit d'heures de travail exécutées en dehors de l'horaire de travail des jours ouvrables, les majorations pour heures supplémentaires, sauf accord entre les parties, s'ajoutent au taux ci-dessus.

Pour la mise en oeuvre de cette organisation, le chef d'entreprise pourra recourir aux équipes de suppléance. Toutefois, ce recours ne saurait être un mode d'organisation constant et les parties conviennent de se rencontrer rapidement pour définir les modalités de mise en oeuvre du mode d'organisation susmentionné.

Travail en plusieurs équipes

Article 314

(Modifié par avenant du 23 mai 1962 étendu par arrêté du 3 janvier 1964, JO 21 janvier 1964, rectifié JO 2 février et 3 avril 1994)

Dans le cas de double équipe pour un même atelier, chaque équipe travaillera :

- a) 6 jours de 6 h 15, avec un salaire de 6 h 40;
b) ou 5 jours de 7 h 30, avec un salaire de 8 heures;
c) ou 5 jours de 8 heures avec un salaire de 8 heures et une brisure d'une demi-heure, incluse dans les 8 heures.
Aucune majoration pour heure anormale ne jouera : entre 6 heures et 21 heures ou bien entre 7 heures et 22 heures.

Article 314 bis

(Ajouté par accord du 29 janvier 1999 (art. 15), étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999)

(applicable après son extension pour les entreprises ayant choisi d'anticiper le passage aux "35 heures", et au plus tard le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, le 1^{er} janvier 2002 pour celles de 20 salariés et moins).

Dans le cas de double équipe pour un même atelier, la brisure conventionnelle intégrant les dispositions légales étant prise et payée pendant l'organisation du service ou à la fin de celui-ci, chaque équipe pourra notamment travailler :

- 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 brisure 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 brisure 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 heure anormale ne jouera entre 6 heures et 21 heures ou bien entre 7 heures et 22 heures.

Article 315

En cas de travail en triple équipe pour un même atelier et sauf accord particulier, la troisième équipe, succédant dans le temps aux deux premières, doit être considérée comme travaillant complètement en heures anormales majorées de 25 %.

Le cas de travail en quatre équipes pour un même atelier pourra donner lieu à accord particulier dans l'entreprise.

Jours fériés

Article 316

1. Afin d'éviter une perte de salaire du fait des jours fériés, il sera payé, pour chacun des jours fériés de la liste limitative ci-dessous, un nombre d'heures égal à la moyenne des nombres d'heures travaillées le même jour de la semaine au cours des quatre semaines précédentes, et au salaire en vigueur la veille du jour férié en cause.

2. Les jours fériés admis sont les suivants : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

Ils seront rémunérés sous les conditions suivantes :

- sauf autorisation expresse ou raison majeure justifiée, l'intéressé était présent les journées normalement travaillées, précédant et suivant le jour férié, cette condition n'étant pas exigible pour le 1^{er} mai;
- le jour férié n'étant pas un jour de repos normal pour l'intéressé.

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

Article 317

Article annulé par les dispositions de l'ordonnance du 16 janvier 1982.

Article 318

Article annulé par les dispositions nouvelles de l'article 320 § 1 faisant l'objet d'un avenant du 1^{er} avril 1963.

Article 319

Ponts⁽¹²⁾

(12) (Avenant 21 avr. 1964 étendu par arr. 21 oct. 1966, JO 15 nov.) 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 bulletin secret, 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 appartiendra 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 dimanche et un jour férié (ou bien entre deux jours fériés), étant bien 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 intervenu entre la direction et le personnel peut prévoir, par exemple :

a) Le remplacement du lundi par le samedi suivant :

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

Si la maison travaillait neuf heures le lundi (c'est-à-dire huit heures au taux normal, et une heure supplémentaire à 33 p. 100), les heures du samedi seront payées à raison de huit heures normales plus une heure supplémentaire à 33 p. 100.

b) L'allongement de l'horaire journalier, à raison de une heure, jusqu'à concurrence des neufs heures :

Huit heures seront payées au tarif normal;

La neuvième heure sera majorée de 33 p. 100.

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

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

Ne peuvent, d'autre part, avoir pour effet de substituer ces heures de remplacement aux heures supplémentaires habituellement faites dans l'entreprise.

Si un seul jour ouvrable est intercalé entre un dimanche et un jour férié (ou bien entre deux jours fériés), et si les parties sont 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 huit jours ouvrables qui précèdent le jour du pont, ou dans les huit jours ouvrables qui le suivent.

Congés payés - Durée

Article 320⁽¹³⁾

(13) Accord étendu du 25 avril 1988

À compter du 25 avril 1988, la période de référence de la 5^e semaine de congés payés dite « semaine de repos d'hiver » est désormais du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Les jours fériés conventionnellement payés, éventuellement inclus dans la 5^e semaine de congés payés ne sont désormais plus décomptés comme jours de congés payés.

Les dispositions relatives aux congés payés telles que définies au premier alinéa de l'article 320 pour le congé principal et aux alinéas 2.5.7 de l'annexe 8 pour la cinquième semaine sont remplacées par les dispositions du titre II de l'ordonnance 82-41 du 16 janvier 1982, à savoir que :

— Période de référence : 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

— Décompte des droits : l'ancienneté retenue est identique pour la détermination du droit.

— Incidence du jour férié : tout jour férié inclus dans une période de congés s'il tombe un jour ouvrable suspend automatiquement le déroulement de ceux-ci et les prolonge d'autant soit immédiatement soit à une autre époque à convenir entre les intéressés (entreprise/salarié).

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

* L'indemnisation de la 5^e semaine de congés payés des ouvriers ne peut-être inférieure à 40 heures.

Cet accord s'applique pour les congés acquis au cours de la période qui se termine le 31 mai 1988.

(Modifié, en dernier lieu, par accord du 25 avril 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988, JO 6 août 1988)

(Voir aussi les dispositions particulières à la branche d'activité « Reliure - Brochure - Dorure »)

1. La durée des congés payés est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois entier de travail effectif ou assimilé comme tel, soit cinq semaines pour une présence complète pendant la période de référence légale du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

2. Toutefois, en cas d'ancienneté dans l'entreprise de trente années au moins, la durée du congé annuel est de un mois de date à date (jours fériés tombant pendant le congé, suppléments légaux, et conventionnels compris) et sans que le fractionnement en deux périodes puisse être imposé à l'intéressé.

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

Pour l'appréciation du droit aux congés payés, sont assimilées aux périodes de travail effectif les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de trajet.

Congés payés - Indemnité

Article 321

(Modifié, en dernier lieu, par accord du 25 avril 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988, JO 6 août 1988)

(Voir aussi les dispositions particulières à la branche d'activité « Reliure - Brochure - Dorure »)

1. L'indemnité de base des congés payés est calculée pour les quatre premières semaines de droit à congés payés selon le « douzième » du total des heures travaillées ou assimilées au cours de la période de référence légale, les heures supplémentaires et anormales, ainsi que les heures travaillées les dimanches et jours fériés étant prise en compte, affectées de leur coefficients de majoration respectifs. Le nombre obtenu est valorisé par le salaire horaire en vigueur au moment du départ en congé de l'intéressé.

2. Les primes diverses 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 d'une journée par jour férié conventionnellement payé lorsque celui-ci est inclus dans la période de prise des congés;

b) la valeur des congés payés d'ancienneté conventionnellement payés sur la base de :

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

Ils 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 1^{er} novembre au 30 avril).

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

— 1 jour pour les membres du personnel ayant au moins 20 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 minimum de huit heures par jour.

Ces journées (a et b) sont payées en même temps que l'indemnité de congé de base.

Article 322

(Modifié par accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976, JO 1^{er} décembre 1976)

L'indemnité de congés payés 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 droits de l'intéressé.

En cas de licenciement - sauf faute lourde - ou départ en retraite intervenant avant que le congé payé ait été pris, l'indemnité compensatrice sera calculée conformément aux dispositions des articles 320 et 321.

En cas de départ volontaire, l'indemnité compensatrice de congés payés sera calculée conformément aux dispositions de l'article 321 § 1 et 2.

L'indemnité de congé payé est due après un temps de présence de deux semaines, sauf dans le cas d'embauchage à l'essai.

Dans les entreprises 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 un mois à l'avance sa propre date de départ.

Article 323

Obligations militaires

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

2. À tout membre masculin du personnel ouvrier ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son départ au service militaire :

1^o il sera versé, à ce moment, une indemnité égale à dix fois son salaire horaire;

2^o il sera réservé une indemnité égale à trente fois son salaire horaire, et qui lui sera adressée, par tiers, à la fin des troisième, sixième et neuvième mois qui suivront son départ.

Travail des femmes et des jeunes

Article 324

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 rempliront les conditions requises, elles pourront accéder à tous les emplois ou fonctions manuels ou intellectuels des industries graphiques.

Article 325

(Modifié par accord du 7 novembre 1975 étendu par arrêté du 12 février 1976, JO 22 février 1976)

Les dispositions légales ou réglementaires concernant les femmes pendant la période qui précède et celle qui suit les couches, les femmes qui allaitent et les jeunes de moins de dix-huit ans, seront intégralement appliquées.

Toute mère ayant une ancienneté minimale de deux ans au jour de la naissance d'un enfant, qui désire suspendre son contrat de travail pour prendre soin de cet enfant pourra sur sa demande - présentée au plus tard 1 mois après la naissance - bénéficier d'un congé non rémunéré, qui 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 confirme pas dans le délai voulu, ou si elle ne se présente pas à la date annoncée, elle sera considérée comme démissionnaire d'office.

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

La période de congé 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 semaine de repos d'hiver et à la prime annuelle.

Article 325 bis

(Ajouté par accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976, JO 1^{er} décembre 1976)

Le régime de travail des ouvrières en état de grossesse relève de la législation interprofessionnelle du travail.

Toutefois, il est recommandé que les femmes en état de grossesse médicalement certifié aient la faculté de quitter leur poste de travail 10 minutes 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 1^{er} alinéa ci-dessus, le salaire afférent aux 10 minutes doit être payé.

Dans l'éventualité de l'application de cette disposition, les femmes restant dans l'équipe s'engagent à assurer la continuité du travail jusqu'à l'heure normale de sortie.

Article 326 Délai - Congé

(Modifié par accord du 27 mars 1974 étendu par arrêté du 8 juillet 1974, JO 31 juillet 1974)

(Voir aussi les dispositions particulières à la branche d'activité « Reliure - Brochure - Dorure »)

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 de moins de 6 mois : selon les usages locaux ou professionnels ou les règlements d'entreprise;

— pour une ancienneté de 6 mois à 2 ans : un mois;

— pour une ancienneté d'au moins 2 ans : deux mois.

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

a) par les usages locaux ou professionnels⁽¹⁴⁾ ou les règlements d'entreprise;

(14) En province, il est d'usage fréquent que le délai-congé soit d'une semaine

b) à défaut de tels usages ou règlements, à trois jours ouvrés francs.

Article 327 Indemnité de licenciement

(Modifié par accord du 27 mars 1974 étendu par arrêté du 8 juillet 1974, JO 31 juillet 1974)

(Voir aussi les dispositions particulières à la branche d'activité « Reliure - Brochure - Dorure »)

Conformément à la législation en vigueur, l'ouvrier ou l'ouvrière ayant deux années d'ancienneté ininterrompue, 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 ⁽¹⁵⁾,

(15) 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.

le salaire servant de base au calcul de l'indemnité étant le salaire moyen des trois derniers mois.

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

Article 328 Licenciement en cas de baisse de travail

En cas de baisse de travail (en particulier 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 seront 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 deux années.

Dans les cas prévus par les dispositions légales, le Comité d'entreprise (à défaut : les délégués du personnel) seront saisis pour avis.

Apprentissage

Article 329⁽¹⁶⁾

(16) Ce texte est devenu caduc

Les dispositions réglant l'apprentissage dans la profession sont, dans le cadre des lois en vigueur, traitées par les contractantes au sein de l'organisme dénommé Institut national des industries et des arts graphiques (INIAG).

En particulier, les parties signataires déclarent ou sont convenues :

- a) Un apprentissage méthodique et complet est indispensable pour maintenir et améliorer le niveau des connaissances professionnelles des ouvriers et pour permettre leur adaptation aux techniques nouvelles.
- b) Sauf cas exceptionnel, la présence des apprentis aux Cours techniques de leur catégorie professionnelle pouvant exister dans la localité où ils résident est obligatoire.
- c) Dans chaque catégorie professionnelle, le nombre d'apprentis ne devra pas dépasser 20 % (vingt) du nombre d'ouvriers ou d'ouvrières de la même catégorie, les effectifs à considérer étant ceux d'une localité ou d'une région limitée - étant en outre précisé que, dans une entreprise, le nombre d'apprentis ne pourra être supérieur à 30 % (trente) du nombre d'ouvriers de la catégorie, ces taux étant fixés sauf dérogations à établir paritairement.

Les parties signataires sont d'accord pour reconnaître l'intérêt d'une formation professionnelle poussée et aussi étendue que possible. Elles recommandent d'admettre, de préférence, dans les ateliers des ouvriers et ouvrières ayant effectué un apprentissage complet.

Article 330⁽¹⁶⁾

(16) Ce texte est devenu caduc

Les titulaires d'un CAP ou d'un BEP sont classés au coefficient 100, après une année de perfectionnement en ce qui concerne le CAP, ou d'adaptation à l'emploi en ce qui concerne le BEP (accord du 9 février 1972).

Article 330 bis⁽¹⁶⁾

(16) Ce texte est devenu caduc

(Ajouté par accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976, JO 1^{er} décembre 1976)

Le barème de rémunération des apprentis, calculé à partir du salaire de base de l'ouvrier de coefficient 100 de la localité est le suivant :

1^{re} année :

1^{er} semestre 25 %

2^e semestre 35 %

2^e année :

1^{er} semestre 45 %

2^e semestre 55 %

3^e année :

1^{er} semestre 70 %

2^e semestre 80 %

Année de perfectionnement :

1^{er} semestre 95 %

2^e semestre 95 %

Ledit barème ne s'applique pas aux entreprises de photogravure spécialisées.

Ce barème remplace celui qui était annexé au Règlement général concernant la formation professionnelle et l'apprentissage dans les industries graphiques (Règlement qui constitue l'annexe III à la Convention nationale pour le personnel de l'Imprimerie de labeur et Industries graphiques).

Article 330 ter⁽¹⁶⁾

(16) Ce texte est devenu caduc

(Ajouté par accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976, JO 1^{er} décembre 1976)

Pendant leur année d'adaptation à l'emploi, les jeunes titulaires d'un BEP toucheront :

— pendant le 1^{er} semestre : 80 %;

— pendant le 2^e semestre : 90 %;

du salaire conventionnel de l'ouvrier de coefficient 100 de la localité dans laquelle ils effectuent cette année d'adaptation à l'emploi (salaire du barème départemental, local ou régional).

Article 331 Clauses particulières

Les organisations signataires s'engagent à ne pas tolérer, lorsqu'un ouvrier aura accompli son horaire normal dans

une entreprise, son emploi dans une autre entreprise, de quelque profession qu'elle soit.

Tout manquement dûment constaté à cette interdiction devra, aux soins de la partie la plus diligente, être soumis à la Commission régionale de conciliation intéressée, laquelle aura l'obligation de décider des sanctions de nature à éviter le retour du fait.

Article 332

(Ajouté par avenant du 18-22 avril 1963 et modifié par avenant du 22 avril 1964 étendu par arrêté du 21 octobre 1966, JO 15 novembre 1966)

(Voir aussi les dispositions particulières à la branche d'activité « Reliure - Brochure - Dorure »)

En cas de déplacement d'une entreprise n'exigeant pas un changement de résidence de son personnel, le personnel invité par l'entreprise à suivre cette dernière pourra obtenir qu'une période d'essai de trois mois lui soit accordée afin de savoir s'il peut s'adapter à ses nouvelles conditions de transport, de travail et d'existence, étant entendu qu'il ne pourra démissionner avant un mois de présence à son nouveau poste, faute de quoi il perdrait le bénéfice de l'indemnité de licenciement.

Au cours de cette période, le personnel qui déciderait de renoncer à l'emploi qui lui a été offert ne serait pas considéré comme démissionnaire, mais comme licencié par l'entreprise à condition qu'il avise l'employeur dix jours avant son départ; cette dernière condition ne jouera pas en cas de décentralisation de l'entreprise exigeant, pour le personnel restant attaché à l'entreprise, un changement de domicile.

Article 333 Maladie

Dispositions annulées et remplacées par le régime de la garantie incapacité de travail

Partie Quatrième Clauses particulières au personnel « Employés »

Durée de travail

Article 401

La répartition de la durée hebdomadaire du travail devra, autant que possible, permettre au moins un jour et demi de repos complet sans interruption.

Article 402

Les dépassements occasionnels de l'horaire de travail inhérents à la fonction, n'excédant pas une demi-heure au maximum, ne seront pas rétribués en supplément.

Par contre, les heures supplémentaires accomplies pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail seront majorées dans les mêmes conditions que pour le personnel ouvrier (décompte journalier et payement mensuel).

Les heures de récupération ne seront en aucun cas considérées comme heures supplémentaires.

Article 403

(Modifié par accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976, JO 1^{er} décembre 1976)

Les dimanches et jours fériés légaux seront chômés (ils se trouvent payés en raison du caractère forfaitaire de la rémunération mensuelle).

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

Article 404

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

Les employeurs pourront faire connaître leurs besoins en personnel aux organisations syndicales d'employés signataires de la présente convention.

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

Essai - Délai - Congé

Article 405

1. La période d'essai est de un mois pour tous les employés.
2. Avant l'expiration du mois d'essai, aucun délai-congé ne sera observé; à l'expiration de ce mois, le contrat de

travail sera considéré comme conclu et ne pourra être résilié qu'à l'issue d'un délai-congé d'un mois.

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

4. Lorsque le contrat de travail aura été résilié par l'employeur, l'employé qui aura trouvé un nouvel emploi pourra demander à cesser ses fonctions avant la fin du délai de préavis. Cette autorisation lui sera accordée, sauf le cas exceptionnel où son maintien en place serait jugé indispensable.

5. Pendant la période du délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé par eux, les employés seront autorisés, pour leur permettre de retrouver du travail, à s'absenter chaque jour (la demi-journée de travail exceptée), pendant deux heures consécutives, sans que leurs appointements soient réduits.

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

Article 406 **Maladie**

1 et 2. Dispositions annulées et remplacées par le régime de la garantie incapacité de travail.

3. L'employé atteint d'une maladie de longue durée dûment constatée et reconnue par la Sécurité sociale et qui, de ce fait, ne pourra reprendre son travail à l'issue d'une période de six mois, aura droit, pendant deux ans à compter du début de la maladie, à un congé non rémunéré. À cette date, on s'efforcera de le replacer dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Les avantages afférents à son ancienneté lui seront maintenus.

Article 407 **Maternité**

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

Sauf pour faute grave, il ne sera procédé à aucun licenciement d'employée en état de grossesse constatée par certificat médical. En cas de licenciement collectif, le cas de ces employées sera réglé conformément aux dispositions du règlement intérieur⁽¹⁷⁾.

(17) (texte devenu caduc)

2. ⁽¹⁷⁾ Dispositions annulées et remplacées par le

(17) (texte devenu caduc)

régime incapacité de travail

3. ⁽¹⁷⁾ Toute mère ayant une ancienneté minimale de deux ans au jour de la naissance d'un enfant, qui désire suspendre son contrat de travail pour prendre soin de cet enfant pourra sur sa demande - présentée au plus tard 1 mois après la naissance - bénéficier d'un congé non rémunéré, qui se terminera au maximum 18 mois après la naissance.

(17) (texte devenu caduc)

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

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

La période de congé 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 semaine de repos d'hiver et à la prime annuelle.

Indemnité de licenciement

Article 408

(Modifié par accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976, JO 1^{er} décembre 1976)

1. Il sera alloué (sauf faute grave) aux employés âgés de moins de 65 ans, licenciés après deux ans d'ancienneté, l'indemnité légale de licenciement - distincte du préavis - égale à 1/10^e de mois par année de présence.

2. Après trois ans de fonction dans l'entreprise, l'employé aura droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit 1/5^e de mois par année de fonction avec maximum de trois mois.

Cette indemnité conventionnelle de licenciement n'est pas due :

a) aux employés de 65 ans révolus, bénéficiant de la moitié au moins d'une retraite professionnelle complémentaire de leur catégorie;

b) en cas de faute lourde de l'intéressé.

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

Si l'indemnité conventionnelle se révèle inférieure à l'indemnité légale compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé, il convient de verser l'indemnité légale mentionnée au paragraphe 1.

Article 409

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

- 1^o pendant une période de trois mois pour les salariés ayant moins de deux ans de présence dans l'entreprise;
- 2^o pendant une période de six mois pour les salariés ayant plus de deux ans de présence dans l'entreprise.

Article 410 **Congés payés**

(Modifié par accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976, JO 1^{er} décembre 1976)

1. Après un 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 un an, au 31 mai de l'année considérée, la durée des congés payés de l'intéressé est calculée à raison de deux jours ouvrables par mois entier de travail effectif.

Toutefois, en cas d'ancienneté dans l'entreprise de trente années au moins, le congé annuel est de un mois de date à date (y compris les jours fériés), sans que le fractionnement en deux périodes puisse être imposé à l'intéressé.

Les employés recevront, en sus de leur mensualité habituelle ⁽¹⁸⁾ :

(18) 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 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 ».
- 2/26 de cette mensualité en cas d'ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 30 ans.

La journée, ou les deux 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 1^{er} novembre au 30 avril.

— 2/26 en cas d'ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 25 ans

— 1/26 en cas d'ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 20 ans

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

3. Dans les entreprises 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 un mois à l'avance sa propre date de départ.

4. Les périodes militaires 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 totale dans l'établissement est retenue, quelle qu'elle ait pu être, dans le passé, la périodicité de rémunération de l'intéressé.

Article 411 **Obligations militaires**

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

2. Tout employé partant 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 suivront son départ.

Article 412 **Mécanographes**⁽¹⁹⁾

(19) Ce texte est devenu caduc

Sont exemptées du travail aux machines comptables Elliot Fischer, Burrough's à clavier complet ou marques 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 compatible 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 au personnel féminin au milieu de chacune des deux périodes de travail de la journée.

Article 413 **Salaires**

(Modifié, en dernier lieu, par accord du 7 juillet 1977 étendu par arrêté du 4 janvier 1978, JO 5 février 1978)

(Voir aussi Salaires)

Les dispositions relatives au salaire minimum professionnel concernant le personnel « ouvriers » s'appliquent au personnel « employés »

Partie Cinquième **Clauses particulières aux cadres et agents de maîtrise**

Article 501

Les parties signataires confirment ici l'esprit de collaboration étroite et confiante qui règne entre les adhérents de leurs organisations.

Les rapports réciproques, outre les contrats de travail, sont ainsi réglés par un engagement moral comportant :

A) De la part de l'employeur,

La confiance due à une collaboration totale 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 leurs subordonnés et du personnel en général, notamment en couvrant de son autorité les actes de commandement 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 investissant d'une autorité qui implique la confiance, les employeurs sont en droit de compter, en retour, sur l'entier dévouement et la conscience professionnelle des cadres et agents de maîtrise.

Ceux-ci doivent :

1° être capables de prendre des initiatives et d'assumer des responsabilités;

2° avoir acquis, par des études professionnelles ou par une longue expérience, une formation technique qui leur permet d'assurer la bonne marche de leur service;

3° s'entretenir et se perfectionner dans la technique de leur profession par tous les moyens en leur pouvoir et mis à leur disposition.

Dans leurs relations avec le personnel, les cadres et agents de maîtrise doivent s'employer à faire respecter, avec l'autorité patronale et hiérarchique nécessaire à la bonne marche de l'entreprise, celle qui s'attache aux fonctions dont eux-mêmes sont investis. Ils doivent donc faire preuve de qualités morales indiscutables pour s'imposer sans conteste au personnel dont la direction leur est confiée.

Ils s'engagent à respecter et à faire respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale de tout le personnel et à exercer leur autorité avec mesure, justice et bienveillance.

Définition des cadres et agents de maîtrise

Article 502

(Voir classification des emplois)

Article 503

Les cadres et agents de maîtrise, conscients de leur rôle dans l'ordre social, s'interdisent toute activité susceptible de ruiner leur autorité à l'intérieur des entreprises, ou de détruire la confiance mise en eux par leurs employeurs.

Ils s'interdisent également de travailler, sauf occasionnellement, ailleurs que dans l'entreprise qui leur assure le plein emploi - à moins d'autorisation expresse de leur employeur.

Appointements

Article 504

1.(Modifié par avenant des 7 et 30 mai 1963 étendu par arrêté du 3 janvier 1964, JO 21 janvier 1964 rectifié JO 2 février et 3 avril 1964)

Les cadres et agents de maîtrise sont rémunérés par des appointements mensuels basés sur la durée légale du travail - appointements éventuellement corrigés en fonction de l'horaire convenu - auxquels peuvent s'ajouter : des majorations pour heures supplémentaires (art. 510 § 2), des avantages divers, des gratifications, des primes ou commissions, les intéressant plus directement à la vie de l'entreprise.

2.Les cadres et agents de maîtrise sont appointés selon leurs fonctions, leur activité, la valeur professionnelle et l'expérience qu'ils ont pu acquérir. Leurs appointements doivent tenir compte de leurs responsabilités diverses (notamment celles qui découlent du commandement d'un personnel plus ou moins nombreux), de leur technicité et du niveau de vie qu'est obligé d'observer un collaborateur d'un rang déterminé.

3.(Modifié par accord du 28 mai 1970 étendu par arrêté du 22 décembre 1971, JO 4 janvier 1972)

Les appointements minima sont fixés conformément au barème hiérarchique joint à la présente convention (*voir Salaires, le minimum d'une catégorie ne devant toutefois pas être considéré comme le maximum d'une autre*).

3 bis.(Ajouté par avenant des 7 et 30 mai 1963 étendu et modifié par accord du 9 mai 1973 étendu par arrêté du 25 janvier 1974, JO 8 février 1974)

Tout remplacement par un cadre ou un agent de maîtrise d'un collègue d'un échelon supérieur donnera lieu, à partir du 1^{er} jour du deuxième mois consécutif de remplacement, et jusqu'à la fin de celui-ci, au paiement des appointements de base correspondant à la catégorie du cadre ou agent de maîtrise remplacé. Cette situation, qui ne peut excéder 12 mois consécutifs, ne saurait ouvrir le droit au classement dans la catégorie du collaborateur remplacé.

4.⁽²⁰⁾ (Modifié par accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976, JO 1

(20) Ce texte est devenu caduc

^{er} décembre 1976)

Les parties signataires sont convenues qu'un écrasement de la hiérarchie n'est pas envisagé, et décident qu'à tout mouvement de salaire, en hausse ou en baisse, de l'ouvrier qualifié de coefficient 100, doit correspondre à la même date, un mouvement des traitements des cadres et agents de maîtrise, mouvement de même sens et de même pourcentage. Elles sont toutefois d'accord pour déclarer ici que le principe d'un relèvement du niveau de vie des moins favorisés peut s'entendre sans qu'intervienne un relèvement proportionnel des échelons supérieurs.

Article 505

(Modifié par avenant des 7 et 30 mai 1963 étendu par arrêté du 3 janvier 1964, JO 21 janvier 1964 rectifié JO 2 février et 3 avril 1964)

Examinés sur l'ensemble d'une année civile, et pour un horaire de travail comparable, les appointements (primes comprises) d'un cadre ou agent de maîtrise dont les fonctions correspondent aux définitions de l'annexe 1 de la Convention collective (*Voir Classification des emplois*) doivent normalement dépasser d'un minimum de 10 % la rémunération globale (primes comprises) de tout membre du personnel de l'entreprise le plus directement placé sous ses ordres, toute régularisation éventuelle devant intervenir dans les 3 mois qui suivent la fin de l'année considérée.

Article 506

Engagements - contrats - Période d'essai

(Remplacé par accord du 26 juin 1978 étendu par arrêté du 8 février 1979, JO 14 mars 1979)

1.Chaque engagement est obligatoirement confirmé par écrit, sous forme de lettre ou contrat personnel.

Conclu dans le cadre de la Convention collective, ce contrat précisera les conditions particulières d'engagement et notamment les fonctions de l'intéressé, son horaire, la catégorie ou échelon dans lequel il est classé, le montant de ses appointements et le coefficient exact correspondant (catégorie, échelon et coefficient doivent figurer sur chaque feuille de paie, voir annexes 1 et 1 bis) (*voir Classification des emplois*).

À défaut de cette notification écrite, le coefficient sera établi par la division de son salaire par la valeur du point au moment de l'embauchage en tenant compte de l'horaire de travail pratiqué ⁽²¹⁾ .

(21) Cet alinéa est devenu caduc

2.L'engagement sera précédé d'une période d'essai de deux mois pour les agents de maîtrise, de quatre mois - pouvant être prolongés de deux mois avec l'accord des deux parties - pour les cadres. Pendant cette période, il n'y aura pas de préavis.

3.Les employeurs qui n'auraient pu recruter directement leur personnel peuvent avoir recours aux organisations

signataires du présent contrat.

Article 507 **Modifications en cours de contrat**

(Remplacé par accord du 26 juin 1978 étendu par arrêté du 8 février 1979, JO 14 mars 1979)

1. Tout changement, dans le classement ou les attributions de l'intéressé, fera l'objet, dans le délai d'un mois à compter de la notification de cette modification, d'une confirmation écrite.

Ce dernier disposera d'un délai de deux mois pour faire connaître sa réponse.

2. En cas d'acceptation et si ce changement comporte une diminution matérielle ou morale de sa situation, il aura droit à une indemnité calculée en temps comme l'indemnité de licenciement, et, en somme, sur la différence entre l'ancien et le nouveau traitement.

En cas de refus, son cas sera assimilé à un licenciement du fait de l'employeur et réglé comme tel.

3. La suppression d'emploi sera toujours considérée comme un licenciement et réglée comme tel.

Article 508 **Préavis**

(Accord du 20 septembre 1978 étendu par arrêté du 3 août 1979, JO 1^{er} septembre 1979)

1. Le préavis réciproque sera :

— pour les agents de maîtrise et assimilés :

- d'un mois jusqu'à deux ans de présence,
- de deux mois après deux ans de présence,

— pour les cadres et assimilés :

- de deux mois jusqu'à deux ans de présence,
- plus un quart de mois par année supplémentaire de fonction de cadre ou de maîtrise. Avec un maximum de quatre mois au total.

2. Pendant la période de préavis, les cadres et agents de maîtrise auront la faculté de s'absenter dans la mesure qui leur sera nécessaire pour retrouver une situation sans que le total de ces absences puisse excéder le quart du délai-congé, ces absences n'entraînant pas réduction du traitement.

3. Lorsqu'un agent de maîtrise ou un cadre congédié trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut quitter son poste immédiatement, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Lorsqu'un employeur a trouvé un remplaçant à un agent de maîtrise ou à un cadre démissionnaire, celui-ci a la faculté de quitter son poste sans attendre l'expiration du délai conventionnel, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Dans ces deux cas, les sommes dues à l'intéressé seront calculées en tenant compte du délai-congé réellement effectué.

4. Le préavis est supprimé en cas de faute grave ou lourde reconnue ou jugée.

Article 509 **Indemnité de licenciement**

(Accord du 20 septembre 1978 étendu par arrêté du 3 août 1979, JO 1^{er} septembre 1979)

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

Montant de l'indemnité de licenciement des cadres, agents de maîtrise et assimilés
Après deux ans de fonction un mois
Après trois ans de fonction un mois et 1/2
Après quatre ans de fonction deux mois
Par année supplémentaire à partir de la cinquième... deux tiers de mois.
L'indemnité calculée comme indiquée 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 dix premières années ressortissant du statut d'ouvrier ou d'employé,
— 1 % pour chacune des années suivantes au-delà de la 10 ^e .
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 de l'intéressé.
Le maximum de l'indemnité est de 15 mois dans tous les cas, sauf le cas visé au paragraphe 4 ci-après.

2.L'indemnité de licenciement sera calculée, compte tenu de la durée totale de l'exercice par l'intéressé d'une fonction de cadre, d'agent de maîtrise ou d'assimilé

et basé sur la moyenne de la rémunération totale :

— soit au cours des 12 mois précédant le début du préavis,

— soit au cours des trois derniers mois précédant le début du préavis,

la solution la plus favorable étant retenue.

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

3.L'indemnité de licenciement ne sera due au cadre ou à l'agent de maîtrise ayant 65 ans que si le total des diverses allocations de retraite, exception faite des retraites volontaires souscrites par l'intéressé sans participation de son entreprise, dont il bénéficie, est inférieure à 40 % de son traitement de fin de carrière - le maximum de ladite indemnité étant, dans ce cas, ramené à trois mois.

4.Afin de tenir compte des difficultés éventuelles de reclassement 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 50 ans avec un maximum de 30 % et 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 totalisant - pour le calcul de l'ancienneté - les années passées comme ouvrier ou employé et le temps de fonction d'agent de maîtrise ou de cadre.

Article 510

Durée du travail

(Accord du 20 septembre 1978 étendu par arrêté du 3 août 1979, JO 1^{er} septembre 1979)

1.Les cadres ou agents de maîtrise, rémunérés au mois 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 normal de prolonger éventuellement leur présence, en dehors de l'horaire habituel, s'ils l'estiment nécessaire à la bonne organisation du travail dont ils ont la responsabilité, sans que cela entraîne une rémunération supplémentaire.

2.Lorsque l'activité de l'atelier nécessite un accroissement de l'horaire au-delà de la durée légale (travail des jours habituellement ou légalement consacrés au repos, prolongation régulière et ininterrompue pendant au moins une 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 autorisations d'absence non incluse dans les congés légaux, à l'occasion de cours de perfectionnement d'officiers et sous-officiers de réserve, ainsi que de certaines manifestations économiques ou techniques intéressant son emploi (foire, expositions, assemblées générales syndicales statutaires annuelles, conférences, etc.) afin de lui permettre de maintenir toujours ses connaissances au niveau techniques utiles à l'exercice de ses fonctions.

Article 511

Congés

(Modifié, en dernier lieu, par accord du 9 mai 1973 étendu par arrêté du 25 janvier 1974, JO 8 février 1974)

1.Conformément à la loi, la durée des congés payés est de deux jours ouvrables par mois entier de travail pendant la période de référence (1^{er} juin - 31 mai).

Toutefois, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical n'entraînent pas une réduction des congés annuels.

Au cas où, dans l'entreprise, des congés supérieurs aux congés légaux et conventionnels seraient accordés, les cadres et agents de maîtrise bénéficieraient de ces dispositions plus avantageuses, sauf si ces congés étaient provoqués par un manque ou une baisse de travail dans les ateliers.

2.Après deux ans de présence dans l'entreprise, le congé annuel est porté à un mois de date à date, y compris les jours fériés tombant pendant le congé et tous suppléments légaux.

3. Après trois mois d'ancienneté au 31 décembre de l'année considérée, les cadres et agents de maîtrise disposeront d'une semaine de congé (y compris les jours fériés tombant éventuellement pendant ladite semaine) à prendre en période hivernale entre le 1^{er} novembre de cette même année et le 30 avril de l'année suivante. La prise de ce congé ne modifiera pas les appointements du mois où il sera pris.

La prise de congé se fera dans des conditions telles qu'elles n'entravent pas la bonne marche de l'entreprise (en accord avec la Direction).

En cas d'année de travail incomplète (embauchage en cours d'année, absences pour convenances personnelles par exemple) la durée et la rémunération du congé seront calculées au prorata des mois entiers de présence au cours de l'année calendaire (1^{er} janvier - 31 décembre).

Au cas où ce congé n'aurait pas été pris, il sera versé avec les appointements du mois d'avril une indemnité égale au quart de la rémunération correspondant à la durée du congé annuel (soit l'équivalent d'une semaine d'appointements si le congé est de quatre semaines, et d'un quart de mois pour le personnel ayant plus de deux ans de présence).

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

— pour l'hiver en cours, au titre de l'année écoulée, si elle n'a pas encore été prise ou payée,

— pour l'hiver suivant au titre de l'année calendaire en cours, sera payée à l'intéressé selon les modalités prévues ci-dessus.

Article 512

Périodes militaires

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé ne donneront pas lieu à réduction d'appointements; elles ne seront pas comptées comme congé annuel légal.

Article 513

Déplacements

1. Les déplacements par chemin de fer sont effectués dans la classe qui correspond à la hiérarchie de l'intéressé. Sauf convention particulière, les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'employeur, sur présentation des notes de frais.

2. Le changement de lieu de travail entraînant un changement de domicile du cadre ou de l'agent de maîtrise donnera lieu à remboursement des frais de déménagement et de déplacement, pour lui et sa famille (limitée à sa femme, ses enfants et parents à charge demeurant avec lui).

3. Si le changement ainsi défini n'est pas accepté par l'intéressé, l'indemnité de licenciement sera due.

Article 514

Maladie

(Accord du 28 juin 1978 étendu par arrêté du 8 février 1979, JO 14 mars 1979)

1. Après un an de présence dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident même non imputable au travail, constaté par certificat médical, l'entreprise verse la somme nécessaire, pour compléter au niveau du traitement d'activité le total des prestations réglées par les divers organismes de prévoyance auxquels participe l'entreprise.

2. Le total des compléments bruts versés par l'entreprise ne pourra, au cours d'une période de douze mois consécutifs, excéder un montant correspondant à la valeur de cinq mois d'appointements bruts réactualisés.

3. Les absences justifiées par l'indisponibilité dûment constatée, résultant de maladie ou d'accident, ne rompent pas le contrat; toutefois, si leur durée imposait le remplacement effectif du cadre ou agent de maîtrise, l'employeur pourrait notifier à l'intéressé, par une lettre recommandée, la nécessité de se priver de ses services.

Le cadre ou l'agent de maîtrise ainsi licencié recevra :

a) le montant de l'indemnité de préavis,

b) dans le cas où, du fait de son ancienneté, il a droit à une indemnité de licenciement, le montant de cette indemnité, calculée comme il est dit à l'article 509.

4. Après un an d'absence, en cas de maladie grave ou de défaillance physique reconnue par l'autorité médicale, les parties s'efforceront de trouver une solution amiable à la rupture du contrat de travail. Au cas où cette solution ne serait pas trouvée, il pourra être demandé discussion de ce cas spécial à une Commission composée :

— de deux employeurs,

— de deux cadres ou agents de maîtrise de même catégorie.

Ces membres sont respectivement désignés par les parties en cause.

L'organisation de la réunion est confiée au secrétariat de la Commission régionale de conciliation dont relèvent les parties.

Article 515 **Régime de retraite et de prévoyance**

(Voir Retraite et prévoyance)

(Accord du 20 septembre 1976 étendu par arrêté du 3 août 1979, JO 1^{er} septembre 1979)

1. La Convention 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 obligatoire dans les professions visées par la présente convention, pour tous les cadres, agents de maîtrise et assimilés dont le coefficient (annexe 1 et 1 bis) est égal ou supérieur à 300. Les majorations prévues aux annexes 1 et 1 bis pour diverses fonctions entrent, à cet effet, en ligne de compte pour l'appréciation du coefficient hiérarchique.

2. Par ailleurs l'accord paritaire du 20 septembre 1978 applicable au 1^{er} décembre 1978, a fixé les taux minima des cotisations à ce régime.

Article 516 **Secret professionnel**

Les cadres et agents de maîtrise s'engagent à observer une discrétion absolue pour tout ce qui concerne les méthodes de fabrication ayant un caractère incontestablement secret, ainsi que pour les renseignements d'ordre comptable ou commercial que leurs fonctions les appellent à connaître.

Article 517 **Enseignement technique**

Les cadres et agents de maîtrise apporteront dans la plus large mesure la collaboration qui peut et doit leur être demandée dans l'organisation de l'apprentissage, les cours professionnels et la formation technique des cadres de maîtrise.

Les employeurs mettront à leur disposition, notamment par la communication de documents et de publications périodiques, les moyens matériels qui leur sont nécessaires pour s'entretenir et se perfectionner dans la pratique de leur métier.

Article 518 **Déplacement de l'entreprise**

(Ajouté par avenant des 7 et 30 mai 1963 étendu et modifié par avenant du 23 avril 1964 étendu par arrêté du 21 octobre 1966, JO 15 septembre 1966)

En cas de déplacement d'une entreprise n'exigeant pas un changement de résidence de son personnel, les cadres et agents de maîtrise, invités par l'entreprise à suivre cette dernière, pourront obtenir qu'une période d'essai de six mois leur soit accordée, afin de savoir s'ils peuvent s'adapter à leurs nouvelles conditions de transport, de travail et d'existence, étant entendu qu'ils ne pourront démissionner avant un mois de présence sur le lieu nouveau de leur travail, faute de quoi ils perdraient le bénéfice de l'indemnité de licenciement.

Au cours de cette période, les cadres et agents de maîtrise qui décideraient de renoncer à l'emploi qui leur a été offert ne seraient pas considérés comme démissionnaires, mais comme licenciés par l'entreprise, à condition d'en aviser l'employeur :

— 3 mois avant leur départ s'ils sont cadres;

— 2 mois avant leur départ s'il sont agents de maîtrise.

Cette clause ne jouera pas en cas de décentralisation de l'entreprise exigeant pour le personnel restant attaché à l'entreprise, un changement de domicile.

Partie Sixième **Commissions de conciliation et d'arbitrage**

(Annulé et remplacé par Accord du 12 mars 2019)

Annexes

Classification des emplois et qualifications de l'ensemble du personnel

salarié

Accord du 19 janvier 1993

[Étendu par arrêté du 28 juillet 1993, JO 13 août 1993, modifié en dernier lieu par accord du 17 septembre 2001 étendu par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003]

(Annulé et remplacé par Avenant du 24 juin 2024, non étendu)

Les dispositions faisant l'objet du présent accord annulent et remplacent toutes classifications antérieures contenues dans des accords nationaux, régionaux, départementaux, locaux.

Les organisations signataires estiment nécessaire la mise en place d'une nouvelle classification intégrant les évolutions technologiques, économiques, organisationnelles, humaines et de formation de l'ensemble de la profession.

Elles en demandent l'extension.

L'objet de cet accord est donc de :

- classer les emplois,
- reconnaître la qualification des hommes et des femmes,
- rémunérer les compétences,
- favoriser une meilleure évolution des carrières.

Article 1er Date d'application

Les parties signataires recommandent aux entreprises une application diligente de cet accord qui devra prendre effet au plus tard au 31 octobre 1993.

Celles-ci invitent à la concertation dans les entreprises dans le but de favoriser sa mise en oeuvre.

Article 2 Grille unique

Tous les emplois salariés existant au sein des entreprises de la branche sont classés en six groupes hiérarchiques comportant un ou plusieurs échelons.

À ces groupes correspondent des statuts :

groupe I groupe II	cadres
groupe III	agents de maîtrise
groupe IV groupe V groupe VI	ouvriers, employés

Certains de ces statuts devant faire l'objet d'un accord spécifique, il est convenu que dans l'attente, chaque emploi conservera le statut appliqué le 31 décembre 1992.

Article 3 Critères retenus

Afin d'établir l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer, quatre critères ont été retenus :

- Connaissance générale
- Initiative
- Technicité
- Responsabilité

Ces critères sont définis en annexe I où figure également la graduation permettant leur application.

Article 4 Emplois-repères

Les emplois existant dans les entreprises sont répartis en quatre familles :

- Administration et gestion
- Commerciale

— Technique

— Logistique et services généraux

39 emplois émanant de ces quatre familles ont été qualifiés d' « emplois-repères ».

Ils sont définis à l'annexe II. Leurs définitions reflètent le caractère premier de l'emploi considéré. Ils représentent le fondement de la classification. Tous les autres emplois sont classés par analogie à ces derniers.

Article 5

Grille de classification des emplois-repères

La grille de classification des emplois-repères constitue l'annexe III.

Lorsqu'un emploi dans l'entreprise correspond à la définition exacte d'un emploi-repère, il est obligatoirement classé au niveau de ce dernier.

Article 6

Emplois classés par analogie

Une série d'emplois classés par analogie aux emplois-repères constitue l'annexe IV.

Cette série n'est pas exhaustive. D'autres emplois peuvent être classés par analogie.

Article 7

Salaires minima mensuels conventionnels

À chaque groupe et à chaque échelon, lorsqu'il en existe un, correspond un salaire minimum mensuel brut.

Ces salaires minima mensuels constituent une rémunération mensuelle minimale pour 169 h 60, soit 39 h de travail hebdomadaire à l'exclusion des primes conventionnelles et majorations pour heures anormales, de nuit ou supplémentaires.

Article 8

Conséquences d'application

Pour les salariés exerçant dans l'entreprise à la date de signature de l'accord, l'application de la grille ne pourra entraîner une baisse des salaires réels et ce, à travail égal.

L'application des montants définis affectés à chaque groupe ne saurait s'opposer à quelque moment que ce soit au salaire réel antérieur.

Article 9

Non-correspondance

Le présent accord étant fondé sur une méthode innovante, les parties signataires conviennent qu'aucune correspondance ne pourra être établie entre les coefficients de la classification antérieure et les groupes figurant au présent accord.

Article 10

Interprétation⁽²³⁾

(23) *Avenant du 28 juin 1995 étendu par arrêté du 19 octobre 1995, JO 28 octobre 1995*

Le groupe paritaire d'interprétation de la classification, comprenant deux représentants par organisations signataires, est mandaté par la commission paritaire nationale pour régler, en premier et dernier ressort, tout différend concernant la classification d'un emploi spécifique à une entreprise et dont le classement est contesté.

Article 1^{er}

Toute demande doit être adressée au secrétariat du groupe paritaire qui est établi au siège de la fédération de l'imprimerie et de la communication graphique, accompagnée des éléments nécessaires à son examen (définition de l'emploi, environnement spécifique, etc.). Le groupe paritaire se réunira dans les quinze jours suivant la réception de la demande.

Article 2

Si le groupe paritaire considère être en possession de tous les éléments d'information nécessaires, il fait connaître le classement qu'il a retenu; sa décision est exécutoire avec une prise d'effet à la date de dépôt de la demande.

Article 3

Si, préalablement à toute décision, le groupe paritaire estime nécessaire d'entendre les parties, il les convoque par lettre recommandée.

L'absence de l'une des parties (sauf empêchement majeur reconnu expressément par le groupe) n'interrompt pas la procédure.

La décision prise par le groupe paritaire ne pourra pas être contestée par la partie défaillante, ni ne pourra faire l'objet d'un recours devant la commission de conciliation de la convention collective nationale.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Les difficultés résultant de l'application du présent accord seront examinées par un groupe paritaire d'interprétation national mandaté par la CPN.

Annexe I-1

Définition des critères

Critère connaissance

Niveau Éducation nationale initialement requis pour tenir l'emploi.

Graduation du critère Connaissance :

A niveau VI de l'EN

AB niveau V bis de l'EN

B niveau V de l'EN (CAP, BEP)

BC niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA)

C niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT)

CD niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà)

D niveau I de l'EN

Critère technicité

Maîtrise opérationnelle acquise par diplôme professionnel ou technique, par formation continue et/ou par expérience.

Graduation du critère Technicité :

Emploi nécessitant une maîtrise opérationnelle acquise par :

A le niveau de connaissances générales défini au critère connaissance

B formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience

C formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques

D formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation constante des connaissances techniques.

Définition des critères

Critère initiative

Latitude d'action dans l'emploi liée à sa complexité et aux difficultés des situations rencontrées

Graduation du critère Initiative :

A emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes

B emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données

C emploi nécessitant une adaptation constante aux problèmes posés, le titulaire agit sur directives générales

D emploi nécessitant de la part du titulaire la recherche d'une action ou d'une décision liée à la diversité des situations rencontrées, le titulaire organise les moyens dans le cadre d'objectifs

Critère responsabilité

Niveau de délégation inhérent à l'emploi dans les domaines technique, structurel et humain, économique

Graduation du critère Responsabilité :

Emploi impliquant la prise de responsabilité définie en termes de :

A responsabilité d'exécution

B responsabilité d'organisation

C responsabilité d'analyse et de prévision

D responsabilité de décision

Pour les critères de Technicité, Initiative, Responsabilité, la graduation prévoit des niveaux intermédiaires AB, BC, CD, lorsque, pour la définition d'un emploi donné, la graduation est :

— soit légèrement supérieure à A, mais n'atteint pas B,

— soit légèrement supérieure à B, mais n'atteint pas C,

— soit légèrement supérieure à C, mais n'atteint pas D.

Annexe II-1

Liste des emplois-repères définis

(Modifiée par avenant du 17 septembre 2001, étendu par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003)

Famille administration et gestion

Comptable : Traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles, et financières; les compose, les centralise et les assemble afin d'en tirer notamment les balances, bilans, comptes de résultats, prix de revient et prévisions de trésorerie.

Il travaille sous la responsabilité d'un chef de comptabilité ou d'un expert comptable.

Employé(e) de service paye : Chargé(e) d'établir intégralement la paye et les déclarations afférentes en conformité avec les règles légales et conventionnelles en matière de calcul des salaires.

Analyste-programmeur : Réalise à partir d'un cahier des charges un dossier d'analyse et de programme complet, y compris les codifications et contrôles.

Traduit les organigrammes détaillés en langage informatique, teste et assure la mise au point des programmes.

Constitue le dossier d'exploitation et rassemble la documentation nécessaire à la maintenance des programmes.

Secrétaire : Collabore directement au travail de son responsable.

Prend en note et/ou rédige la majeure partie de la correspondance d'après des instructions générales et en effectue la saisie.

Est chargé(e) du classement et du suivi de certains dossiers.

Assure les liaisons nécessaires.

Standardiste : Assure la transmission des communications à partir d'un standard téléphonique.

Les distribue dans l'entreprise, et pour ce faire, doit avoir une bonne connaissance du fonctionnement de celle-ci.

Fait preuve d'un sens relationnel efficace avec les correspondants.

Directeur d'usine : Assure la direction d'un 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.

Il est responsable des résultats de sa gestion dont il rend compte au chef d'entreprise.

Cette définition ne s'applique qu'aux cadres salariés.

Administrateur réseau (Résultant de l'avenant du 17 septembre 2001, étendu par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003)

Assure la compatibilité 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 capable d'effectuer le diagnostic du dysfonctionnement du réseau et d'y remédier (problème de logiciel), se tient au courant des évolutions technologiques dans ce domaine.

Secrétaire assistant(e) (Résultant de l'avenant du 17 septembre 2001, étendu par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003)

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.

Agent d'accueil (Résultant de l'avenant du 17 septembre 2001, étendu par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003)

Assure l'accueil et l'orientation des correspondants et visiteurs au moyen des outils de télécommunication ou lors de visites sur le site. Selon l'organisation interne en place, peut se voir confier des tâches complémentaires telles que la gestion du courrier, les photocopies.

Famille technique

Maquettiste : Conseille et assure la préparation graphique ainsi que la mise en forme d'un document exploitable par les procédés de composition et/ou de reproduction, à l'aide de moyens techniques appropriés, en fonction des orientations définies par le client.

Opérateur photocomposition : Assure la préparation, la saisie, l'enrichissement typographique, la mise en page, ainsi que les corrections, dans le respect des règles typographiques, en fonction du matériel et des directives fournies.

Opérateur PAO (microédition) : Assure la préparation, la saisie, l'enrichissement typographique, la mise en page, ainsi que les corrections, dans le respect des règles typographiques, en fonction du matériel et des directives four-

nies.

Opérateur scanner polychrome : Assure le traitement de documents polychromes grâce à un système d'analyse de l'image permettant d'obtenir la numérisation et la reproduction, suivant les courbes aux normes d'impression.

Monteur imposeur : Effectue la mise en place des éléments constitutifs d'un ouvrage (films, bromures, etc.) et l'exécution des tracés en fonction des moyens d'impression et de finition mis en oeuvre, en vue de la réalisation de la forme imprimante dans le respect des procédures spécifiques.

Massicotier : Utilise selon des instructions précises un massicot afin de mettre au format soit du papier, imprimé ou non, soit des produits finis.

Conducteur d'encarteuse piqueuse : Conduit un matériel automatique d'encartage piqure assisté d'une équipe d'exécution dans le cadre d'un travail planifié conforme aux exigences du client.

Responsable qualité : Effectue les contrôles appropriés sur les matières premières et intervient à tout moment lors de la réalisation de l'imprimé.

Est chargé, en outre, de la coordination et de l'amélioration des méthodes sur l'ensemble de la chaîne graphique.

Sa mission peut également comporter des actions lors des phases préparatoires au lancement de la production.

Automaticien : Réalise les opérations de montage et de mise au point des systèmes automatisés, ou y participe.

Contrôle ces systèmes et en assure l'entretien préventif selon un cahier des charges qui lui a été fourni, ou qu'il a lui-même constitué.

Intervient lors d'anomalies, en effectue le diagnostic, et y remédie.

Mécanicien : Réalise les opérations de montage et de mise au point du matériel dont il a la charge, ou y participe.

Assure l'entretien préventif et les différents réglages de ce matériel.

Intervient lors d'anomalies, en effectue le diagnostic, ou participe à celui-ci, et y remédie.

Brocheur-papetier : Réalise manuellement ou au moyen de machines appropriées d'exploitation simple des opérations de façonnage (encartage, pliure, assemblage, collage...) des produits imprimés (BRIP) selon des instructions précises.

Aide de finition : Manipule le papier en feuilles ou en cahiers, sur palettes ou en paquets.

Approvisionne les différents matériels de façonnage.

Réceptionne les produits façonnés, en assure l'emballage ou le conditionnement.

Conducteur de chaîne de brochage complexe : Règle et conduit un ensemble complexe d'assemblage et de finition. Coordonne l'activité d'une équipe dans le cadre d'un travail planifié conforme aux exigences du client.

Préparateur (opérateur) cylindre héli : Assure les opérations nécessaires à la préparation des cylindres avant et après impression (cuvrage, gravure, galvano, etc.) au moyen d'ensembles complexes (automatisés, informatisés etc.).

Copiste : Assure les opérations nécessaires à la préparation et au traitement des plaques, à partir de supports selon des instructions précises.

Conducteur de plieuse : Règle et conduit une machine à plier le papier quels que soient le procédé et le mode de pliage mis en oeuvre selon des instructions précises.

Conducteur de machine à imprimer d'exploitation simple : Assure les opérations nécessaires à la réalisation de l'impression, conformément au bon-à-tirer, sur machine d'exploitation simple (feuille ou bobine, 1 ou 2 couleurs).

Il doit appréhender en outre des connaissances de type automatisme, électronique.

Conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe : Réalise et/ou dirige les opérations nécessaires à la réalisation du produit imprimé conformément au bon-à-tirer, sur machine d'exploitation complexe (feuille, bobine, rotative multi-groupes d'impression).

Il doit appréhender en outre des connaissances de type automatisme, informatique, hydraulique, électronique.

Contrôleur qualité : Effectue les contrôles appropriés sur les matières premières et les produits en cours de fabrication sous (la) responsabilité hiérarchique.

Il assure sa mission selon des modes opératoires préétablis par un cahier des charges.

Opérateur scanner monochrome : Assure le traitement de documents monochromes grâce à un système d'analyse de l'image permettant d'en obtenir la numérisation et la reproduction, suivant les courbes aux normes d'impression.

Opérateur système texte/image : Réalise l'intégration des textes et images au moyen d'un système permettant le traitement, la gestion, l'importation, la transmission et le stockage numériques des différentes données.

Concepteur-réalisateur graphique : Identifie la demande du client, conçoit et réalise un projet graphique ou une maquette au moyen d'outils informatiques appropriés.

Effectue la mise en page selon les règles typographiques et les contraintes techniques de reproduction.

Correcteur : Procède aux opérations de lecture et de correction d'un texte composé en vue de son impression.

Signale ou corrige les erreurs (orthographe, syntaxe, règles typographiques...) et vérifie le respect des indications portées sur le document original.

Contremaître : Anime, coordonne et contrôle le travail d'une ou plusieurs équipes dans le cadre des instructions ou directives de sa hiérarchie.

Apporte des conseils techniques au personnel qu'il dirige.

Chef d'atelier : Rassemble et analyse toutes les informations nécessaires à la bonne marche de son atelier.

Organise, gère et met en oeuvre les moyens techniques et le potentiel humain dont il a la charge.

Contrôle le bon déroulement de la production de son atelier en termes de qualité, quantité et délai.

Directeur de production : Assure la direction de l'ensemble des services de production dont les activités sont connexes ou complémentaires et, à ce titre, est responsable de la production en termes de quantité, qualité, délai mais également en terme de coût de production.

Il optimise les moyens techniques et humains, propose les investissements dans le cadre d'objectifs budgétaires à la définition desquels il a participé et des choix stratégiques arrêtés par la direction.

Concepteur réalisateur multimédia (Résultant de l'avenant du 17 septembre 2001, étendu par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003)

Est chargé de l'écriture du scénario interactif, de l'arborescence, de la navigation et éventuellement de l'élaboration du design. Il coordonne une équipe comportant notamment graphiste(s) et intégrateur(s) multimédia. Il possède la maîtrise des outils utilisés.

Infographiste (Résultant de l'avenant du 17 septembre 2001, étendu par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003)

Traite et adapte des informations graphiques à l'aide des outils informatiques mis à sa disposition.

Conducteur en second (Résultant de l'avenant du 17 septembre 2001, étendu par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003)

Assiste le conducteur dans les opérations nécessaires à la réalisation du produit imprimé conformément au bon à tirer, sur machine d'exploitation complexe (feuille, bobine, rotative multi-groupes d'impression). Il doit appréhender en outre des connaissances de type automatisme, informatique, hydraulique et le supplée en cas d'absence.

Technicien de maintenance (Résultant de l'avenant du 17 septembre 2001, étendu par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003)

Participe aux opérations de montage et de mise au point des matériels dont il aura la charge ; assure l'entretien préventif et curatif de ces matériels tant dans le domaine électrique, électronique, mécanique. Il dispose de compétences dans les domaines mécanique, hydraulique, de l'automatisme ou de la pneumatique.

Famille commerciale

Agent technico-commercial : Réalise la négociation et éventuellement la conclusion de la vente dans le cadre d'instructions données.

Assure le suivi de la clientèle.

Doit avoir une bonne connaissance des moyens techniques de l'entreprise, 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.

Deviseur : Est chargé de procéder à l'analyse de la fabrication d'un produit en vue d'en calculer la valeur.

Doit avoir des connaissances techniques lui permettant d'optimiser le choix des moyens en ce qui concerne tant l'entreprise que le client.

Détermine les prix de vente à l'aide d'éléments comptables et des directives hiérarchiques.

Chef de fabrication : Responsable de la réalisation des commandes, à ce titre est en relation avec la clientèle et avec les fournisseurs; détermine les délais, moyens techniques, les qualités et quantités des matières premières nécessaires à la réalisation de celles-ci.

Décide de la sous-traitance éventuelle et en assure le suivi.

Anime et coordonne les services dont il a la charge.

Fabricant : Effectue à partir du devis l'analyse technique pour constituer le dossier de fabrication.

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.

Rassemble toutes les données nécessaires à la facturation.

Famille logistique et services généraux

Cariste :Effectue toutes opérations de chargement, de déchargement et de stockage à l'aide d'engins élévateurs automatiques à conducteur porté, dans le respect des règles de sécurité.

Assure les vérifications et l'entretien journalier.

Est obligatoirement titulaire d'une autorisation de conduite.

Magasinier :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 exploiter les bons de commande.

Tient les fiches de surveillance des stocks et déclenche les commandes de réapprovisionnement pour obtenir les livraisons dans les délais voulus.

Agent de nettoyage industriel :Effectue le nettoyage des locaux industriels avec les moyens mis à sa disposition.

Annexe III-1

Grille de classification des emplois-repères

Groupe	Échelon	Emplois-repères
I	B	Directeur d'usine Directeur de production
I	A	Chef de fabrication
II		Chef d'atelier Responsable qualité
III	B	Fabricant Contremaître Analyste programmeur
III	A	Comptable 2 ^e degré Agent Technico-commercial Deviseur
IV		Opérateur scanner polychrome Opérateur système (texte-image) Automaticien Conducteur de machine à imprimer (complexe) Concepteur réalisateur graphique
V	C	Préparateur cylindres Maquettiste Conducteur de chaîne de brochage complexe
V	B	Monteur imposeur monochrome Secrétaire Opérateur photocomposition Opérateur PAO Conducteur d'encarteuse-piqueuse Mécanicien Conducteur de machine à imprimer (simple) Contrôleur qualité Opérateur scanner monochrome Correcteur
V	A	Brocheur papetier Employé de service payé Massicotier Magasinier Copiste Conducteur de plieuse

Groupe	Échelon	Emplois-repères
VI	B	Standardiste Cariste Aide de finition
VI	A	Agent de nettoyage

Annexe III-2

Grille de classification des emplois-repères

Classement par famille

Groupe	Échelon	Famille Administration et Gestion	Famille Technique	Famille Commerciale	Famille Logistique et services généraux
I	B	Directeur d'usine	Directeur de production		
I	A			Chef de fabrication	
II	A		Chef d'atelier Responsable qualité		
III	B	Analyste programmeur	Contremaître	Fabricant	
III	A	Comptable 2 ^e degré		Agent technico-commercial Deviseur	
IV			Opérateur scanner polychrome Opérateur système (texte-image) Automaticien Cond. de mach. à impr. (complexe) Concept. réalisateur graphique		
V	C		Préparateur cylindres Maquettiste Cond. de chaîne de brochage complexe		
V	B	Secrétaire	Monteur imposeur monochrome Opérateur photocomposition Opérateur PAO Cond. d'encarteuse-piqueuse Mécanicien Cond. de mach. à impr. (simple) Contrôleur qualité Opérateur scanner monochrome Correcteur		
V	A	Employé de service de paye	Brocheur papetier Massicotier Copiste Conducteur de plieuse		Magasinier
VI	B	Standardiste	Aide de finition		Cariste
VI	A				Agent de nettoyage

Annexe IV

Emplois classés par analogie aux emplois-repères

Groupe	Échelon	Famille Administration et Gestion	Famille Technique	Famille Commerciale	Famille Logistique et services généraux
I	B	Directeur d'usine Directeur financier Directeur des ressources humaines	Directeur de production	Directeur commercial	
I	A	Chef projet informatique Ingénieur système	Ingénieur de production	Chef de fabrication Chef des ventes	
II		Chef comptable Analyste Chef du personnel	Chef d'atelier Responsable qualité Concepteur réalisateur multimédia (3)	Responsable de planning ordonnancement	
III	B	Analyste programmeur Administrateur réseau (3) Chef du service paye	Contremaître	Fabricant	Responsable achats
III	A	Comptable 2 ^e degré Assistante sociale Infirmière Secrétaire de direction	Graphiste multimédia (3)	Agent technico-commercial Deviseur	
IV		Programmeur Comptable 1 ^{er} échelon Secrétaire assistante (3)	Opérateur scanner polychrome Opérateur système (texte-image) Conducteur de machine à imprimer (complexe) Concepteur réalisateur graphique Technicien de maintenance (3) Intégrateur multimédia (3) Monteur préparateur de la forme imprimante (2) Infographiste Chromiste Électronicien Doreur (1) Relieur main (1) Conducteur d'ensemble de reliure industrielle		

Groupe	Échelon	Famille Administra- tion et Gestion	Famille Technique	Famille Commerciale	Famille Logistique et services généraux
V	C		Préparateur cylindres Conducteur en second (3) Opérateur CTP/CTF (3) Maquettiste Conducteur de chaîne de brochage complexe Metteur en page Plomb-Film-Écran Gestionnaire de ré- seaux Photographe couleur Essayeur Monteur couleur Retoucheur cylindres Colorimétriste Électromécanicien Correcteur tierceur	Agent de planning Attaché commercial	Chef de sécurité
V	B	Secrétaire Aide-comptable Secrétaire service comptabilité Secrétaire service du personnel Pupitreux	Monteur images Imposeur Conducteur de ma- chine routage (3) Conducteur de pellicu- leuse (3) Monteur imposeur monochrome Opérateur photocom- position Opérateur PAO Conducteur d'encar- teuse-piqueuse Mécanicien Conducteur de ma- chine à imprimer (simple) Contrôleur qualité Correcteur Dessinateur d'exécu- tion Préparateur de copie Graveur de cylindre Galvano-plasticien Conducteur en second Vernisseur Découpeur de blanchet Conducteur d'assem- bleuse Relieur Conducteur d'autopla- tine Dessinateur industriel Électricien Doreur industriel	Secrétaire de fabrica- tion	Chef magasinier
V	A	Agent d'accueil (3) Employé de service payé Caissier Opérateur saisie Sténodactylo Dactylo	Brocheur papetier Massicotier Copiste Conducteur de plieuse Claviste Agent de photocompo- sition Opérateur épreuve couleur Photographe noir Aide-conducteur Conducteur colleuse		Magasinier Chauffeur PL Ouvrier d'entretien bâ- timent

Groupe	Échelon	Famille Administration et Gestion	Famille Technique	Famille Commerciale	Famille Logistique et services généraux
VI	B	Standardiste Employé administratif	Aide de finition Receveur Margeur, surveillant de marge Conditionneur Graisseur Bobinier		Cariste Réceptionniste Gardien Agent de sécurité Chauffeur VL Coursier
VI	A				Agent de nettoyage Manutentionnaire
<p>(1) Ces deux emplois relèvent du secteur des métiers d'arts qui, d'une façon générale, répondent à la définition suivante : À partir d'un cahier des charges crée, reproduit ou restaure des ouvrages dans le respect des règles de l'Art. Les emplois des métiers d'art n'entrent pas dans le cadre d'un processus industriel, ce qui exclut la fabrication en série. Ils nécessitent des connaissances artistiques technologiques et professionnelles à la fois spécifiques et multiples.</p> <p>(2) Il est précisé que le Monteur préparateur de la forme imprimante réalise la forme imprimante. Il maîtrise l'ensemble des processus techniques (électronique et informatique) de production de la forme imprimante et de sa conception, en fonction du produit final et de sa fabrication.</p> <p>(3) Emplois ajoutés par accord du 17 septembre 2001 étendu par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003.</p>					

Avenant du 24 juin 2024

[Étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

(Voir également Accord du 18 décembre 2024)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Accord 18 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} févr. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent toutes classifications antérieures contenues dans les dispositions de la convention collective de l'Imprimerie de Labeur et des Industries Graphiques, y compris l'avenant Reliure-Brochure-Dorure en date du 12 décembre 1996 pour la partie portant sur les classifications.

Les organisations signataires estiment aujourd'hui indispensable de repenser tant la cartographie des emplois repères que les cotations et positionnements qui y sont associés.

En effet, le secteur de l'Imprimerie et des Industries Graphiques a vu son périmètre modifié du fait des ruptures technologiques, des nouvelles organisations du travail, des décisions publiques portant sur la convergence de champs conventionnels jusqu'alors distincts, de l'émergence de fonctions supports mais aussi de la recomposition des emplois.

À cet effet, les parties signataires conviennent :

— Que la grille de classification fondée sur la définition des emplois-repères ainsi que sur quatre critères classants prend en compte la diversité des activités assurées par l'Imprimerie et les Industries Graphiques, les nouveaux modes

d'organisation et la nécessaire évolution des qualifications ;

- Que la grille de classification ainsi renouvelée est un outil de gestion des ressources humaines dans les entreprises en proposant une méthode objective d'analyse et d'évaluation des emplois ;
- Que cette grille contribue à l'évolution des carrières, à la formation et à la mobilité ;
- Que le présent système de classification permet de classer chaque emploi en fonction de son contenu réel ;
- Que le système d'évaluation qui procède de la classification est fondé sur une méthode objective qui cote et hiérarchise les emplois et non les personnes ;
- Qu'une fois la grille de classification et le guide d'accompagnement portés à la connaissance des entreprises du secteur, il sera nécessaire de partager cet outil au sein des entreprises sous les formes les plus appropriées (concertation, négociation, suivi d'application, etc.) ;
- Que c'est à cette condition que l'objectif d'impulser une nouvelle dynamique d'évolution de carrières sera atteint ;
- Qu'en effet, si un accord paritaire national n'a pas à gérer les politiques de rémunération pratiquées dans les entreprises qui relèvent de leur seule responsabilité, la fixation annuelle des salaires minima hiérarchiques est de la seule compétence de la négociation de branche ;
- Que les salaires minima conventionnels correspondant aux groupes et aux échelons de la classification renvoient à la notion de «caractère premier de l'emploi» ;
- Que le respect de ce principe implique que tout salarié doit se voir proposer une perspective de déroulement de carrière dont les modalités appartiennent aux entreprises par la voie de la concertation ou de la négociation ;
- Que le guide d'accompagnement de la classification détaillera les outils d'évaluation permettant de répondre à cet objectif.

Article 1

Objet de l'accord

L'objet de l'accord est de recenser, coter, classer les emplois, reconnaître les qualifications des femmes et des hommes et rémunérer les compétences, favoriser une meilleure évolution des carrières.

Article 2

Champ d'application

Le présent avenant est applicable à toutes les entreprises relevant de l'IDCC 184. Il est convenu entre les parties que des annexes pourront être établies permettant de prendre en compte de façon plus large la spécificité métier.

Article 3

Grille unique

Tous les emplois salariés existant au sein des entreprises de la branche sont classés en six groupes hiérarchiques comportant un ou plusieurs échelons.

À ces groupes correspondent des statuts :

Groupe I et Groupe II } Cadres

Groupe III } Agents de maîtrise

Groupe IV Groupe V Groupe VI } Ouvriers, employés

Article 4

Segmentation du groupe IV en deux échelons (IVA et IVB)

Les organisations signataires du présent avenant conviennent de la segmentation du groupe IV de la grille de classification en groupe IVA et IVB.

Cette segmentation est inscrite dans l'annexe III Grille de classification.

Article 5

Critères classants retenus

Afin d'établir l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer, quatre critères ont été retenus :

- Connaissance : niveau de l'Éducation Nationale requis pour tenir l'emploi, acquis par diplôme et/ou certification ;
- Technicité : niveau de technicité lié aux outils matériels et immatériels et/ou de complexité des situations de travail rencontrées dans l'exercice de l'emploi défini ;
- Autonomie : degré d'autonomie et d'initiative, latitude d'action, inhérents à l'emploi ;
- Responsabilité : degré de prise de responsabilité dans les domaines technique, organisationnel, humain et économique.

Ces critères sont définis dans l'annexe I du présent avenant où figure également leur graduation.

Article 6

Emplois-repères

La définition des emplois repères figure dans l'annexe II du présent avenant. Celle-ci correspond au caractère premier de l'emploi. La situation qui doit conduire un salarié à aller au-delà n'est donc pas traitée et doit impliquer une prise en compte au sein de l'entreprise.

Ces emplois ne font plus l'objet d'une répartition en 4 familles telle que celle procédant de l'accord en date du 19 janvier 1993.

Les signataires du présent avenant ont choisi de supprimer toute référence aux emplois par analogie, cette notion n'existant plus.

Article 7

Grille de classification des emplois repères

La grille de classification des emplois-repères constitue l'annexe III du présent avenant.

Lorsqu'un emploi dans l'entreprise correspond à la définition exacte d'un emploi-repère, il est obligatoirement classé au niveau de ce dernier.

Article 8

Salaire minimum mensuel conventionnel

À chaque groupe et à chaque échelon lorsqu'il en existe un, correspond un salaire minimum mensuel brut.

Aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Le salaire minimum conventionnel constitue donc une rémunération mensuelle minimale pour 152 h 25, soit 35 heures de travail hebdomadaire à l'exclusion des primes conventionnelles et majorations pour heures anormales ou supplémentaires, des primes aléatoires ne constituant pas la contrepartie directe de la prestation de travail, les remboursements de frais.

Compte tenu des modifications apportées par le présent accord tant dans les définitions d'emplois que dans les évaluations et cotations de ceux-ci, les signataires du présent accord conviennent de se réunir en CPPNI après l'extension de l'accord pour arrêter une politique salariale prenant en compte cette nouvelle classification qui acte de la segmentation du groupe IV en deux échelons et de travailler à une remise en cohérence de cette grille.

Article 9

Modalités de saisine du comité paritaire de suivi et d'interprétation

La CPPNI donne mandat à un Comité Paritaire de Suivi et d'Interprétation pour examiner les difficultés d'application et d'interprétation du présent accord.

Ce Comité est composé :

m Des organisations patronales représentatives au niveau de la branche ;

m Des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Lorsque le comité est saisi dans le cadre des difficultés d'application et d'interprétation du présent accord, la saisine du comité s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre recommandée par voie électronique, et adressée au secrétariat dudit comité, géré par la CPPNI.

À l'occasion d'une telle saisine, le comité peut être amené à formaliser des propositions de modification de la grille de classification.

Lorsque le Comité de Suivi est saisi dans le cadre d'un différend concernant la classification d'un emploi spécifique à une entreprise et dont le classement est contesté, des règles de procédure spécifiques sont applicables :

3 Lorsque le Comité de Suivi est saisi par l'employeur, il transmet au salarié et à l'employeur un questionnaire de classement d'emploi que ces deux parties doivent renvoyer, dûment rempli, à celui-ci par lettre recommandée dans les sept jours ouvrables suivant la réception du questionnaire.

3 Lorsque le Comité de Suivi est saisi par le salarié, il transmet au salarié un questionnaire de classement d'emploi. Le salarié dispose, à compter de la réception du questionnaire, d'un délai de rétractation de sa demande de sept jours ouvrables s'il souhaite ne pas poursuivre la procédure, ainsi que d'un délai de quinze jours ouvrables à compter de la réception du questionnaire pour le renvoyer dûment rempli à celui-ci, par lettre recommandée.

3 Dans le cas de saisine par le salarié, un questionnaire de classement d'emploi est également adressé à l'employeur, à l'expiration du délai de rétractation de sept jours ouvrables dont dispose le salarié. L'employeur dispose d'un délai de sept jours ouvrables, à compter de la réception du questionnaire pour le renvoyer, dûment rempli, au comité de suivi par lettre recommandée.

Il est précisé que seuls les dossiers complets seront pris en compte par le Comité de Suivi.

Article 10

Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 11

Révision

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions fixées à l'article L. 2261-7 du Code du Travail.

Article 12

Dépôt et extension du présent accord

Le présent accord 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 13

Application du présent accord

Le présent accord prendra effet le 1^{er} janvier 2025.

Les signataires recommandent une application diligente de cet accord qui doit s'inscrire dans une démarche partagée impliquant une réflexion sur les métiers pratiqués dans l'entreprise, les évolutions prévisibles des emplois et les compétences nécessaires dans un futur proche.

Annexe I - Définition des critères

Critère Connaissance : Niveau de l'Éducation Nationale requis pour tenir l'emploi, acquis par diplôme et/ou certification

- A - Connaissance des savoirs de base (lire, écrire, compter)
- B - Niveau 3 de l'EN (CAP)
- C - Niveau 4 de l'EN (Baccalauréat, bac professionnel, brevet professionnel)
- D - Niveau 5 de l'EN (DEUG, BTS, DUT, DEUST)
- E - Niveau 6 de l'EN (Licence, licence professionnelle, BUT, maîtrise)
- F - Niveau 7 de l'EN (master, DEA, DESP, diplôme d'ingénieur)
- G - Niveau 8 de l'EN (Doctorat, habilitation à diriger des recherches)

Critère Technicité : Niveau de technicité lié aux outils matériels et immatériels et/ou de complexité des situations de travail rencontrées dans l'exercice de l'emploi défini

- A - Emploi nécessitant des notions élémentaires sans mise en œuvre de connaissances techniques et/ou particulières.
- B - Emploi nécessitant des notions techniques simples.
- C - Emploi nécessitant la maîtrise de techniques simples.
- D - Emploi nécessitant la mise en œuvre de techniques complexes et exigeant une adaptation à l'environnement direct de l'emploi.
- E - Emploi nécessitant la maîtrise des outils et exigeant la prise en compte de l'environnement professionnel direct lié à son emploi.
- F - Emploi nécessitant la maîtrise des moyens liés à la diversité des situations rencontrées.
- G - Emploi nécessitant la capacité à agir sur les fonctions de l'entreprise.

Critère Autonomie : Degré d'autonomie et d'initiative, latitude d'action, inhérents à l'emploi.

- A - Emploi à caractère répétitif, exercé d'après des règles simples et permanentes.
- B - Emploi pouvant impliquer des ajustements occasionnels dans le cadre d'instructions précises.
- C - Emploi impliquant une autonomie occasionnelle dans le cadre d'instructions données
- D - Emploi impliquant une autonomie dans le cadre de son activité et selon des directives définies.
- E - Emploi impliquant une capacité de proposition d'action dans le cadre de son domaine d'activité et selon des directives définies.
- F - Emploi impliquant une large autonomie, dans le cadre des objectifs fixés dans son domaine d'activité.

G - Emploi impliquant une capacité décisionnelle dans le cadre de ses missions.

Critère Responsabilité : Degré de prise de responsabilité dans les domaines technique, organisationnel, humain et économique.

A - Emploi se traduisant par l'exécution de tâches répétitives élémentaires

B - Emploi se traduisant par l'exécution de tâches courantes selon des instructions précises.

C - Emploi se traduisant par la réalisation de tâches liées à son domaine de spécialité à partir d'instructions définies.

D - Emploi se traduisant par la coordination de tâches selon les règles et procédures liées à son domaine de spécialité, à partir de directives définies.

E - Emploi se traduisant par la réalisation et l'organisation de missions à partir de directives liées à son domaine d'activité.

F - Emploi se traduisant par la participation à la définition des objectifs et des directives de l'entreprise et organise les moyens de la mise en œuvre.

G - Emploi se traduisant par la gestion et l'encadrement des activités de l'entreprise. Il contribue à la définition de la stratégie de l'entreprise.

Annexe II - Définition des emplois repérés

Mod. par Accord 18 déc. 2024, étendu par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} févr. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

L'indication des numéros d'emplois ne correspond pas à leur valeur 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. Etablit les prévisions budgétaires, rend compte périodiquement à la direction. Est responsable de tous les aspects fiscaux et propose des solutions à la direction. Valide les contrats émis par la société et assure le contrôle des engagements avec les tiers (organismes sociaux, administration fiscale, 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 personnels de l'entreprise. Favorise la communication interne. Communique avec les institutions représentatives du personnel.
Directeur de production	4	En lien avec l'ensemble des services de l'entreprise, organise et planifie 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	<p>Définit une politique commerciale.</p> <p>Analyse les composantes du marché, définit des orientations stratégiques en relation avec la direction générale, détermine les actions à mener et assure le suivi des transactions commerciales.</p> <p>Assure le suivi de l'activité de l'équipe commerciale, optimise les marges, communique avec les services de production et rend compte de son activité à la direction de l'entreprise. Doit fournir des outils portant sur la santé financière des clients et analyser les statistiques commerciales.</p>
Ingénieur process	6	<p>Placé sous la responsabilité du directeur de production ou du chef d'entreprise, auprès duquel il rend compte de ses actions, optimise l'organisation des ateliers de production.</p> <p>Améliore l'industrialisation et l'adaptation de l'appareil de production.</p> <p>Doit être en mesure de réaliser des études techniques sur les processus de production.</p> <p>Négocie, le cas échéant, le cahier des charges avec les fournisseurs.</p>
Chef de projet informatique et/ou éditeur	7	<p>Organise et met en œuvre toutes les phases d'un projet informatique, consultant éditorial il assure le déploiement d'une solution client, pour lesquels il est responsable de la qualité, du coût et du respect des délais.</p> <p>Rédige le cahier des charges en tenant compte des besoins métiers et des spécifications fonctionnelles.</p> <p>Apporte assistance aux clients pour la conception et la production des documents d'entreprise. Prévoit et définit les besoins en ressources humaines du projet.</p> <p>Procède à la phase des recettes, fait la mise en exploitation et accompagne les utilisateurs (documentation, formation).</p> <p>Assure une prestation de conseil et de monitoring auprès des clients.</p> <p>Veille à maîtriser l'outil de production de l'entreprise et intègre les éventuelles contraintes externes pour faciliter le bon traitement du besoin client.</p>
Ingénieur systèmes	8	<p>Est responsable de l'installation informatique au sein de l'entreprise.</p> <p>Gère l'entretien et la maintenance des systèmes d'exploitation, des réseaux et des logiciels de base d'une entreprise.</p> <p>Cherche à améliorer les performances des systèmes et définit une stratégie d'évolution pour une meilleure rentabilité de l'entreprise.</p> <p>Est responsable de la sécurité des informations et de la surveillance du réseau.</p>
Chef de fabrication	9	<p>Supervise la réalisation des commandes, est en relation avec les prestataires externes. Détermine des délais et moyens techniques.</p> <p>Décide de la sous-traitance éventuelle.</p> <p>Anime et coordonne les services dont il a la charge.</p> <p>Arbitre les litiges entre services, ainsi que ceux avec les prestataires externes.</p>
Chef comptable	10	<p>Dirige le service de la comptabilité. Est le garant de la bonne tenue des comptes et des flux financiers.</p> <p>Est responsable des délais de production des comptes périodiques et de fin d'année.</p> <p>Est en relation avec les directions opérationnelles pour le suivi des créances clients et les règlements aux fournisseurs.</p> <p>Supervise la prévision de trésorerie.</p> <p>Supervise les clôtures comptables.</p> <p>Fait remonter les informations financières à la direction.</p> <p>S'assure de la solvabilité des clients.</p> <p>Assure les relations avec les partenaires bancaires.</p>
Contrôleur de gestion	11	<p>Établit le schéma directeur des budgets et définit le plan de reporting.</p> <p>Élabore les indicateurs de gestion et assure le suivi permanent de ces indicateurs.</p> <p>S'assure d'obtenir les bonnes informations de la part des métiers opérationnels.</p> <p>Évalue les activités et propose des actions correctives après analyse des écarts.</p>
Responsable des ressources humaines	12	<p>Met en œuvre la politique de gestion des ressources humaines.</p> <p>Analyse les besoins humains de l'entreprise.</p> <p>Assure le suivi administratif des salariés (congés, contrats, paye, maladie, formation, etc.).</p> <p>Définit le profil des candidats à recruter avec les responsables opérationnels.</p> <p>Dans certains cas, est amené à être en relation avec les institutions représentatives du personnel.</p>
Chef d'atelier	13	<p>Rassemble et analyse toutes les informations nécessaires à la bonne marche de l'atelier, dont il a la responsabilité.</p> <p>Supervise le bon déroulement de la production de l'atelier en termes de qualité, quantité et délai. Participe à l'interface entre prépresse, impression et finition, dans une démarche de transversalité.</p>

Concepteur-réalisateur pluri-média	14	<p>À partir des besoins implicites ou explicites du client, détermine l'architecture générale du produit dans tous ses aspects.</p> <p>Est chargé de l'écriture du scénario interactif, de l'arborescence, de la navigation et éventuellement de l'élaboration du design.</p> <p>Coordonne une équipe comportant notamment intégrateurs pluri-média et concepteurs graphiques.</p>
Responsable planning ordonnancement	15	<p>Rassemble et analyse les informations liées aux besoins de la production de l'entreprise. Étudie, optimise et coordonne la planification des outils de production des différents ateliers ou établissements en fonction des commandes et des délais de réalisation.</p> <p>Assure, au titre de l'ordonnancement, le suivi du travail confié aux sous-traitants, notamment pour la sous-traitance de capacité si besoin.</p>
Responsable qualité	16	<p>Met en œuvre les démarches qualité définies au sein de l'entreprise ainsi que la politique de gestion de la qualité des produits et des services de l'entreprise.</p> <p>Optimise les démarches en mettant en place méthodes et procédures.</p> <p>Effectue des contrôles et des tests pour s'assurer de la conformité de l'organisation et des processus.</p> <p>Peut réaliser ces actions en interne mais aussi chez les prestataires externes de l'entreprise.</p> <p>Enfin, informe et sensibilise le personnel aux normes de qualité.</p>
Responsable maintenance	17	<p>Supervise l'entretien et le dépannage des équipements et participe à la conception des nouvelles installations.</p> <p>Participe à l'élaboration d'un budget pour garantir à l'unité de production et plus généralement à l'entreprise le bon fonctionnement de ses équipements, l'entretien de ses bâtiments, sa sécurité et l'amélioration de ses performances.</p> <p>Gère et coordonne, le cas échéant, une ou plusieurs équipes.</p>
Administrateur réseau	18	<p>Assure la compatibilité 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 capable d'effectuer le diagnostic du dysfonctionnement du réseau et d'y remédier (problème de logiciel), se tient au courant des évolutions technologiques dans ce domaine.</p>
Contremaître	19	<p>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 process de travail.</p> <p>Apporte des conseils techniques au personnel qu'il dirige et éventuellement son assistance pour des réglages, dépannages et travaux particuliers.</p>
Web designer	20	<p>Pour tout type de site, assure la conception de la charte graphique, la définition de l'arborescence et la traduction graphique des données du client, en tout langage informatique.</p> <p>Optimise les moyens de navigation sur le site.</p>
Fabricant	21	<p>En relation avec les clients, effectue à partir du devis ou de l'appel d'offre l'analyse technique pour constituer le dossier de fabrication dans une recherche d'optimisation.</p> <p>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).</p> <p>Rassemble toutes les données nécessaires à la facturation.</p>
Responsable logistique	22	<p>Coordonne et optimise la circulation des matières premières et des produits de l'entreprise dans le respect des délais et des coûts définis.</p> <p>Organise les transports et transits.</p> <p>Contrôle l'approvisionnement des stocks et la réception des commandes.</p> <p>Organise et suit les inventaires.</p> <p>Peut être amené à encadrer les préparateurs logistiques.</p>
Responsable Hygiène Sécurité Environnement	23	<p>Contribue à l'élaboration de la politique de l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement.</p> <p>Évalue les risques, conçoit et anime des plans de prévention au sein de l'entreprise et sensibilise le personnel aux questions de sécurité.</p>
Responsable achats et/ou sous-traitance	24	<p>Recherche, sélectionne et évalue les fournisseurs des domaines qui lui sont confiés.</p> <p>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.</p> <p>Se tient informé des évolutions technologiques et propose l'essai de nouveaux produits alternatifs ou nouveaux procédés.</p>

Comptable	25	<p>Traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles et financières ; les compose, les centralise et les assemble afin d'en tirer notamment les balances, bilans, comptes de résultats, prix de revient et prévisions de trésorerie.</p> <p>Assure la bonne tenue des comptes et des flux financiers et les clôtures comptables.</p> <p>En relation avec les directions opérationnelles pour le suivi des créances clients et des règlements fournisseurs.</p> <p>S'assure de la solvabilité des clients.</p> <p>Réalise l'ensemble des opérations nécessaires à l'établissement des payes.</p> <p>Fait remonter les informations financières à la direction.</p> <p>Travaille, le cas, échéant, sous le contrôle d'un chef comptable.</p>
Deviseur	26	<p>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 fabrication d'un produit en vue d'en calculer la valeur.</p> <p>Doit avoir des connaissances techniques lui permettant d'optimiser le choix des moyens en ce qui concerne tant l'entreprise que le client.</p> <p>Détermine le prix de vente à l'aide d'éléments comptables et des directives hiérarchiques, au moyen des outils informatiques de l'entreprise.</p>
Technico-commercial	27	<p>Réalise la négociation.</p> <p>Développe et assure le suivi de la clientèle, selon la politique commerciale, notamment à l'aide d'un fichier qu'il constitue et met à jour régulièrement.</p> <p>Entretient des relations commerciales régulières avec les clients, vérifie leur taux de satisfaction et s'assure que leurs besoins soient respectés.</p> <p>Est en mesure de proposer les prestations et services les plus adaptés à leurs demandes, voire les susciter.</p> <p>À une bonne connaissance des moyens techniques de l'entreprise, du planning de fabrication, des stocks et délais, des procédés, ainsi que du marché.</p> <p>Peut être amené à conseiller et à assister le client sur le plan technique en liaison avec les services de production.</p> <p>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.</p>
Assistant de direction	28	<p>Au sein du service concerné (notamment comptable, administratif ou production), seconde son responsable dans tout ou partie de ses tâches et assure l'interface en cas d'absence. Anticipe les besoins afin d'optimiser leur collaboration et l'organisation du service. Dans le cadre de ses missions, dispose d'une autonomie importante.</p>
Intégrateur pluri-média	29	<p>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.</p>
Conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe	30	<p>Effectue et optimise les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages selon le procédé d'impression mis en œuvre conformément au bon-à-tirer.</p> <p>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 chromie et peut mettre en œuvre des techniques complémentaires pour des produits finis ou semi-finis.</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> <p>Peut être amené à coordonner une équipe de salariés pour assurer la production confiée.</p>
Conducteur chaîne reliure	31	<p>Supervise et participe aux réglages des différents éléments de la chaîne de reliure, et s'assure de l'approvisionnement des matières premières.</p> <p>Dispose des connaissances des supports et colles ainsi que des flux de production.</p> <p>Coordonne et suit l'activité d'une équipe.</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>
Technicien de maintenance	32	<p>Participe aux opérations de montage et de mise au point des matériels dont il aura la charge ; assure l'entretien préventif et curatif de ces matériels tant dans le domaine électrique, électronique et mécanique.</p> <p>Dispose de compétences, notamment, dans les domaines mécanique, hydraulique, électrique, électronique et pneumatique.</p>
Relieur main	33	<p>Crée, reproduit ou restaure des ouvrages dans le respect des règles de l'Art.</p> <p>Il n'entre pas dans le cadre d'un processus industriel, ce qui exclut la fabrication de série.</p>
Doreur main	34	<p>Crée, reproduit ou restaure des ouvrages dans le respect des règles de l'Art.</p> <p>Il n'entre pas dans le cadre d'un processus industriel, ce qui exclut la fabrication de série.</p>

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 techniquement 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 graveur cylindre hélios	37	À partir des fichiers, assure les opérations nécessaires à la préparation et à l'élaboration des cylindres avant et après impression (cuivrage, gravure, galvano, ...) par la conduite et à l'alimentation des machines à sa disposition. Contrôle la qualité et la conformité des cylindres.
Conducteur chaîne brochage 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 colles ainsi que des flux de production. 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.
Concepteur réalisateur graphique	39	Identifie et analyse 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 voire 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 notamment à l'aide d'un fichier qu'il constitue et met à jour régulièrement. Entretient 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 prestations et services les plus adaptés à leurs demandes, voire les suscite.
Coloriste	41	Mélange les encres et compose les recettes pour obtenir les teintes demandées par le client. Optimise les quantités d'encre utilisées. En collaboration avec le conducteur, contrôle l'adéquation entre la recette 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 majeure partie 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 standard 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, dispose de 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 enrichissement 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 encarteuse piqueuse / as-sembleuse couseuse	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 orientations définies par le client, assure la réalisation graphique ainsi que la mise en forme d'un document exploitable dans le 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 emballages 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, quels que soient le 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 - coupes simples	50	Organise et règle les coupes afin de réaliser un produit fini ou semi-fini. Dispose d'une parfaite connaissance des papiers. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur le massicot afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.
Massicotier - coupes de finition complexes	51	Organise et règle les coupes afin de réaliser un produit fini ou semi-fini. Dispose des connaissances nécessaires aux réglages et programmations 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 le massicot 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 exploiter les bons de commande. Tient les fiches de surveillance des stocks et déclenche les demandes de réapprovisionnement pour obtenir les livraisons dans les délais voulus.
Margeur - Bobinier	54	Alimente la machine (matières premières et semi-ouvrés) où il est affecté. Règle et cale la marge et assure la surveillance de la marge pendant la phase de production. Participe au bon fonctionnement global de la machine. 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.
Aide de finition	55	Approvisionne les différents matériels de façonnage en papier (feuilles ou cahiers). Réceptionne les produits façonnés, en assure l'emballage et le conditionnement. 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.
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 feuille de route, la localisation géographique des clients, les conditions 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 automatiques à conducteur porté, dans le respect des règles de sécurité. En assure les vérifications et l'entretien journalier. Est obligatoirement titulaire d'une autorisation de conduite.
Agent de propreté	58	Effectue le nettoyage des locaux industriels avec les moyens mis à sa disposition.

Receveur	59	<p>Réceptionne sur stacker les produits finis ou semi-finis, en briques ou en paquets.</p> <p>Organise leur conditionnement en vue de leur façonnage ou de leur expédition.</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>
Conducteur de pelliculeuse	60	<p>Règle et conduit une machine de pelliculage.</p> <p>Dispose des connaissances des différents supports et matières utilisés.</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>
Technicien prépresse	61	<p>À partir des fichiers reçus, réalise la forme imprimante intégrant les éléments nécessaires à l'impression et, le cas échéant, aux opérations de façonnage et de finition.</p> <p>Maîtrise l'ensemble des procédés techniques internes de production de la forme imprimante et de sa conception, en fonction du produit final et de sa fabrication.</p> <p>Gère les flux numériques, la sauvegarde et l'archivage de ceux-ci.</p>
Contrôleur de fichiers	62	<p>Contrôle les fichiers reçus et s'assure qu'ils sont conformes au cahier des charges et exploitables dans le processus de la chaîne graphique.</p>
Retoucheur hélió	63	<p>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.</p> <p>S'assure de la conformité de la production à celui-ci.</p>
Conducteur de système de production automatisé	64	<p>À partir de fichiers validés, règle les outils et installations, gère les flux de production et coordonne techniquement la conduite d'un système industriel automatisé d'impression et de finition pour la réalisation d'un produit semi-fini ou fini. Il maîtrise toutes les étapes du process. Il peut être amené à intervenir, sur le fichier pour partie afin d'assurer la bonne réalisation du produit.</p> <p>Peut être amené à coordonner une équipe de salariés pour assurer la production confiée.</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>
Conducteur impression numérique	65	<p>Contrôle la conformité technique des fichiers reçus.</p> <p>Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en concordance avec le bon-à-tirer.</p> <p>Outre des connaissances techniques de la chaîne graphique, dispose de connaissances sur les supports à imprimer.</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>
Conducteur impression numérique d'exploitation complexe	66	<p>Maîtrise la conformité technique des fichiers reçus, avec diagnostic des éventuelles inadéquations à la production attendue.</p> <p>Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en concordance avec le bon-à-tirer.</p> <p>Maîtrise les procédés numériques, la gestion des couleurs et des profils pour imprimer des produits semi-finis. Peut être amené à conduire un flux de production intégrée pour des produits finis.</p> <p>Outre des connaissances techniques de la chaîne graphique, dispose de connaissances sur les supports à imprimer.</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>
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.</p> <p>Gère une équipe.</p> <p>Supervise la préparation des fichiers pour l'ensemble des flux d'impression.</p> <p>Est en charge de la gestion des processus 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 technologique et la gestion de la maintenance au sein de son service.</p> <p>Est en relation directe avec les fournisseurs.</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.</p> <p>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 qualitatif 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 sérigraphie	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 transfert de ces éléments sur un pochoir au moyen de systèmes numériques ou analogiques. Il est en charge du contrôle des pochoirs à l'occasion des opérations de clichage qui nécessitent d'analyser et d'identifier les différents paramètres nécessaires à cette opération (contrôle avant, pendant, après).</p> <p>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'œuvres, 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 projet de communication visuelle. Réalise l'ensemble des étapes d'un projet de signalétique intérieure et ou extérieure. Pour réaliser la commande qui lui est adressée, il prépare des visuels en infographie, crée et pose des décors et des marquages. Prépare des esquisses de visuels d'enseigne et de signalétiques et peut suivant le cahier des charges être amené à réaliser des signalétiques personnalisées par gravure de matières (aluminium, plastiques par exemple). Assemble et réalise les éléments d'un ou de supports publicitaires 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 environnementales et d'hygiène et de sécurité. Il remonte tout problème identifié à son supérieur hiérarchique (Médiapporteur suivant l'organisation hiérarchique interne). Il fournit à son responsable hiérarchique qui est le garant de la bonne réalisation du chantier (Chef de projet/Médiapporteur) toute information technique destinée à finaliser 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 3 D. Dans le cadre de cette activité, il maîtrise les matériaux (les films adhésifs à poser les types de toiles, bâches, supports etc.) et planifie et organise 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 suivant la définition du cahier des charges. Il peut être amené à conseiller le client dans le choix des médias et des supports.</p>

Annexe III - Grille de classification

Mod. par Accord 18 déc. 2024, étendu par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} févr. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFTD ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

I B	Directeur de site
	Directeur de production
	Directeur commercial
	Directeur administratif et financier
	Directeur des ressources humaines
I A	Ingénieur process
	Chef de projet informatique et/ou éditique
	Ingénieur systèmes
	Chef de fabrication
II	Chef comptable
	Concepteur-réalisateur pluri-média
	Contrôleur de gestion
	Responsable planning ordonnancement
	Responsable qualité
	Responsable maintenance
	Responsable des ressources humaines
	Responsable achats et/ou sous-traitance
	Responsable prépresse
III B	Chef d'atelier
	Responsable Hygiène Sécurité Environnement
	Intégrateur pluri-média
	Fabricant
	Responsable logistique
	Administrateur réseau
III A	Contremaître
	Deviser
	Technico-commercial
	Assistant de direction
IV B	Comptable
	Conducteur de système de production automatisé
IV A	Conducteur chaine reliure
	Concepteur réalisateur graphique
	Conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe
	Technicien de maintenance
	Conducteur chaine brochage complexe
	Technicien prépresse
	Médiapplicateur
	Conducteur impression numérique d'exploitation complexe

V C	Poseur adhésif et signalétique
	Web designer
	Relieur main
	Doreur main
	Attaché commercial
	Conducteur machine enrichissement de l'imprimé
V B	Conducteur impression numérique
	Préparateur graveur cylindre héli
	Massicotier - coupes de finition complexes
	Conducteur en second
	Contrôleur de fichiers
	Retoucheur héli
	Conducteur encarteuse piqueuse / assembleuse couseuse
	Conducteur presse de découpe
	Conducteur machine à imprimer
	Opérateur réalisateur graphique
	Opérateur CTP
	Opérateur en signalétique
	Clicheur sérigraphique
	Coloriste
	Secrétaire Assistant
	Contrôleur qualité
V A	Margeur - Bobinier
	Massicotier - coupes simples
	Conducteur de pelliculeuse
	Conducteur de plieuse
	Préparateur logistique
	Brocheur papetier
	Magasinier
	Chauffeur livreur
VI B	Cariste
	Receveur
	Aide de finition
VI A	Agent de propreté

Accord du 18 décembre 2024

[Étendu par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} févr. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Un réajustement de la définition ainsi que de la classification de certains emplois-repères est apparu nécessaire aux négociateurs.

En conséquence, les organisations signataires conviennent de modifier comme suit l'annexe III de l'accord du 24 juin 2024 intitulée grille de classification ainsi que l'annexe II de l'accord du 24 juin 2024 portant sur la définition des emplois-repères.

(Voir Accord du 24 juin 2024, Annexes II et III)

Article 1

Modification de la définition et de la classification de l'emploi-repère Responsable prépresse

La définition de l'emploi-repère Responsable prépresse est la suivante :

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.

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'amont 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

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 constitue et met à jour régulièrement.

Entretient 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 prestations et services les plus adaptés à leurs demandes, voire les susciter.

À 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.

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 Responsable des ressources humaines

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 (congrés, contrats, paye, 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.

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

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 5

Dépôt et extension du présent accord

Le présent accord 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 6

Application du présent accord

Le présent accord prendra effet le 1^{er} février 2025.

Annexe 2

Compétence territoriale des commissions de conciliation et d'arbitrage

Départements	Sièges des Commissions régionales	Siège des Commissions interrégionales
Ain	Lyon	Lyon
Aisne	Reims	Lille (à Paris)
Allier	Clermont-Ferrand	Lyon
Alpes-Maritimes	Marseille	Lyon
Alpes-de-Haute-Provence	Marseille	Lyon
Alpes (Hautes)	Marseille	Lyon
Ardèche	Lyon	Marseille
Ardennes	Reims	Strasbourg
Ariège	Toulouse	Bordeaux
Aube	Reims	Lille (à Paris)
Aude	Perpignan (1)	Toulouse
Aveyron	Perpignan (1)	Toulouse
Bouches-du-Rhône	Marseille	Lyon
Calvados	Rouen (2)	Lille (à Paris)
Cantal	Clermont-Ferrand	Lyon
Charente	Poitiers	Bordeaux
Charente-Maritime	Poitiers	Bordeaux
Cher	Orléans	Tours
Corrèze	Limoges	Bordeaux
Corse	Ajaccio	Marseille
Côtes-d'Armor	Rennes	Nantes
Côte-d'Or	Dijon	Nancy
Creuse	Limoges	Bordeaux
Dordogne	Limoges	Bordeaux
Doubs et Belfort	Dijon	Lyon

Départements	Sièges des Commissions régionales	Siège des Commissions interrégionales
Drôme	Lyon	Marseille
Eure	Rouen (2)	Lille (à Paris)
Eure-et-Loir	Orléans	Lille (à Paris)
Finistère	Rennes	Nantes
Gard	Perpignan (1)	Marseille
Garonne (Haute)	Toulouse	Bordeaux
Gers	Toulouse	Bordeaux
Gironde	Bordeaux	Toulouse
Hérault	Perpignan (1)	Marseille
Ille-et-Vilaine	Rennes	Nantes
Indre	Limoges	Tours
Indre-et-Loire	Nantes	Lille (à Paris)
Isère	Lyon	Marseille
Jura	Dijon	Lyon
Landes	Bordeaux	Toulouse
Loire	Lyon	Marseille
Loire (Haute)	Clermont-Ferrand	Lyon
Loire-Atlantique	Nantes	Tours
Loir-et-Cher	Orléans	Tours
Loiret	Orléans	Tours
Lot-et-Garonne	Toulouse	Bordeaux
Lozère	Perpignan (1)	Toulouse
Maine-et-Loire	Nantes	Tours
Manche	Rouen (2)	Lille (à Paris)
Marne	Reims	Lille (à Paris)
Marne (Haute)	Reims	Lille (à Paris)
Mayenne	Nantes	Tours
Meurthe-et-Moselle	Nancy	Strasbourg
Meuse	Nancy	Strasbourg
Morbihan	Rennes	Nantes
Moselle	Nancy	Strasbourg
Nièvre	Dijon	Lyon
Nord	Lille	Paris
Oise	Amiens	Lille (à Paris)
Orne	Rouen (2)	Lille (à Paris)
Paris et région parisienne	Paris	Paris
Pas-de-Calais	Lille	Paris
Puy-de-Dôme	Clermont-Ferrand	Lyon

Départements	Sièges des Commissions régionales	Siège des Commissions interrégionales
Pyrénées-Atlantiques	Bordeaux	Toulouse
Pyrénées (Hautes)	Toulouse	Bordeaux
Pyrénées-Orientales	Perpignan (1)	Toulouse
Rhin (Bas)	Strasbourg	Nancy
Rhin (Haut)	Strasbourg	Nancy
Rhône	Lyon	Marseille
Saône-et-Loire	Dijon	Lyon
Saône (Haute)	Dijon	Nancy
Sarthe	Nantes	Tours
Savoie	Lyon	Lyon
Savoie (Haute)	Lyon	Lyon
Seine-Maritime	Rouen (2)	Lille (à Paris)
Seine-et-Marne	Paris	Paris
Seine-et-Oise	Paris	Paris
Sèvres (Deux)	Poitiers	Nantes
Somme	Amiens	Lille (à Paris)
Tarn	Toulouse	Bordeaux
Tarn-et-Garonne	Toulouse	Bordeaux
Var	Marseille	Lyon
Vaucluse	Marseille	Lyon
Vendée	Nantes	Tours
Vienne	Poitiers	Bordeaux
Vienne (Haute)	Limoges	Bordeaux
Vosges	Nancy	Strasbourg
Yonne	Dijon	Lille (à Paris)

(1) En raison des difficultés de communications, le lieu de la réunion de la Commission régionale de conciliation pourra être déplacé, en accord avec les intéressés, selon la localité demanderesse.

(2) Le siège de la Commission régionale des départements de Basse et Haute-Normandie a été transféré à Lisieux.

Annexe 3

Formation professionnelle

(Voir Formation professionnelle sous « Textes complémentaires »)

Annexe 4 - Prime annuelle

Avenant du 21 avril 1964

[Étendu par arrêté du 21 octobre 1966, JO 15 novembre 1966, modifié, en dernier lieu, par avenant du 29 mai 1974 étendu par arrêté du 13 janvier 1975, JO 25 janvier 1975]

L'annexe IV est remplacée par l'annexe IV bis au plus tard aux échéances légales fixées par la loi du 13 juin 1998, à savoir au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

I. Ouvriers

1. Il est institué dans chaque entreprise une prime annuelle égale à :

—

— 173 h 33 en 1972⁽²⁴⁾

(24) Postérieurement à cet avenant, il a été décidé de retenir le chiffre de 174 heures payables en 2 fractions.

payées au salaire horaire réel de l'intéressé au moment du versement.

2. Sauf situations particulières existant dans les entreprises qui accordent, selon les modalités qui leur sont propres, une prime au moins égale et répondant à la définition de l'article 5, la prime annuelle devra être payée en deux fractions, au plus tard l'une le 30 juin, l'autre le 31 décembre.

— En 1972, chaque fraction s'élèvera respectivement à un demi-mois (173 h 33 : 2)⁽²⁴⁾.

(24) Postérieurement à cet avenant, il a été décidé de retenir le chiffre de 174 heures payables en 2 fractions.

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

Les absences non prévues au paragraphe précédent entraîneront une réduction de la prime à raison de 1/156^e par jour d'absence au cours de la période semestrielle ⁽²⁵⁾.

(25) 1/156^e correspond à l'indemnité journalière calculée à raison de 26 jours ouvrables par mois.

4. Elle sera due aux membres inscrits sur les listes du personnel, et ayant au moins un mois de présence dans l'entreprise au moment du départ.

— En cas de départ volontaire,

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

au cours d'un semestre précédent l'une des dates ci-dessus (30 juin, 31 décembre), la prime sera payée au prorata du nombre de mois entiers de présence effectués au moment du départ dans le semestre considéré et ce sur la base du salaire réel de l'intéressé.

Les ouvriers qui, ayant au moins un mois de présence, partiront à la retraite, recevront par anticipation les deux fractions de la prime - ou la fraction restant à recevoir - au moment de leur départ.

5. Au cas où il existerait déjà dans l'entreprise des éléments de rémunération (quels qu'en soient la dénomination, la nature, le mode de calcul ou la périodicité) non directement indexés à des facteurs de production, ces éléments viendront en déduction - ou s'imputeront à due concurrence - de la prime annuelle calculée comme indiquée ci-dessus.

6. Les entreprises adapteront, le cas échéant, le système qui leur est propre, les taux ci-dessus constituant un minimum garanti.

II. Employés

(Accord du 11 février 1971 étendu par arrêté du 22 décembre 1971, JO 4 janvier 1972)

Les employés recevront la prime annuelle en deux fractions, au plus tard, l'une le 30 juin, l'autre le 31 décembre, calculée en pourcentage sur les appointements réels de l'intéressé au moment du paiement.

Par appointements réels, il est convenu qu'il s'agit de ceux versés pour un mois normal de 173 h 1/3⁽²⁶⁾ (40 heures par semaine), à l'exclusion des majorations pour des horaires d'une durée supérieure.

(26) Depuis 1972, il a été décidé de retenir le chiffre de 174 heures.

La prime annuelle globale (payée en deux fois) sera égale à :

— pour le premier semestre 1972 (30 juin 1972) : 50 %

— pour le deuxième semestre 1972 (31 décembre 1972) : 50 %

III. Cadres

(Accord du 29 mai 1974, étendu par arrêté du 13 janvier 1975, JO 25 janvier 1975)

La prime annuelle est payée en deux fractions, au plus tard l'une le 30 juin, l'autre le 31 décembre.

Chaque fraction est égale à 50 % des appointements réels de l'intéressé au moment du paiement (correspondant à 174 heures ou à son forfait mensuel).

À ces 50 % est ajouté 1/12^e des compléments de rémunération qui auraient pu être versés en sus, pendant les six mois précédents (par exemple, pour des heures supplémentaires), à l'exclusion de la prime annuelle.

Annexe IV bis

Accord du 16 décembre 1999

[Étendu par arrêté du 11 mai 2000, JO 20 mai 2000, à l'exception de la reliure - brochure - dorure exclue de l'extension applicable au plus tard aux échéances légales fixées par la loi du 13 juin 1998, à savoir au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins]

[Modifié par accord du 29 novembre 2000 étendu]

1. Il est institué dans chaque entreprise une prime annuelle conventionnelle correspondant à un mois de rémunération et calculée sur la base du salaire de l'intéressé au moment de la liquidation de la prime. Cette prime comprend un douzième des éléments constants de la rémunération (notamment les compléments de réduction du temps de travail, les majorations pour heures de nuit, les primes régulières et constantes et les commissions commerciales), à l'exclusion notamment des heures supplémentaires, ⁽³³⁾ de ladite prime annuelle et des primes à caractère aléatoire. (Paragraphe 1 remplacé par accord du

(33) Les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire collectif permanent au cours de la période, n'entrent pas dans le salaire de base de la prime annuelle conventionnelle.

29 novembre 2000 étendu)

2. Cette prime annuelle sera payée au plus tard le 31 décembre, une avance correspondant 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 paragraphe précédent entraîneront une réduction proportionnelle de la prime ou de l'avance correspondante, à raison des jours d'absence constatés de la période sur une base de 312 jours par an ⁽³⁴⁾.

(34) Cette base de 312 jours sera adaptée à l'occasion de l'harmonisation du traitement des jours d'absence qui fera l'objet d'un texte conventionnel complémentaire.

4. Elle sera due aux membres inscrits sur les listes du personnel et ayant au moins un mois de présence dans l'entreprise au moment du départ,

— en cas de démission, rupture à l'amiable, et tout autre mode de rupture imputable au salarié.

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

La prime sera payée au prorata du nombre de mois entiers 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 deux 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 174 fois le taux horaire de l'intéressé, hors intégration du complément de réduction du temps de travail. Ce nombre de 174 sera revu à chaque intégration du complément de réduction du temps de travail dans le salaire de base. Le mode de calcul susmentionné ne saurait être applicable aux entreprises ayant intégré ce complément de réduction du temps de travail dans le taux horaire. (Paragraphe 6 remplacé par accord du 29 novembre 2000 non étendu)

7. Les primes spécifiques résultant d'accords régionaux ou locaux ne sont pas prises en compte par le présent texte. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 29 novembre 2000

[Étendu par arrêté du 17 avril 2001, JO 27 avril 2001, à l'exception du secteur de la reliure-brochure-dorure exclu de l'extension]

Les dispositions faisant l'objet du présent accord annulent, complètent ou remplacent les points 1 et 6 de l'accord paritaire du 16 décembre 1999 portant institution d'une prime annuelle conventionnelle.

Préambule

Les signataires de l'accord paritaire du 16 décembre 1999 rappelle que ce texte traduisait la volonté de la branche d'adapter les dispositions contenues dans l'annexe IV de la Convention collective afin de tenir compte du dispositif légal et conventionnel sur la réduction du temps de travail et de garantir ainsi aux salariés un forfait de rémunération tendant vers l'instauration d'un treizième mois conventionnel. Aussi, les deux points susmentionnés sont-ils modifiés comme suit :

Point 1

Il est institué dans chaque entreprise une prime annuelle conventionnelle correspondant à un mois de rémunération et calculée sur la base du salaire de l'intéressé au moment de la liquidation de la prime. Cette prime comprend un douzième des éléments constants 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 ladite prime annuelle, des primes à caractère aléatoire comme, par exemple, celles ayant un caractère général d'intéressement aux résultats de l'entreprise...

(1) Les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire collectif permanent au cours de la période, n'entrent pas dans le salaire de base de la prime annuelle conventionnelle.

Point 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.

A la date d'application de cet avenant modificatif, ce principe ne saurait concerner les entreprises ayant déjà intégré dans le taux horaire le complément de réduction du temps de travail de 169 h 60 à 152 h 25.

En outre, il est demandé aux entreprises ayant compensé le passage de 40 h à 39 h du temps de travail en 1982 par une prime différentielle de 4 h 40, d'intégrer cette prime dans le salaire de l'intéressé.

Par ailleurs, toutes dispositions plus favorables se rapportant à ce mode de calcul et issues d'accords d'entreprise ou d'usages antérieurs à l'accord du 16 décembre 1999, ne sauraient être remises en cause du seul fait de l'application de la présente annexe.

Enfin, les parties signataires conviennent de la nécessité de réécrire un nouvel accord intégrant le présent avenant et se substituant à l'accord du 16 décembre 1999.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Prime d'hiver de la région parisienne *Accord du 10 février 1971*

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union parisienne des syndicats patronaux de l'imprimerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Comité intersyndical du livre parisien (CGT) ;

Syndicat général des industries graphiques et papetières de la région parisienne (CFDT / CFTC) ;

Syndicat Force ouvrière du livre (FO).

Il est convenu que l'accord fédéral du 14 octobre 1970 se substitue, dès l'hiver 1971-1972 à l'accord parisien du 9 décembre 1966, avec les adaptations suivantes :

— la durée de l'absence est d'une semaine rémunérée selon les dispositions de l'accord fédéral (3^{ème} palier),

— la prime résultant de l'accord parisien du 9 décembre 1966 sera payée dans les conditions suivantes :

pour l'hiver 1971-1972 : 24 heures,

à partir de l'hiver 1972-1973 : 40 heures.

Cette prime permettra d'indemniser des absences qui pourront être prises à titre individuel ou collectif, soit pour des convenances personnelles, soit en considération du niveau d'activité de l'entreprise.

Ces absences, qui ne sauraient être considérées comme un droit, ne devront pas affecter la bonne marche de l'entreprise. Elles seront fixées, dans un délai raisonnable, par le chef d'entreprise, après consultation des délégués du personnel pour les absences collectives.

La compétence de l'Union parisienne s'étend au département de la Seine et aux localités situées en Seine-et-Oise, à l'intérieur d'un cercle ayant pour centre le centre légal de Paris (Notre-Dame) et pour rayon une longueur de 20 km, à l'exception des localités d'Écouen, Villiers-le-Bel et Sarcelles. Par contre, cette zone est étendue à Poissy.

Le texte du présent accord ainsi que les barèmes correspondants seront déposés au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes compétent, conformément à l'article 31 d du livre 1^{er} du Code du travail. Ce dépôt sera fait par les soins de l'Union parisienne.

NB : Il est convenu que les dispositions concernant les absences éventuelles pourront s'appliquer dès l'hiver 1970-

Salaires

Accord du 29 janvier 2007

[Étendu par arr. 10 mai 2007, JO 19 mai]

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} juillet 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 organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 22 janvier 2008

[Étendu par arr. 5 mai 2008, JO 14 mai]

Les organisations signataires s'accordent sur l'application des salaires minima conventionnels mensuels suivants et rappellent qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Cet accord prend en compte plusieurs paramètres économiques et sociaux. Toutefois, compte tenu de l'impact d'une probable réforme du SMIC et de l'évolution de certains indices, les parties conviennent exceptionnellement de se réunir dans le courant du mois d'octobre 2008 pour en prendre la mesure et réexaminer certains minima si nécessaire.

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} avril 2008	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} juillet 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

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} avril 2008	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} juillet 2008
VI B	1 291	1 309
VI A	1 285	1 300

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 23 janvier 2009

[Étendu par arr. 9 avr. 2009, JO 17 avr.]

Réunis dans le cadre de la politique salariale 2009, les partenaires sociaux s'accordent sur une revalorisation de l'ensemble de la grille des salaires minima conventionnels à compter du 1^{er} mai 2009, en prenant en compte le nécessaire renforcement de l'attractivité de la branche dans un contexte défavorable.

Par ailleurs, ces derniers conviennent d'un effort particulier :

— Sur les premiers groupes et échelons de la grille des salaires minima conventionnels compte tenu de l'évolution du SMIC.

— Sur le groupe III A du fait de l'intégration prochaine de la catégorie de technicien dans la grille de classification.

En outre, l'esprit de cet accord implique que les entreprises, selon leurs capacités, réexaminent positivement les rémunérations de leurs salariés.

Enfin, afin de mesurer l'impact de la politique de revalorisation des salaires minima sur les salaires réels, une enquête sur les salaires effectifs au sein des entreprises sera lancée au cours du premier semestre 2009 sous l'égide de la Commission paritaire.

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} mai 2009
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 organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 19 janvier 2010

[Étendu par arr. 15 juin 2010, JO 23 juin]

Réunis dans le cadre de la politique salariale 2010, les partenaires sociaux s'accordent sur une revalorisation de l'ensemble de la grille des salaires minima conventionnels à compter du 1^{er} Juillet 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 revalorisation des salaires 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 cahier des charges sera élaboré paritairement. Les résultats de l'enquête devront être communiqués

aux Instances Paritaires avant la fin du premier semestre 2010.

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} Juillet 2010
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 organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 21 mars 2011

[Étendu par arr. 20 juin 2011, JO 25 juin]

Les organisations signataires s'accordent sur l'application des salaires minima conventionnels mensuels suivants et rappellent qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon dans le cadre de la grille de classification conventionnelle.

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} avril 2011	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} juillet 2011
I B	3 446	3 480
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 signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 7 décembre 2012

[Étendu par arr. 19 févr. 2013, JO 28 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;
CSNP ;
FSCOPC ;
UNIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;
FFSCEGA ;
FL CGT FO.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

En outre le présent accord paritaire s'inscrit dans le cadre de la relance du chantier de rénovation de la grille de classification qui devra s'attacher à définir de nouveaux emplois-repères, à amender et compléter la définition d'emplois-repères existant, et à réexaminer les écarts hiérarchiques liés aux niveaux des minima conventionnels des groupes et échelons.

Dans ce cadre, une attention particulière sera portée sur la définition du personnel d'encadrement et de l'évolution des minima conventionnels associés à cette catégorie.

Pour atteindre l'ensemble de ces objectifs, les parties signataires conviennent que la CPN élaborera un accord de méthode pour mener à bien ce travail de rénovation qui devra se traduire par un avenant à la classification en vigueur.

Enfin, la présente politique salariale se doit d'être remise en cohérence avec un outil de mesure des salaires effectifs par groupes et échelons servis dans les entreprises.

La délégation des employeurs est mandatée pour assurer la promotion de cette enquête auprès des entreprises de la branche.

Cet accord paritaire portant sur la politique salariale 2012, qui prend en compte la hausse du SMIC au 1^{er} juillet 2012 et celle programmée pour le 1^{er} janvier 2013 s'inscrit dans un contexte économique dépressif qui frappe le secteur, et met chacune des entreprises de la branche dans une situation spécifique qui exclut toute augmentation générale non maîtrisée qui réduirait les marges de manoeuvre de chacune des entreprises.

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} décembre 2012
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 organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 7 décembre 2012

[Étendu par arr. 28 mars 2013, JO 10 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIC ;

GMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C-CFDT ;

FC-CFTC ;

CGT-FO.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

En outre le présent accord paritaire s'inscrit dans la perspective d'une nouvelle grille de classification et des nouveaux emplois-repères qui y seront associés.

Les partenaires sociaux se réuniront dans le courant du troisième trimestre 2013 pour finaliser la politique salariale 2013.

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} juin 2013
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 organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 31 mars 2014

[Étendu par arr. 15 juill. 2014, JO 13 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale de l'Imprimerie et de la Communication (UNIC) ;

Chambre Syndicale Nationale du Pré-Presse (CSNP) ;

Fédération des SCOP de la Communication ;

Groupe des Métiers de l'Imprimerie (GMI).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Communication, Conseil, culture (F3C-CFDT) ;

Fédération française des Syndicats de la Communication Écrite, Graphique et Audiovisuelle (FC-CFTC) ;

Fédération du Livre CGT-FO ;

CFE-CGC Industries Polygraphiques.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon dans le cadre de la grille de classification conventionnelle.

Les partenaires sociaux veilleront à une application de la présente grille dans le respect des obligations de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} juillet 2014
I B	3 640
I A	3 549
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 organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 16 juin 2015

[Étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 20 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;
CSNP ;
FSCOPC ;
UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FC CFTC ;
F3C CFDT ;
IP CFE-CGC.

Le présent accord paritaire s'inscrit dans la perspective des négociations paritaires qui doivent porter notamment sur la révision de la grille de classification des emplois et des qualifications, la nouvelle politique de développement de la formation professionnelle continue et la rénovation de l'ensemble de la Convention Collective Nationale, chantiers qui s'imposent pour concilier compétitivité des entreprises, capacité d'investissement, attractivité du secteur et rémunération des compétences.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} septembre 2015
I B	3 676
I A	3 584
II	2 941
III B	2 452

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} septembre 2015
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 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.

Accord du 15 février 2016

[Étendu par arr. 9 juin 2016, JO 17 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;
FSCOPC ;
GMI ;
CSNP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;
FC CFTC ;
CGT FO ;
CFE CGC ;
F3C CFDT.

Le présent accord paritaire s'inscrit dans la perspective des négociations paritaires qui doivent porter notamment sur la révision de la grille de classification des emplois et des qualifications ainsi que sur la définition du salaire minimum mensuel conventionnel.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} septembre 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

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} septembre 2016
V B	1 545
V A	1 535
VI B	1 527
VI A	1 517

Le présent accord 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.

Accord du 16 janvier 2017

[Étendu par arr. 12 juin 2017, JO 20 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;
CSNP ;
FSCOPC ;
UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
CGT-FO LIVRE ;
IP CFE-CGC.

Le présent accord paritaire s'inscrit dans le chantier des négociations paritaires portant sur la nouvelle convention collective ainsi que sur la définition du salaire minimum mensuel conventionnel.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

La mise en œuvre de cette politique salariale intègre la nécessité que les accords portant sur la classification des emplois et des qualifications soient signés en 2017.

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} juillet 2017	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} octobre 2017
IB	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
VA	1 543	1 551

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} juillet 2017	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} octobre 2017
VI B	1 535	1 543
VI A	1 525	1 532

Le présent accord 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.

Accord du 15 janvier 2018

[Étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 29 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composants la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} juillet 2018
I B	3 789
I A	3 693
II	3 031
III B	2 526
III A	1 988
IV	1 778
V C	1 630
V B	1 577
V A	1 567
VI B	1 559
VI A	1 547

Le présent accord 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.

Avenant du 11 juin 2018

[Étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 29 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Conformément à l'article 2 de l'ordonnance n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective en date du 22 septembre 2017, l'accord paritaire en date du 15 janvier 2018 portant sur la politique salariale 2018 est complété par les dispositions ci-dessous mentionnées.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de l'accord paritaire portant sur la politique salariale 2018.

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.

Accord du 22 février 2019

[Étendu par arr. 12 août 2019, JO 17 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

Fédération du Livre CGT FO ;

CFE CGC Industries Polygraphiques.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe partant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération, qui doivent être établis selon des normes identiques.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} juin 2019
I B	3851
I A	3753
II	3080
III B	2567
III A	2020
IV	1807
V C	1657

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} juin 2019
V B	1603
V A	1592
VI B	1584
VI A	1572

Le présent accord 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.

Accord du 6 mars 2020

[Étendu par arr.17 sept. 2020, JO 26 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;

GMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

Fédération du Livre CGT FO ;

CFE CGC Industries Polygraphiques.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} juillet 2020
I B	3909
I A	3810
II	3127
III B	2606
III A	2051
IV	1835
V C	1682
V B	1627
V A	1616
VI B	1608
VI A	1596

Le présent accord 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.

Accord du 14 mai 2020

[Étendu par arr. 17 sept. 2020, JO 26 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FC CFTC ;

Fédération du Livre CGT FO ;

CFE CGC Industries Polygraphiques.

En préambule, les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler que la santé des collaborateurs salariés du secteur de l'Imprimerie et des Industries graphiques est une priorité que chacun se doit de respecter individuellement et collectivement. Il appartient aux entreprises de fournir les équipements et moyens appropriés pour sécuriser et accompagner le plan de déconfinement décidé par les autorités publiques.

Par ailleurs, les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés siégeant au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) conscients des graves difficultés qui frappent le secteur graphique suite à la crise sanitaire, conscients également de la vulnérabilité des TPE du secteur qui représentent la part prépondérante du tissu graphique, ont souhaité se rapprocher dans un esprit de responsabilité partagée et acter de la nécessité d'annuler l'accord du 6 mars 2020 et de le remplacer par le présent avenant.

Article 1

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer les paliers de revalorisation des salaires minima hiérarchiques avec une date d'application fixée au plus tard au 1^{er} octobre 2020.

Article 2

Salaires minima hiérarchiques par groupes et échelons

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au plus tard au 1 ^{er} octobre 2020
I B	3909
I A	3810
II	3127
III B	2606
III A	2051
IV	1835
V C	1682
V B	1627
V A	1616
VI B	1608
VI A	1596

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Les organisations d'employeurs et de salariés prennent l'engagement de se réunir pour débiter les négociations paritaires sur la politique salariale 2021 dès le mois de décembre 2020.

Le présent accord 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.

Accord du 22 avril 2021

[Étendu par arr. 10 sept. 2021, JO 25 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

En préambule, les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés rappellent que cet accord s'inscrit dans un contexte de crise sanitaire, doublé d'une crise économique entraînant de graves difficultés pour le secteur graphique. Dans ce cadre, les salariés du secteur ont manifestement fait preuve d'une grande solidarité vis-à-vis des entreprises.

En conséquence, malgré ce contexte, il a donc semblé essentiel aux signataires du présent accord de ne pas bloquer toute augmentation des salaires minima en 2021.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} juillet 2021
I B	3929
I A	3829
II	3143
III B	2619
III A	2061
IV	1844
V C	1690
V B	1635
V A	1624
VI B	1616
VI A	1604

Le présent accord 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.

Accord du 19 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 3 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC-CGT ;

FC-CFTC ;

F3C-CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

En préambule, les organisations d'employeurs et de salariés rappellent que cet accord s'inscrit dans un contexte spécifique compte tenu de l'absence de politique salariale dans le secteur de la reliure, brochure, dorure depuis le 9 avril 2015, date du dernier accord portant sur les salaires minima.

Les signataires du présent accord souhaitent souligner que celui-ci constitue une remise à niveau de la grille des salaires minima qui procède des différents accords paritaires, applicables dans le secteur.

Pour ce qui est des classifications et de la grille des salaires minima qui en résulte, ils s'engagent à mener des travaux allant dans le sens d'un rapprochement avec les dispositions portant sur les classifications applicables dans l'imprimerie de labeur. Ces travaux impliquent dans un premier temps d'effectuer un état des lieux des emplois existant et des classifications qui y sont associées.

En outre, les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises du secteur et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) Au 1 ^{er} avril 2022
Groupe I - Agents de production	
A - Agents d'exécution	
Échelon A1	1,609
Échelon A2	1617
Échelon A3	1629
B - Opérateurs de production	
Échelon B1	1652
Échelon B2	1672
Échelon B3	1682
C - Conducteurs	
Échelon C1	1699

Échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) Au 1 ^{er} avril 2022
Échelon C2	1787
Échelon C3	1999
Échelon C4	2212
Groupe II - Agents administratifs ou Technico-commerciaux	
Niveau A	1609
Niveau B	1672
Niveau C	1789
Groupe III - Encadrement	
Maîtrise - Technique	
Niveau AMT A	1979
Niveau AMT B	2419
Niveau AMT C	2855
Cadres	
Niveau cadres A1	2201
Niveau cadres A2	2555
Niveau cadres B	2966
Niveau cadres C	3852

Accord du 8 février 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin, applicable à compter de son extension ou au plus tard au 1^{er} juin 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

En préambule, les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés rappellent que l'accord du 8 février 2022 s'inscrit dans un contexte spécifique de crise sanitaire dont les effets sont encore présents dans les entreprises du secteur, de crise des matières premières qui menace la continuité d'exploitation de certaines PME et d'une pénurie de main-d'œuvre qui implique une politique active portant sur l'attractivité du secteur.

Le présent accord a pour objet de déterminer la revalorisation des salaires minima hiérarchiques avec une date d'application fixée à son extension ou au plus tard au 1^{er} juin 2022.

Les signataires rappellent que celui-ci s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) à la date d'extension ou au plus tard le 1 ^{er} juin 2022
I B	4027
I A	3925
II	3222
III B	2684
III A	2113
IV	1890
V C	1732
V B	1676
V A	1665
VI B	1656
VI A	1644

Le présent accord 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.

Accord du 22 juin 2022

[Étendu par arr. 25 août 2022, JO 31 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) s'est réunie le 22 juin 2022 afin d'examiner la revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels applicable au secteur de l'imprimerie et des industries graphiques (IDCC 184).

La fixation du nouveau barème a donné lieu à des échanges entre les organisations syndicales de salariés et la délégation des employeurs, pour poser un diagnostic économique et social sur la situation du secteur, les contraintes qui pèsent sur les entreprises et les salariés, à la date de la réunion de la CPPNI, ainsi que sur la question centrale de l'attractivité de la branche composée essentiellement de TPE/PME.

Chacun a souhaité rappeler l'absence de visibilité qui pèse sur l'activité graphique, renforcée par le contexte inflationniste, qui place les pouvoirs publics en général et les négociateurs paritaires de branche dans une situation inédite.

C'est au vu de cette nouvelle donne exceptionnelle que les organisations signataires ont décidé de construire pour l'exercice 2022 une politique de branche adaptée comme d'autres secteurs industriels ont pu le faire en laissant aux entreprises le soin d'adapter le pilotage des rémunérations effectives à leur contexte spécifique.

En conséquence, le présent accord a pour objet de déterminer la revalorisation des salaires minima hiérarchiques avec une date d'application fixée au 1^{er} octobre 2022.

Les signataires rappellent que celui-ci s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre

homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1^{er} octobre 2022

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} octobre 2022
I B	4088
I A	3985
II	3271
III B	2725
III A	2145
IV	1919
V C	1758
V B	1702
V A	1690
VI B	1681
VI A	1669

Le présent accord 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.

Accord du 18 janvier 2023

[Étendu par arr. 16 mars 2023, JO 31 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;

GMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC-CGT ;

F3C-CFDT ;

FC-CFTC ;

CGT-FO Livre ;

CFE-CGC Industries polygraphiques.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) s'est réunie le 18 janvier 2023 afin d'examiner la revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels applicable au secteur de l'imprimerie et des industries graphiques (IDCC 184), dans le cadre de la politique salariale 2023.

La fixation du nouveau barème a donné lieu à des échanges entre les organisations syndicales de salariés et la délégation des employeurs, pour poser un diagnostic économique et social sur la situation du secteur, les contraintes qui pèsent sur les entreprises et les salariés, ainsi que sur la question centrale de l'attractivité de la branche composée essentiellement de TPE/PME.

Chacun a pris la mesure de l'incertitude qui pèse sur les marchés graphiques dans un contexte récessif où il est complexe de faire des prévisions. Les tensions sur les matières premières conjuguées à la crise énergétique ont lourdement pesé en effet sur les entreprises graphiques, en 2022 et continueront en 2023 à obérer les résultats des entreprises.

Cependant, les entreprises demeurent plus que jamais en recherche de talents, ce qui suppose de valoriser les com-

pétences en entreprise et d'ajuster les salaires minima hiérarchiques au niveau de la branche.

Rémunérer les compétences suppose aussi de réviser la classification des emplois et des qualifications C'est pourquoi le présent accord paritaire s'inscrit donc dans la perspective d'une signature d'un accord portant sur la rénovation de la grille des emplois-repères, de leur cotation, et de leur positionnement hiérarchique avec les salaires qui y sont associés.

Dès la signature de l'accord classification, les parties signataires du présent accord salarial s'engagent sur la nécessité d'examiner l'impact de ce futur accord sur les minima hiérarchiques.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments, que les organisations signataires ont décidé de construire pour l'exercice 2023 une politique de branche adaptée en laissant aux entreprises le soin de construire leur propre pilotage des rémunérations effectives.

En conséquence, le présent accord a pour objet de déterminer la revalorisation des salaires minima hiérarchiques avec une date d'application fixée au 1^{er} avril 2023.

Les signataires rappellent que celui-ci s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1^{er} avril 2023

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} avril 2023
I B	4225
I A	4119
II	3381
III B	2817
III A	2217
IV	1983
V C	1817
V B	1759
V A	1747
VI B	1737
VI A	1725

Le présent accord 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.

Accord du 26 mai 2023

[Étendu par arr. 18 juill. 2023, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} sept. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) s'est réunie le 26 mai 2023 afin d'examiner la revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels applicable au secteur de l'imprimerie et des industries graphiques (IDCC 184).

La fixation du nouveau barème a donné lieu à des échanges entre les organisations syndicales de salariés et la délégation des employeurs, pour poser un diagnostic économique et social sur la situation du secteur, les contraintes qui pèsent sur les entreprises et les salariés, ainsi que sur la question centrale de l'attractivité de la branche composée essentiellement de TPE/PME.

Chacun a pris la mesure de l'incertitude qui pèse sur les marchés graphiques dans un contexte récessif où il est complexe de faire des prévisions. Les tensions sur les matières premières conjuguées à la crise énergétique ont lourdement pesé en effet sur les entreprises graphiques, en 2022 et continuant en 2023 à obérer les résultats des entreprises.

Cependant, les entreprises demeurent plus que jamais en recherche de talents, ce qui suppose de valoriser les compétences en entreprise et d'ajuster les salaires minima hiérarchiques au niveau de la branche.

Rémunérer les compétences suppose aussi de réviser la classification des emplois et des qualifications. C'est pourquoi le présent accord paritaire s'inscrit donc dans la perspective d'une signature d'un accord portant sur la rénovation de la grille des emplois-repères, de leur cotation, et de leur positionnement hiérarchique avec les salaires qui y sont associés.

Dès la signature de l'accord classification, les parties signataires du présent accord salarial s'engagent sur la nécessité d'examiner l'impact de ce futur accord sur les minima hiérarchiques.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments, que les organisations signataires ont décidé de construire pour l'exercice 2023 une politique de branche adaptée en laissant aux entreprises le soin de construire leur propre pilotage des rémunérations effectives.

En conséquence, le présent accord a pour objet de déterminer la revalorisation des salaires minima hiérarchiques avec une date d'application fixée au 1^{er} septembre 2023.

Les signataires rappellent que celui-ci s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1^{er} septembre 2023

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} septembre 2023
I B	4310
I A	4201
II	3449
III B	2873
III A	2261
IV	2023
V C	1853
V B	1794
V A	1782
VI B	1772
VI A	1760

Le présent accord 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.

Accord du 16 janvier 2024

[Étendu par arr. 22 mars 2024, JO 30 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;

GMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) s'est réunie le 16 janvier 2024 afin d'examiner la revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels applicable au secteur de l'imprimerie et des industries graphiques (IDCC 184).

La fixation du nouveau barème a donné lieu à des échanges entre les organisations syndicales de salariés et la délégation des employeurs, pour poser un diagnostic économique et social sur la situation du secteur, les contraintes qui pèsent sur les entreprises et les salariés, ainsi que sur la question centrale de l'attractivité de la branche composée essentiellement de TPE/PME.

Chacun a pris la mesure de l'incertitude qui pèse sur les marchés graphiques dans un contexte récessif où il est complexe de faire des prévisions. Les tensions sur les matières premières conjuguées à la crise énergétique ont lourdement pesé en effet sur les entreprises graphiques, en 2023 et risquent de continuer en 2024 à obérer les résultats des entreprises.

Cependant, les entreprises demeurent plus que jamais en recherche de talents, ce qui suppose de valoriser les compétences en entreprise et d'ajuster les salaires minima hiérarchiques au niveau de la branche.

Rémunérer les compétences suppose aussi de réviser la classification des emplois et des qualifications. C'est pourquoi le présent accord paritaire s'inscrit donc dans la perspective d'une signature d'un accord portant sur la rénovation de la grille des emplois-repères, de leur cotation, et de leur positionnement hiérarchique avec les salaires qui y sont associés.

Dès la signature de l'accord classification, les parties signataires du présent accord salarial s'attacheront à mesurer la portée de ce futur accord sur certains groupes échelons qui auront vocation à être réexaminés et remis en cohérence.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments, que les organisations signataires ont décidé de construire pour l'exercice 2024 une politique de branche adaptée en laissant aux entreprises le soin de construire leur propre pilotage des rémunérations effectives.

En conséquence, le présent accord a pour objet de déterminer la revalorisation des salaires minima hiérarchiques avec une date d'application fixée au 1^{er} avril 2024.

Dans le cadre de l'application de cet accord, les organisations d'employeurs et de salariés conviennent de se réunir pour procéder à un point d'étape dans le courant du deuxième semestre de l'année en cours.

Les signataires rappellent que celui-ci s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1^{er} avril 2024

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} avril 2024
I B	4418
I A	4306
II	3535
III B	2945
III A	2318
IV	2074
V C	1899
V B	1839
V A	1827
VI B	1816
VI A	1804

Le présent accord 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.

Accord du 30 janvier 2024

[Étendu par arr. 22 mars 2024, JO 30 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFTD ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) s'est réunie le 30 janvier 2024 afin d'examiner la revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels applicable au secteur de la Reliure-Brochure-Dorure (IDCC 184), dans le cadre de la politique salariale 2024.

Dans le contexte de la révision de la classification des emplois et des qualifications de l'Imprimerie de labeur et des Industries Graphiques, les signataires du présent accord conviennent de maintenir la grille salariale spécifique au secteur de la Reliure- Brochure- Dorure, à titre transitoire, exclusivement pour l'année 2024, dans l'attente de la signature de l'accord classification qui intégrera les spécificités Reliure-Brochure-Dorure avec les conséquences sur les minima conventionnels.

En outre, les signataires rappellent que cet accord s'applique à toutes les entreprises du secteur appliquant l'avenant à la convention collective de l'Imprimerie de Labeur et des Industries Graphiques concernant la branche spécifique de l'activité Reliure-Brochure-Dorure en date du 12 décembre 1996. Aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre

de cet accord paritaire.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) Au 1 ^{er} avril 2024
Groupe I - Agents de production	
A - Agents d'exécution	
Échelon A1	1798
Échelon A2	1811
Échelon A3	1825
B - Opérateurs de production	
Échelon B1	1847
Échelon B2	1869
Échelon B3	1881
C- Conducteurs	
Échelon C1	1897
Échelon C2	1942
Échelon C3	2157
Échelon C4	2382
Groupe II - Agents administratifs ou Technico-commerciaux	
Niveau A	1798
Niveau B	1870
Niveau C	1944
Groupe III - Encadrement	
Maîtrise - Technique	
Niveau AMT A	2135
Niveau AMT B	2601
Niveau AMT C	3062
Cadres	
Niveau cadres A1	2371
Niveau cadres A2	2745
Niveau cadres B	3180
Niveau cadres C	4117

Salaires selon la nouvelle classification Accord du 24 juin 2024

[Étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
CGT-FO Livre ;
IP CFE-CGC.

Un avenant aux accords classification en date du 19 janvier 1993, 9 septembre 1993 et 17 septembre 2001 portant sur la classification des emplois et qualifications de l'ensemble du personnel salarié de l'Imprimerie de Labeur et des Industries Graphiques a été signé le 24 juin 2024.

Les organisations signataires de cet avenant ont estimé indispensable de repenser tant la cartographie des emplois repères que les cotations et positionnement qui y sont associés et ont convenu de la segmentation du groupe IV de la grille de classification en groupe IVA et IVB (article 4 de l'avenant ci-dessus mentionné).

La fixation des salaires minima hiérarchiques étant de la seule compétence de la négociation de branche, le présent accord a pour objet de déterminer le salaire minimum du groupe IVA et du groupe IVB.

Article 1

Fixation du salaire minimum du groupe IVA et du groupe IVB

À chaque groupe et à chaque échelon lorsqu'il en existe un, correspond un salaire minimum mensuel brut, applicable à toutes les entreprises.

En conséquence, les signataires du présent accord conviennent de ce qui suit :

— Le salaire du groupe IVA est fixé à 2074 €

— Le salaire du groupe IVB est fixé à 2184 €

Il est rappelé qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et de son échelon.

Article 2

Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 3

Dépôt et extension du présent accord

Le présent accord 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

Application du présent accord

Le présent accord prendra effet le 1^{er} janvier 2025.

Accord du 25 février 2025

[Étendu par arr. 23 avr. 2025, JO 29 avr., applicable à compter du 1^{er} mai 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) s'est réunie le 25 février 2025 pour examiner la revalorisation des salaires minima conventionnels applicables au secteur de l'imprimerie de Labeur et des Industries graphiques (IDCC184) qui regroupe désormais l'Imprimerie, la Sérigraphie et la Reliure, Brochure, Dorure.

L'adoption de cette nouvelle grille a donné lieu à des échanges portant sur la situation économique et financière exceptionnelle du secteur graphique, tous procédés et secteurs confondus, confrontés comme jamais auparavant à une attrition de ses marchés lourds (marché publicitaire, presse périodique) qui obère les résultats des entreprises et peut menacer l'espérance de vie de certaines PME.

Le basculement progressif des dépenses des annonceurs vers les canaux digitaux témoigne de cette recomposition qu'il convient de réguler pour réaffirmer les vertus du papier et de la chaîne de valeur de l'imprimé.

Par ailleurs, la CPNEFPIIG (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Imprimerie et des Industries Graphiques) chargée d'enregistrer tout licenciement économique et a fortiori toute procédure collective, voit renforcer le nombre de dossiers dont elle est saisie.

Compte tenu des éléments ci-dessus mentionnés, force est de constater que chaque négociateur a pris la mesure de ce contexte récessif qui impacte nombre de secteurs industriels.

Cependant, attachés à valoriser les compétences au travers d'une remise en cohérence de la classification (désormais unique) des emplois, les négociateurs paritaires ont signé le 24 juin 2024 l'accord classification portant rénovation des emplois-repères et de leur cotation.

C'est dans ce cadre que s'est inscrit la segmentation du groupe IV de la grille de classification qui a vu la naissance d'un nouveau minima correspondant à l'échelon B de ce groupe central.

La politique salariale qui procède du présent accord tient compte de tous ces éléments qui nous conduisent à opérer une revalorisation modérée compte tenu des contraintes qui s'impose à nous.

Cependant, il appartient aux entreprises, en interne, qui sont en recherche de talents, de rémunérer les compétences effectives au-delà des salaires minima hiérarchiques et ce dans une démarche de renforcement d'attractivité.

En conséquence, le présent accord a pour objet de déterminer la revalorisation des salaires minima hiérarchiques avec une date d'application fixée au 1^{er} mai 2025.

Les signataires rappellent que celui-ci s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1^{er} mai 2025

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au 1 ^{er} mai 2025
I B	4475
I A	4362
II	3581
III B	2983
III A	2348
IV B	2212
IV A	2101
V C	1924
V B	1863
VA	1851
VI B	1840
VI A	1827

Le présent accord 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.

Dispositions particulières à la branche spécifique de l'activité reliure, brochure, dorure⁽²⁷⁾

(27) Accord du 12 décembre 1996

Compte tenu des problèmes d'interprétation posés par la différenciation indispensable et très ancienne entre finition intégrée, ou dite de proximité, (relevant du code APE 22.2C) et reliure-brochure-dorure spécifique (code APE 22.2 E);

Compte tenu de la nécessité unanimement exprimée de rechercher une adaptation juridique des textes dans le respect des intérêts reconnus des parties en cause;

Les signataires, d'une part les organisations patronales nationales et d'autre part les organisations de salariés concernées, conviennent de proposer à l'agrément du ministère du travail :

1^{re} Modification de l'article 7 de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques (champ d'application) :

Maintien de la référence à la classe 22.2 E, mais complété comme suit :

« ... pour cette classe, les articles 212, 213, 320, 321, 326, 327, 332 ne sont pas applicables aux entreprises spécialisées exerçant la reliure-brochure-dorure à titre principal et pour lesquels les sujets traités font l'objet d'un accord spécifique complémentaire précisant en outre les modalités de négociations salariales, classifications et arbitrage ».

2^{de} Approbation d'un avenant à la Convention collective de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques s'appliquant aux entreprises spécifiques de reliure-brochure-dorure relevant du code APE 22.2 E, dans l'esprit des accords d'avril 1970 et des accords du 10 janvier 1995 signés entre la CSNRBD et les organisations de salariés. Cet avenant, dont le projet ci-joint, étant conclu entre la seule CSNRBD et les organisations de salariés.

Dès signature des accords ci-dessus, ils seront déposés au ministère du travail avec demande d'extension pour application au plus tard dans les six mois suivant cette extension.

Les dispositions existantes de part et d'autre resteront en vigueur jusqu'à la date d'application. À cette date, et pour régularisation définitive, il devra être procédé à la dénonciation des Conventions collectives des entreprises de reliure-brochure-dorure de 1956, auxquelles se substitueront les dispositions générales de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques et les dispositions particulières de l'avenant spécifique reliure-brochure-dorure cité ci-dessus, pour les entreprises concernées (code APE 22.2 E).*

La CSNRBD sera invitée à participer à tous travaux visant à modifier les dispositions générales, mais les éventuelles modifications ne pourront être étendues aux entreprises spécifiques de la classe 22.2 E qu'à la condition d'avoir recueilli l'accord de la CSNRBD. En ce qui concerne les dispositions spécifiques actuelles ou futures concernant les entreprises relevant du code APE 22.2 E, la CSNRBD, pour toute décision nouvelle, recueillera l'avis préalable des signataires patronaux ci-dessous avant qu'il soit procédé à son extension.

Les parties en cause conviennent d'oeuvrer dans l'avenir à l'harmonisation des mesures particulières dans le respect de leurs intérêts réciproques.

** (CCN dénoncées par lettre du 5 décembre 1997)*

Organisations patronales :

FICG;

GMI;

CSNP;

SCOP;

CSNRBD.

Syndicats de salariés :

CGT-FO;

FTILAC-CFDT;

SNIL-CGC;

FC-CFTC.

Avenant du 12 décembre 1996

[Étendu par arrêté du 6 mai 1997, JO 17 mai 1997]

Mod. par Accord 2 févr. 2011, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNRBD.

Syndicat(s) de salariés :

CFC CGC IP ;

CFTC Communication.

Conformément aux accords d'avril 1970 et de janvier 1995 signés paritairement entre la CSNRBD et les organisations de salariés,

conformément à l'accord général concernant le champ d'application de la Convention de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques, le présent avenant a pour objet de fixer les dispositions particulières aux entreprises spécialisées de la Reliure-Brochure-Dorure relevant du code APE 22.2 E .

Les présentes dispositions sont exclusives des dispositions de la Convention collective précitée auxquelles elles se substituent pour tous les sujets qu'elle régissent.

Elles ont notamment pour but :

— d'actualiser les modalités, dûment citées, en vigueur dans la branche ayant fait l'objet d'accords paritaires anté-

rieurs non dénoncés;

— d'adopter une nouvelle classification des emplois assortie d'une grille de rémunérations minimales, tenant compte des évolutions technologiques, organisationnelles et humaines de leurs métiers;

— de reconnaître l'exclusivité des négociations entre la CSNRBD et les organisations salariales en ce qui concerne l'activité relevant du code APE 22.2.E, notamment en matière salariale et classification.

Sommaire :

I Dispositions particulières

II Classifications des emplois - Niveaux de rémunération

III Autres dispositions spécifiques

Annexe I Rémunérations mensuelles conventionnelles minimales

Annexe II Liste des postes correspondant à la nouvelle classification

I. Dispositions particulières

Par dérogation aux articles concernant le même sujet dans la Convention collective de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques, les dispositions ci-après s'appliquent en Reliure-Brochure-Dorure dans les entreprises relevant du Code APE 22.2.E.

Congés pour événements familiaux

par dérogation aux articles 212 et 213 de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

	Sans condition d'ancienneté	Après 3 mois de présence
— Mariage de l'intéressé(e)	4 jours	1 semaine
— Mariage d'un enfant	1 jour	
— Décès du conjoint	4 jours	
— Décès d'un enfant, du père ou de la mère	2 jours	
— Décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère	1 jour	
— Présélection militaire		dans la limite de 3 jours

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Ces jours d'absence exceptionnelle doivent être effectivement pris au moment des événements en cause.

Congés payés

pour application à toutes les catégories du personnel

par dérogation à l'article 320 de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques

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.

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 prendre en dehors de la période légale des congés payés, sans qu'il y ait amputation de la rémunération.

La durée des congés d'hiver est fixée à 6 jours ouvrables. Lorsqu'un jour férié tombera 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 direction et l'intéressé(e), pris au cours de la période du 1^{er} novembre au 30 avril, ou indemnisé.

Calcul des congés payés

par dérogation à l'article 321 de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques

(Art. exclu de l'extension par arr.6 mai 1997,JO 17 mai)

L'indemnité de congés payés, telle que définie à l'article 320 de la Convention collective, est égale à la rémunéra-

tion à laquelle il convient d'ajouter les heures supplémentaires ou anormales 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 multipliant 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 compensatrice de congés payés sera effectué à raison d'un 12^e de mois de travail effectif.

Délai-congé

par dérogation à l'article 326 de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques

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 signifié par le salarié : préavis d'une semaine

À 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 ouvrier pourra sur sa demande, disposer d'un crédit de 10 heures pour rechercher du travail. Ce crédit est porté à 40 heures pour les délais-congés d'un ou de deux mois.

Les absences correspondant 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 correspondant 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 seules les heures effectivement travaillées seront rémunérées par l'employeur.

Indemnité de licenciement

par dérogation à l'article 327 de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques

Conformément à la législation en vigueur (loi n° 78-49 du 19/01/78 et article V de l'annexe), le personnel ayant deux années d'ancienneté ininterrompue et en cas de licenciement a droit, sauf faute (grave ou lourde) privative 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 13^e année incluse,

— à 20 % par année de service dans l'entreprise à partir de la 14^e année,

de la rémunération qui, en l'occurrence, sera celle résultant du calcul suivant :

soit le 12^e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période ne sera prise qu'au prorata temporis.

Déplacement de l'entreprise

par dérogation à l'article 332 de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques

Dans le cas de déplacement d'une entreprise, le personnel de ladite entreprise acceptant de suivre celle-ci à titre d'essai, bénéficiera du maintien de ses droits à l'indemnité de licenciement pendant la période de trois mois au cours desquels sa démission, avec préavis d'une semaine, ne sera pas considérée comme une rupture de contrat de travail lui étant imputable.

Absence autorisée pour la garde d'un enfant

disposition spécifique à la Reliure-Brochure-Dorure

Un crédit de 20 heures par année civile est accordé au personnel qui a légalement et juridiquement la charge d'enfants d'âge égal ou inférieur à 14 ans pour le ou les assister en cas de nécessité. Cette attribution de 20 heures est liée à une justification.

La plus grande compréhension doit être apportée pour cette attribution de 20 heures annuelles afin d'atteindre le but recherché.

Il demeure entendu qu'en cas de départ en cours d'année civile, le personnel ne peut prétendre au paiement de ces heures qui doivent être effectivement prises et qui seront indemnisées au taux normal.

Travail des femmes

disposition spécifique à la Reliure-Brochure-Dorure

Toute femme en état de grossesse médicalement certifiée sera autorisée à quitter le travail dix minutes avant l'heure.

Versement du treizième mois

disposition spécifique à la Reliure-Brochure-Dorure

La prime dénommée « 13^e mois » est normalement versée mensuellement sous forme d'une majoration de 8,33 % du salaire brut (heures supplémentaires incluses s'il y a lieu), sauf accord d'entreprise quant à des modalités dérogatoires.

Arrêts maladie

disposition spécifique à la Reliure-Brochure-Dorure

(Art. exclu de l'extension par arr.6 mai 1997,JO 17 mai)

Les dispositions signées le 19 décembre 1979, dans le cadre de l'avenant dit avenant n° 16, non étendu, prévoyaient jusqu'à ce jour qu'après trois mois d'ancienneté et six mois dans la profession, la franchise de trois jours était prise en charge par l'entreprise pour les arrêts maladie dont le certificat médical initial indiquait un arrêt de travail égal ou supérieur à douze jours.

Depuis le 1^{er} mars 1995, cette franchise de trois jours n'est prise en charge qu'à concurrence de 50 %.

Réexamen de cette disposition d'ici mars 1997.

Les signataires conviennent de se rencontrer pour examiner toute autre disposition conventionnelle comparable pouvant nécessiter une mise au point particulière.

II. Classification des emplois - Niveaux de rémunération

Les dispositions ci-dessous annulent et remplacent toute classification antérieure à la Reliure-Brochure-Dorure et se substituent notamment à la classification des emplois et fonctions ayant fait l'objet des accords du 19 janvier 1993 et avenant du 9 septembre 1993 de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques ainsi qu'à tous accords passés sur le plan national, régional, départemental ou local ayant le même objet.

il s'agit de définir, pour les emplois des entreprises de Reliure-Brochure-Dorure classées 22.2.E, des niveaux de fonction tenant compte des expériences ou non en technicité, responsabilité, autonomie par rapport à une structure.

On distinguera :

- les postes d'agents de production
- les postes administratifs ou technico-commerciaux
- les postes d'encadrement

Le niveau de rémunération par fonction ou échelon correspondra à une rémunération mensuelle pour 169,60 h de travail, incluant la quote-part de la prime dite de 2 fois 20 heures (supprimée pour l'échelon A1) et si nécessaire les éléments salariaux spécifiques à l'entreprise tels que ancienneté, prime de productivité... à l'exclusion des primes conventionnelles (telle quote-part 13^e mois...) et majoration pour heures anormales, de nuits ou supplémentaires.

Classification des postes d'agents de production

On distinguera trois séries de fonctions :

A — emplois d'exécution

B — emplois de production

C — emplois qualifiés ou de conduite

Une liste d'exemples de postes (non limitatifs) correspondant aux diverses fonctions fait l'objet d'un document

annexe II.

Fonctions A (agents d'exécution)

Exécution de travaux simples, souvent répétitifs, et ne demandant qu'une connaissance limitée des moyens de travail. Des consignes précises fixent la nature des tâches à accomplir et les communications utiles se limitent le plus souvent à des relations de bon voisinage.

Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains postes et la bonne réalisation du travail sans pour cela nécessiter des connaissances professionnelles définies.

— Échelon 1 - Est affecté à des tâches, sans avoir acquis au préalable une pratique professionnelle d'au moins 6 mois.

— Échelon 2 - Effectue des travaux assimilés à des opérations simples nécessitant spécialisation ou pratique professionnelle supérieure à 6 mois.

— Échelon 3 - Intégré à une équipe pour la desserte d'une machine (alimentation - réception) ou nécessitant une pratique suffisante pour exécuter des opérations simples à la main ou avec un outillage simple. Suppose un minimum de 12 mois de pratique professionnelle.

Fonctions B (opérateurs de production)

Exécution de travaux spécialisés relevant :

— soit d'une bonne connaissance du métier,

— soit d'une connaissance des principes de base de fonctionnement d'une machine ou du processus de fabrication, permettant d'assurer le rendement et la qualité reconnus par l'usage.

En reliure artisanale, aptitude à réaliser à la main des travaux de qualité courante et à en assurer la réparation hors intervention mécanique.

Les opérations de production retenues dans les fonctions B peuvent éventuellement nécessiter l'assistance en amont ou en aval d'agents d'exécution (fonction A).

— Échelon 1 - Opérateur

— assure le roulage (approvisionnement-surveillance-réception) de travaux courants,

— opère les réglages sur machine simple ou se fait éventuellement assister pour le réglage de machines complexes,

— assure l'entretien courant (nettoyage-graissage-remplacement des éléments consommables).

— Échelon 2 - Opérateur autonome

Outre les fonctions demandées en B1,

— assure seul le réglage d'une machine complexe,

— est capable d'opérer sur différentes machines de même fonction,

— avertit à bon escient la maintenance des anomalies et incidents en fournissant une description précise et le cas échéant des suggestions d'intervention,

— est capable de transmettre ses connaissances.

— Échelon 3 - Opérateur expérimenté

Outre les fonctions demandées en B2,

— sait régler les travaux difficiles,

— est capable d'opérer sur des machines de types différents,

— est capable de proposer des améliorations (technique-organisation...) supposant par là une maîtrise complète du poste.

Fonctions C (emplois qualifiés ou conducteurs)

Postes exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures.

Il est nécessaire, pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension du processus de production pour interpréter correctement les informations et agir sur les aléas.

Les communications utiles au travail s'étendent aux autres services et le titulaire de ce poste peut être amené dans le cadre de sa spécialité à assurer un rôle d'entraînement, d'assistance ou de conseil et d'information.

Le niveau des connaissances est celui du CAP au Bac Pro.IG ou BMA confirmé par une pratique professionnelle sur le matériel ou dans l'exécution.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente et notamment par la formation professionnelle continue ou une expérience professionnelle équivalente.

Ce niveau suppose l'aptitude et l'habileté nécessaires à la coordination d'une (ou plusieurs machines) avec contrôle

d'une équipe d'exécution.

— Échelon 1 - Conducteur d'une machine assurant au moins deux fonctions et/ou nécessitant une équipe d'exécution d'au moins quatre personnes.

— Échelon 2 - Conducteur d'une chaîne complète simple (type encartage-piqûre) nécessitant coordination d'une équipe d'exécution.

— Échelon 3 - Conducteur d'une chaîne complète de brochure industrielle, nécessitant emploi de matières premières et coordination d'une équipe d'exécution.

— Échelon 4 - Conducteur d'une chaîne complexe de reliure industrielle, nécessitant emploi de plusieurs matières premières et coordination d'une équipe d'exécution.

Classification des postes administratifs ou technico-commerciaux

Il s'agit des postes relevant généralement de la catégorie dite Employés, mais prenant en compte l'évolution intervenue dans l'organisation du travail (informatique, bureautique, ...).

— Niveau A - Agent administratif. Assure des travaux simples d'écriture, de saisie, de chiffrage, de classement. Reçoit et transmet des communications ou des données.

Aucune connaissance professionnelle de la branche n'est requise.

— Niveau B - Agent administratif spécialisé

Est capable d'assurer les tâches administratives comptables ou commerciales selon les normes fixées. Nécessite les connaissances ou une pratique acquise par expérience ou formation dans la spécialité.

— Niveau C - Agent administratif qualifié

Confirmé dans une fonction administrative, commerciale, comptable ou de fabrication, avec capacités d'exécution dans le cadre de normes laissant place à l'autonomie et utilisation polyvalente des capacités demandées aux niveaux précédents.

Le niveau de connaissance est celui du BEP de la spécialité concernée.

Classification des postes d'encadrement

L'ancienne classification établissait un classement très strict en fonction du nombre de machines et de l'effectif. L'évolution technique oblige à prendre en compte, outre la technicité, les capacités d'organisation, d'autonomie, et les aptitudes relationnelles.

On distingue :

I — Maîtrise de production ou Technicien de gestion administrative ou commerciale

II — Cadres

I- Maîtrise et technique

L'agent de maîtrise dirige et anime par délégation d'autorité, il assure la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel placé sous son autorité. Cette fonction exige des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements et des procédures et une capacité à la communication, à l'assistance et à l'information.

Le technicien est un spécialiste qualifié dans sa fonction administrative, commerciale ou de production. Il effectue notamment des travaux d'études, de recherche, de contrôle, d'analyse ou de synthèse, laissant une place à l'initiative. Il peut travailler seul ou avoir la responsabilité d'une équipe.

Agent de maîtrise et technicien sont chargés de faire respecter les consignes générales et les règles d'hygiène et de sécurité. Des relations externes peuvent exister dans le cadre de leurs fonctions.

Le niveau des connaissances est celui du BMA ou du Bac Professionnel confirmé par une pratique professionnelle. Le niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente ou une expérience professionnelle reconnue.

Suivant leur responsabilité, leur compétence spécifique et/ou l'effectif à animer, on distingue :

— niveau AMT « A »

Anime et contrôle le personnel de production placé sous sa responsabilité, et/ou fait preuve de connaissances spécifiques dans une spécialité permettant de jouer un rôle d'interface avec les différents services de l'entreprise et avec l'extérieur.

— « niveau AMT B »

Les fonctions requièrent les capacités confirmées de la position A et/ou connaissances correspondant à la mise en oeuvre de plusieurs techniques pour l'optimisation des résultats de la fonction exercée.

— niveau AMT « C »

Les fonctions requièrent les capacités confirmées de la position B. Le champ d'activité couvre plusieurs spécialités ou plusieurs domaines de l'entreprise (programmation - gestion - personnel - administration - gestion économique...). On trouve aussi à ce niveau des relations suivies avec les fournisseurs ou les clients.

II- Cadres

Mod. par Accord 2 févr. 2011, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNRBD.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC IP ;

CFTC Communication.

Il est demandé aux ingénieurs, cadres et assimilés définis dans cette position :

- soit la connaissance d'un savoir-faire spécialisé, nécessitant une formation dans d'autres domaines de l'entreprise (budget ou coûts - programmation - gestion administrative ou commerciale),
- soit les connaissances théoriques d'une discipline (informatique - juridique - commerciale...), avec acquisition confirmée d'une expérience pratique.

Dans tous les cas, cette position suppose un savoir-faire relationnel, des relations externes, et d'une manière générale des capacités de management.

On distingue :

- niveau cadres débutants « A »

Possédant les connaissances théoriques requises mais n'ayant pas une expérience professionnelle réelle, dont la durée d'acquisition contractuelle ne saurait excéder 18 mois.

(Al. précédent remplacé par Accord 2 févr. 2011, non étendu)

Niveau Cadre débutant A1

Possédant les connaissances théoriques requises mais n'ayant pas une expérience professionnelle réelle.

Niveau Cadre A2

Cadre ayant 18 mois d'ancienneté en tant que cadre A1, participant à l'élaboration des objectifs dans son domaine d'activité et participant à la réalisation de ceux-ci.

- niveau cadres « B »

Correspondant à un niveau d'intervention ou de gestion dans un domaine d'activité bien délimité, mais exigeant des compétences techniques, organisationnelles, humaines, complétées par un savoir-faire relationnel.

- niveau cadres « C »

La fonction comporte la supervision de différents domaines d'activité exigeant expérience et capacité relationnelle élevées. Elle peut supposer la gestion d'un budget propre d'importance significative et la confrontation à une grande variété de situations exigeant des capacités d'analyse élevées, complétées d'une excellente connaissance opérationnelle.

Salaires minima conventionnels

À chaque échelon, dans chaque fonction et catégorie, correspond un salaire minimum brut tel que défini en préambule à la classification et figurant en annexe I.

Pour les salariés exerçant dans l'entreprise à la date d'effet de l'accord, l'application de la grille ne pourra entraîner une baisse des salaires réels et ce, à travail égal.

Les majorations pour heures supplémentaires ou anormales seront appliquées sur la rémunération minimale conventionnelle à laquelle s'ajouteront les plus-values personnelles existantes divisée par 169 h 60 (Annexe I).

Les variations ultérieures de ces bases de rémunération, à la suite d'accords paritaires ou de recommandations patronales, s'appliqueront en tout état de cause sur les rémunérations minimales conventionnelles, sans pouvoir être imputées sur les plus-values qui subsisteraient notamment après la première application de la nouvelle grille et dont les variations restent à l'initiative du chef d'entreprise.

Les difficultés pouvant résulter de l'application du présent accord seront examinées par un groupe paritaire d'interprétation mandaté par les signataires.

III. Autres dispositions spécifiques

Arbitrage - conciliation

Une Commission nationale de conciliation et d'arbitrage spécifique à la Reliure-Brochure-Dorure, comprenant une délégation patronale désignée par la CSNRBD et une délégation syndicale d'au moins cinq membre désignés par les organisations respectives, est créée pour tous les problèmes concernant les entreprises spécifiques de RBD (22-2-E).

Elle fonctionnera dans les domaines concernés, suivant les mêmes dispositions que celles prévues dans les articles 901 à 924 de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques.

Convention collective nationale de retraite et prévoyance des cadres (articles 4 - 4 bis - 36)

La convention est applicable à trois catégories de bénéficiaires selon des procédures différentes :

— Relèvent de plein droit de l'article 4 de la Convention, les ingénieurs et cadres et les personnes exerçant des fonctions de direction (position II ci-dessus).

— Relèvent de l'article 4 bis, les agents de maîtrise qui du fait de leur hiérarchie dans la classification bénéficient de plein droit des avantages en terme de retraite et de prévoyance accordés aux cadres (position I - AMT « B » et « C » ci-dessus).

— Relèvent de l'article 36, les agents de maîtrise dont l'entreprise (sur option) a demandé leur intégration au régime complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres (position I - AMT « A »)

Révision de l'accord spécifique à la Reliure-Brochure-Dorure

Le présent avenant sera valable dès la dénonciation de la Convention collective de la Reliure-Brochure-Dorure qui devra intervenir dans les six mois de l'extension dudit avenant.

La date ainsi fixée servira de départ à son application pour une première période de douze mois, renouvelable d'année en année.

La dénonciation d'un ou plusieurs points de l'avenant pourra se faire à l'initiative de l'une des parties signataires, CSNRBD d'une part ou d'une ou plusieurs des organisations syndicales d'autre part, suivant les modalités de l'article L. 132-8 du Code du travail (soit trois mois de préavis et un an de maintien des avantages antérieurs).

Annexe I - Salaires

Accord du 4 décembre 2003

[Étendu par arrêté du 11 mars 2004, JO 23 mars 2004]

Après examen de l'évolution économique générale de la Branche et examen des diverses demandes et propositions, il est convenu entre les organisations signataires :

1. Révision de la grille des rémunérations mensuelles conventionnelles minimales applicables au 1^{er} janvier 2004 selon tableau joint en annexe.

2. Les partenaires signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexe - Rémunérations mensuelles conventionnelles minimales applicables au 1^{er} janvier 2004

Au 1^{er} janvier 2004

Échelons	152,25 h
A3	1 185,00
B1	1 201,63
B2	1 206,81
B3	1 217,92
C1	1 287,65
C2	1 373,45
C3	1 545,06
C4	1 716,82

Échelons	152,25 h
IIB	1 206,81
IIC	1 373,46
AMT A	1 545,72
AMT B	1 888,75
AMT C	2 231,79
Cadre A	1 716,82
Cadre B	2 317,74
Cadre C	3 004,11

Échelons A₁ - A₂ - IIA

Échelons	Entreprises qui ont réduit leur durée du travail entre le 1 ^{er} mai 1998 et le 30 juin 1999 152,25 h	complément différentiel	Entreprises qui ont réduit leur durée du travail entre le 1 ^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000 152,25 h	complément différentiel	Entreprises qui ont réduit leur durée du travail entre le 1 ^{er} juillet 2000 et le 30 juin 2001 152,25 h	complément différentiel
A1	1 130,40	9,50	1 130,40	19,21	1 137,52	25,22
A2	1 136,90	3,00	1 157,36	-	1 158,00	4,74
IIA	1 136,90	3,00	1 157,36	-	1 158,00	4,74

Échelons A₁ - A₂ - IIA (suite)

Échelons	Entreprises qui ont réduit leur durée du travail entre le 1 ^{er} juillet 2001 et le 30 juin 2002 152,25 h	complément différentiel	Entreprises qui ont réduit leur durée du travail depuis le 1 ^{er} juillet 2002 152,25 h	complément différentiel	Entreprises qui n'ont pas réduit leur durée du travail 152,25 h
A1	1 151,59	20,71	1 158,37	18,53	1 158,37
A2	1 172,32	-	1 179,22	-	1 179,22
IIA	1 172,32	-	1 179,22	-	1 179,22

Accord du 17 mars 2005

[Étendu par arr. 4 juill. 2005, JO 14 juill. applicable à compter du 1^{er} janv. 2005]

Après examen de l'évolution économique générale de la Branche et examen des diverses demandes et propositions, il est convenu entre les organisations signataires :

1. Révision de la grille des rémunérations mensuelles conventionnelles minimales applicables au 1^{er} juillet 2005 selon tableau joint en annexe.
2. Les partenaires conviennent de se rencontrer au plus tard courant octobre 2005 sur l'aménagement de la grille au regard des définitions de fonctions des échelons A1 à A3.
La prochaine révision des rémunérations conventionnelles 2006 s'ouvrira en décembre 2005.
3. Les partenaires signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Rémunérations mensuelles conventionnelles minimales applicables au 1^{er} juillet 2005

Échelons		R.M. pour 152h25 En Euros
Groupe I - Agents de production		
A - Agents d'exécution		
	Échelon A1	SMIC au 1 ^{er} juillet 2005* * ou toute nouvelle appellation au 1 ^{er} juillet 2005.
	Échelon A2	SMIC au 1 ^{er} juillet 2005* * ou toute nouvelle appellation au 1 ^{er} juillet 2005.
	Échelon A3	1 208,70
B - Opérateurs de production		
	Échelon B1	1 225,66
	Échelon B2	1 230,95
	Échelon B3	1 242,28
C - Conducteurs		
	Échelon C1	1 300,53
	Échelon C2	1 387,18
	Échelon C3	1 560,51
	Échelon C4	1 733,99
Groupe II		
Agents administratifs ou technico-commerciaux		
	Niveau A	SMIC au 1 ^{er} juillet 2005* * ou toute nouvelle appellation au 1 ^{er} juillet 2005.
	Niveau B	1 230,95
	Niveau C	1 387,18
Groupe III - Encadrement		
Maîtrise - Technique		
	Niveau AMT A	1 557,31
	Niveau AMT B	1 902,92
	Niveau AMT C	2 248,53
Cadres		
	Niveau cadres A	1 733,99
	Niveau cadres B	2 335,12
	Niveau cadres C	3 026,64

Accord du 19 octobre 2006

[Etendu par arr. 31 janv. 2007, JO 10 févr., mod. par arr. 9 mars 2007, JO 17 mars applicable à compter du 1^{er} janv. 2007]

Après examen de l'évolution économique générale de la Branche et examen des diverses demandes et propositions, il est convenu entre les organisations signataires :

1. Révision de la grille des rémunérations mensuelles conventionnelles minimales applicables au 1^{er} janvier 2007 selon tableau joint en annexe.
2. Les partenaires conviennent de se rencontrer au plus tard courant septembre 2007 sur la révision des rémunérations conventionnelles 2008.
3. Les partenaires signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexe - Rémunérations mensuelles conventionnelles minimales

Applicables au 1^{er} janvier 2007

Échelons	R.M. pour 152h25
	En Euros
Groupe I - Agents de production	
A - Agents d'exécution	
Échelon A1	1 260,00
Échelon A2	1 260,00
Échelon A3	1 260,00
B - Opérateurs de production	
Échelon B1	1 265,00
Échelon B2	1 270,00
Échelon B3	1 283,00
C - Conducteurs	
Échelon C1	1 320,00
Échelon C2	1 408,00
Échelon C3	1 583,92
Échelon C4	1 760,00
Groupe II - Agents administratifs ou technico-commerciaux	
Niveau A	1 260,00
Niveau B	1 270,00
Niveau C	1 408,00
Groupe III - Encadrement	
Maîtrise - Technique	
Niveau AMT A	1 582,23
Niveau AMT B	1 933,37
Niveau AMT C	2 284,51
Cadres	
Niveau cadres A	1 761,73
Niveau cadres B	2 372,48
Niveau cadres C	3 075,07

Accord du 25 septembre 2007

[Étendu par arr. 20 févr. 2008, JO 1^{er} mars]

Après examen de l'évolution économique générale de la Branche et examen des diverses demandes et propositions, il est convenu entre les organisations signataires :

1. Révision de la grille des rémunérations mensuelles conventionnelles minimales applicables au 1^{er} janvier 2008 selon tableau joint en annexe.
2. Les partenaires conviennent de se rencontrer au plus tard courant septembre 2008 sur la révision des rémunérations conventionnelles 2009.
3. Les partenaires signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexe - Rémunérations mensuelles conventionnelles minimales

applicables au 1^{er} janvier 2008

Échelons	R.M. pour 152h25 En Euros
Groupe I - Agents de production	
A - Agents d'exécution	
Échelon A1	1 285,00
Échelon A2	1 285,00
Échelon A3	1 295,00
B - Opérateurs de production	
Échelon B1	1 305,00
Échelon B2	1 310,00
Échelon B3	1 317,00
C - Conducteurs	
Échelon C1	1 340,00
Échelon C2	1 435,00
Échelon C3	1 614,92
Échelon C4	1 793,00
Groupe II - Agents administratifs 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 cadres A	1 795,00
Niveau cadres B	2 417,00
Niveau cadres C	3 135,00

Accord du 26 septembre 2008

[Étendu par arr. 5 févr. 2009, JO 14 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2009]

Après examen de l'évolution économique générale de la Branche et examen des diverses demandes et propositions, il est convenu entre les organisations signataires :

1. Révision de la grille des rémunérations mensuelles conventionnelles minimales applicables au 1^{er} janvier 2009 selon tableau joint en annexe.
2. Les partenaires conviennent de se rencontrer au plus tard courant septembre 2009 sur la révision des rémunérations conventionnelles 2010.
3. Les partenaires signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexe - Rémunérations mensuelles conventionnelles minimales

applicables au 1^{er} janvier 2009

Échelons	R.M. pour 152 h 25
	En Euros
Groupe I - Agents de production	
A - Agents d'exécution	
Échelon A1	1 330,00
Échelon A2	1 330,00
Échelon A3	1 345,00
B - Opérateurs de production	
Échelon B1	1 370,00
Échelon B2	1 385,00
Échelon B3	1 400,00
C - Conducteurs	
Échelon C1	1 425,00
Échelon C2	1 500,00
Échelon C3	1 680,00
Échelon C4	1 860,00
Groupe II - Agents administratifs ou technico-commerciaux	
Niveau A	1 330,00
Niveau B	1 385,00
Niveau C	1 500,00
Groupe III - Encadrement	
Maîtrise - Technique	
Niveau AMT A	1 660,00
Niveau AMT B	2 030,00
Niveau AMT C	2 398,00
Cadres	
Niveau cadres A	1 849,00
Niveau cadres B	2 490,00
Niveau cadres C	3 230,00

Accord du 23 novembre 2009

[Étendu par arr. 15 avr. 2010, JO 23 avr.]

Après examen de l'évolution économique générale de la Branche et examen des diverses demandes et propositions, il est convenu entre les organisations signataires :

1. Révision de la grille des rémunérations mensuelles conventionnelles minimales applicables au 1^{er} janvier 2010 et au 1^{er} juillet 2010 selon tableau joint en annexe.

2. Les partenaires conviennent de se rencontrer au plus tard courant septembre 2010 sur la révision des rémunérations conventionnelles 2011.

3. Les partenaires signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexe - Rémunérations mensuelles conventionnelles minimales

applicables au 1^{er} janvier 2010 et au 1^{er} juillet 2010

ÉCHELONS	R.M. pour 152 h 25 au 1 ^{er} janvier 2010	RM pour 152 h 25 au 1 ^{er} juillet 2010
	En Euros	
Groupe I - Agents de production		
A - Agents d'exécution		
Échelon A1	1 350,00	
Échelon A2	1 350,00	
Échelon A3	1 365,00	
B - Opérateurs de production		
Échelon B1	1 380,00	1 390,00
Échelon B2	1 395,00	1 405,00
Échelon B3	1 415,00	1 420,00
C - Conducteurs		
Échelon C1	1 435,00	1 445,00
Échelon C2	1 510,00	1,520,00
Échelon C3	1 690,00	1 700,00
Échelon C4	1 870,00	1 880,00
Groupe II - Agents administratifs ou technico-commerciaux		
Niveau A	1 350,00	
Niveau B	1 395,00	1 405,00
Niveau C	1 510,00	1 520,00
Groupe III - Encadrement		
Maîtrise - Technique		
Niveau AMT A	1 670,00	1 680,00
Niveau AMT B	2 040,00	2 055,00
Niveau AMT C	2 415,00	2 425,00
Cadres		
Niveau cadres A	1 860,00	1 870,00
Niveau cadres B	2 510,00	2 520,00
Niveau cadres C	3 250,00	3 270,00

Accord du 1^{er} décembre 2010

[Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 12 avr.]

Après examen de l'évolution économique générale de la Branche et examen des diverses demandes et propositions, il est convenu entre les organisations signataires :

1. Révision de la grille des rémunérations mensuelles conventionnelles minimales applicables au 1^{er} janvier 2011 selon tableau joint en annexe.
2. Les partenaires conviennent de se rencontrer au plus tard courant septembre 2011 sur la révision des rémunérations conventionnelles 2012.
3. Les partenaires signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexe - Rémunérations mensuelles conventionnelles minimales

applicables au 1^{er} janvier 2011

Échelons	R.M. pour 152 h 25 au 1 ^{er} janvier 2011
	En Euros
Groupe I - Agents de production	
A - Agents d'exécution	
Échelon A1	1 371,00
Échelon A2	1 371,00
Échelon A3	1 386,00
B - Opérateurs de production	
Échelon B1	1 409,00
Échelon B2	1 425,00
Échelon B3	1 440,00
C - Conducteurs	
Échelon C1	1 465,00
Échelon C2	1 541,00
Échelon C3	1 724,00
Échelon C4	1 906,00
Groupe II - Agents administratifs ou technico-commerciaux	
Niveau A	1 371,00
Niveau B	1 425,00
Niveau C	1 541,00
Groupe III - Encadrement	
Maîtrise - Technique	
Niveau AMT A	1 704,00
Niveau AMT B	2 084,00
Niveau AMT C	2 459,00
Cadres	
Niveau cadres A	1 896,00
Niveau cadres B	2 555,00
Niveau cadres C	3 316,00

Accord du 2 février 2011

[Étendu par arr. 19 déc. 2011, JO 21 déc.]

Rémunérations mensuelles conventionnelles minimales

applicables au 1^{er} mars 2011

Échelons	R.M. pour 152 h 25 au 1 ^{er} mars 2011
	En Euros
Groupe I - Agents de production	
A - Agents d'exécution	
Échelon A1	1 371,00
Échelon A2	1 371,00
Échelon A3	1 386,00
B - Opérateurs de production	
Échelon B1	1 409,00
Échelon B2	1 425,00
Échelon B3	1 440,00
C - Conducteurs	
Échelon C1	1 465,00
Échelon C2	1 541,00
Échelon C3	1 724,00
Échelon C4	1 906,00
Groupe II - Agents administratifs ou technico-commerciaux	
Niveau A	1 371,00
Niveau B	1 425,00
Niveau C	1 541,00
Groupe III - Encadrement	
Maîtrise - Technique	
Niveau AMT A	1 704,00
Niveau AMT B	2 084,00
Niveau AMT C	2 459,00
Cadres	
Niveau cadres A1	1 896,00
Niveau cadres A2	2 200,00
Niveau cadres B	2 555,00
Niveau cadres C	3 316,00

Accord du 9 avril 2015

[Étendu par arr. 13 oct. 2015, 20 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNRBD

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

CGT-FO LIVRE ;

IP CFE-CGC.

Après examen de l'évolution économique générale de la Branche et de l'évolution générale dans le secteur de la finition, il est convenu entre les organisations signataires :

1. Révision de la grille des rémunérations mensuelles conventionnelles minimales applicables au 1^{er} juillet 2015.
2. En outre, les parties signataires entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

À cet effet, elles rappellent tout particulièrement que conformément au code du travail :

- Les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes,
- Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.

3. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexe - Rémunérations mensuelles conventionnelles minimales

(Applicables au 1^{er} juillet 2015)

Échelons	R.M. Pour 152 h 25 Au 1 ^{er} juillet 2015
Groupe I - Agents de production	En Euros
A - Agents d'exécution	
Échelon A1	1 465,00
Échelon A2	1 470,00
Échelon A3	1 480,00
B - Opérateurs de production	
Échelon B1	1 500,00
Échelon B2	1 520,00
Échelon B3	1 530,00
C - Conducteurs	
Échelon C1	1 545,00
Échelon C2	1 625,00
Échelon C3	1 818,00
Échelon C4	2 011,00
Groupe II - Agents administratifs ou Technico-commerciaux	
Niveau A	1 465,00
Niveau B	1 520,00
Niveau C	1 625,00
Groupe III - Encadrement	
Maîtrise - Technique	
Niveau AMT A	1 799,00
Niveau AMT B	2 200,00
Niveau AMT C	2 596,00
Cadres	

Échelons	R.M. Pour 152 h 25 Au 1 ^{er} juillet 2015
Groupe I - Agents de production	En Euros
Niveau cadres A1	2 002,00
Niveau cadres A2	2 323,00
Niveau cadres B	2 697,00
Niveau cadres C	3 502,00

Accord du 26 mai 2023

[Étendu par arr. 18 juill. 2023, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} sept. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) s'est réunie le 26 mai 2023 afin d'examiner la revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels applicable au secteur de la reliure, brochure, dorure (IDCC 184), dans le cadre de la politique salariale 2023.

Pour ce qui est des classifications et de la grille des salaires minima qui en résulte, les signataires du présent accord réaffirment leur engagement à mener des travaux allant dans le sens d'un rapprochement avec les dispositions portant sur les classifications applicables dans l'imprimerie de labeur. Ces travaux impliquent dans un premier temps d'effectuer un état des lieux des emplois existants et des classifications qui y sont associées.

En outre, les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises du secteur et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) Au 1 ^{er} septembre 2023
Groupe I - Agents de production	
A - Agents d'exécution	
Échelon A1	1754
Échelon A2	1767
Échelon A3	1780
B - Opérateurs de production	
Échelon B1	1802

Échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) Au 1 ^{er} septembre 2023
Échelon B2	1823
Échelon B3	1835
C - Conducteurs	
Échelon C1	1851
Échelon C2	1895
Échelon C3	2104
Échelon C4	2324
Groupe II - Agents administratifs ou Technico-commerciaux	
Niveau A	1754
Niveau B	1824
Niveau C	1897
Groupe III - Encadrement	
Maîtrise - Technique	
Niveau AMT A	2083
Niveau AMT B	2538
Niveau AMT C	2987
Cadres	
Niveau cadres A1	2313
Niveau cadres A2	2678
Niveau cadres B	3102
Niveau cadres C	4017

Annexe II

Liste (non limitative) des postes correspondants aux diverses fonctions de la nouvelle classification et par référence aux précédentes définitions de 1974

I) Agents de production

Fonctions A - Agents d'exécution

Les titulaires de ces fonctions sont affectés :

- à l'alimentation ou desserte d'une machine (margeurs - receveurs)
- à des manipulations simples ou à répétition
- au maniement d'appareils de manutention (caristes)

.../...

suivant l'ancienneté aux postes et les critères définis dans la classification.

Fonctions B - Opérateurs de production

Dans le respect des critères définis dans la classification, on retrouvera en principe dans ce chapitre, les intervenants sur :

- machine à plier
- machine à coudre
- machine à emboîter 3 ou 6 bras
- machine à couverture

-
- machine à rouleau
 - machine à piquer
 - machine à assembler
 - presse à dorer
 - massicot droit

.../...

et en reliure artisanale le personnel apte à réaliser manuellement des travaux de qualité courante, ainsi que par assimilation, le personnel spécialisé dans les fonctions d'entretien et de maintenance (anciennes catégories 2 et 3).

Fonctions C - Conducteurs

Outre les critères exposés dans la Classification, ces fonctions supposent notamment l'aptitude et l'habileté nécessaires à la coordination et au contrôle d'une équipe d'exécution agissant sur une machine (ou plusieurs en ligne).

Il s'agit essentiellement des postes actuels de :

- Conducteur d'une encarteuse-piqueuse avec massicot
- Conducteur d'une chaîne complète de brochage industriel
- Conducteur d'une chaîne complexe de reliure industrielle

.../...

En matière de reliure artisanale de haute qualité ou de restauration, les fonctions C correspondent aux emplois actuels d'un personnel qualifié tant en dorure, reliure soignée ou conduite et contrôle de matériel spécifique (désacidification).

Par assimilation, le personnel hautement qualifié dans la fonction d'entretien et de maintenance (ancienne catégorie 4) se situera dans les fonctions C suivant ses responsabilités.

II) Agents administratifs et technico-commerciaux

Niveau A (non spécialisé)

Suivant les critères de définition de ce niveau :

- employé administratif
- dactylographie ou aide-comptable
- standardiste
- opérateur de saisie ou enregistrement de documents
- gardien
- coursier

Niveau B

Suivant les critères de définition de ce niveau

- employé comptable (paye - stocks...)
- employé de fabrication ou de service approvisionnement
- chauffeur
- magasinier
- sténodactylo ou traitement de texte

Niveau C

Suivant les critères de définition de ce niveau

- secrétaire
- caissier ou comptable
- préparateur ou agent de fabrication
- chef magasinier
- correspondant commercial

La connaissance et l'utilisation habituelle d'une langue étrangère (écrite et parlée) peut donner lieu à une majoration comprise entre 5 et 10 % de la rémunération mensuelle.

III) Encadrement

Niveau AMT

Suivant les définitions indiquées, ce niveau correspond dans l'ancienne grille aux catégories Contremaître et assimilés.

Niveau Cadres

Dans l'ancienne grille, il s'agit essentiellement des catégories Chef d'atelier, Chef de fabrication et assimilés, répondant aux nouveaux critères.

Avenant du 23 septembre 2003

[Étendu par arrêté du 9 février 2004, JO 20 février 2004, applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Liste (non limitative) des postes correspondants aux diverses fonctions de la nouvelle classification et par référence aux précédentes définitions de 1974 en reliure-dorure manuelle

A1 : Embauche sans pratique professionnelle d'au moins six mois.

A2 : Effectue des travaux assimilés à des opérations simples nécessitant spécialisation ou pratique professionnelle supérieure à six mois.

A3 : Effectue des travaux assimilés à des opérations manuelles simples réalisées avec un outillage simple nécessitant spécialisation ou pratique professionnelle supérieure à douze mois.

B1 : Opérateur(trice) capable d'assurer les travaux de reliure courante (plaçure, couture, corps d'ouvrage, couverture, finissage). Couture machine, endosseure mécanique, rognage.

En dorure, opérateur(trice) assurant la dorure manuelle courante et la dorure au balancier.

B2 : Opérateur(trice) autonome assurant dans les temps consacrés par les usages tous les travaux de reliure dite de demi-soigné, de réparation des feuillets et des fonds ainsi que le doublage des gravures.

En dorure, opérateur(trice) autonome assurant les travaux dits de demi-soigné.

B3 : Opérateur(trice) expérimenté(e) assurant les travaux de reliure dite de demi-soigné ainsi que les petits travaux de restauration cuir et papier.

En dorure, opérateur(trice) autonome assurant dans les temps consacrés par les usages les travaux dits de demi-soigné.

C1 : Relieur de haute qualité et/ou effectuant les travaux de restauration cuir et papier.

Doreur assurant les travaux dits de soigné.

C2 : Relieur de haute qualité capable de coordonner une équipe d'exécution et/ou effectuant les travaux de restauration cuir et papier.

Doreur assurant dans les temps consacrés par les usages les travaux dits de soigné.

C3 : Reliure de haute qualité capable de transmettre ses connaissances et de coordonner une équipe d'exécution et/ou effectuant les travaux de restauration cuir et papier.

Doreur de soigné capable de transmettre ses connaissances.

C4 : Reliure de très haute qualité capable de créer ses propres modèles. Restauration cuir et papier de très haute qualité.

Doreur de soigné créant et exécutant ses modèles

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Réduction et aménagement du temps de travail pour la branche de la Reliure-Dorure-Brochure

Accord cadre du 22 mars 2001

[Étendu par arrêté du 17 janvier 2002, JO 26 janvier 2002, applicable à compter du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés et à compter du 27 janvier 2002 pour celles de plus de 20 sala-

Préambule

Considérant que le présent accord se devait de tenir compte de la grande disparité des situations qui existe entre les entreprises dans la branche Reliure-Brochure-Dorure spécialisée,

Considérant que la réduction du temps de travail doit être accompagnée de mesures d'aménagement et d'organisation du temps de travail visant au développement de l'emploi permanent et à l'amélioration des conditions de vie personnelle et professionnelle des salariés,

Considérant que pour l'application de la réduction du temps de travail, les entreprises doivent pouvoir disposer de moyens permettant une utilisation optimale de l'outil de production, et une amélioration de la compétitivité des entreprises face aux contraintes du marché et de l'environnement économique,

L'objet du présent accord est de favoriser le dialogue social au sein des entreprises et de tracer un cadre dans lequel pourront évoluer les dispositifs adaptés à chaque situation. Ainsi les entreprises, quels que soient leur taille, leur métier, ou les caractéristiques de leur organisation, s'appuieront sur cet accord-cadre pour mettre en place les dispositions de la nouvelle législation sur la durée légale du travail.

Le présent accord ne tient pas compte des éventuelles mesures d'aménagement que le législateur prendrait en faveur des entreprises. Ces nouvelles dispositions s'appliqueraient dans le cadre légal et pourraient faire l'objet d'un avenant au présent accord-cadre.

Chapitre I Définitions

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises de Reliure-Brochure-Dorure spécialisée (code APE 22-2-E) relevant de la convention collective de l'imprimerie et de labeur assortie des dispositions particulières de l'avenant du 12 décembre 1996.

Article 2 Durée du travail

Les parties signataires conviennent de réduire le volume d'heures annuel à 1 600 heures de travail effectif tel que défini à l'article 3 du présent accord.

De cette durée de 1 600 heures se déduisent les congés conventionnels actuels, c'est-à-dire les deux jours de congés payés supplémentaires incluant un éventuel jour férié, ainsi que les jours de congés pour ancienneté.

La nouvelle base mensuelle est fixée à 152,25 heures.

Article 3 Temps de travail effectif

Les temps de pause et de restauration ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif et ce, indépendamment de leur éventuelle rémunération.

Ils ne peuvent être assimilés à du temps de travail effectif que lorsque les conditions de l'alinéa 1 de l'article L. 212-4 du Code du Travail sont réunies, c'est-à-dire lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Article 4

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application des stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié et n'ouvrent pas droit à l'attribution de journées ou demi-journées de repos.

Le mode de calcul de l'incidence de ces absences se fera donc sur une base hebdomadaire de 35 heures, ou sur la base de 7 heures par journée d'absence.

En revanche, les absences non rémunérées sont décomptées en fonction de la durée de travail que devait effectuer le salarié au moment de l'absence.

Article 5

Organisation des repos quotidien et hebdomadaire

Conformément à l'article 7 de la loi du 19 janvier 2000, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives (article L. 220-1 du Code du Travail) auxquelles s'ajoutent 24 heures de repos hebdomadaires.

Dans le cas d'horaires réguliers, les 24 heures de repos correspondent au dimanche.

Chapitre II

Mise en oeuvre et modalités

Modalités de la réduction du temps de travail

Considérant la diversité des types d'organisation de travail au sein des entreprises, la spécificité de leurs moyens de production et la variété des marchés sur lesquels elles interviennent, c'est au niveau des entreprises ou des établissements que se mettront en place les solutions les mieux adaptées à la réduction du temps de travail.

La réduction du temps de travail peut être mise en oeuvre de manière différenciée au sein d'une même entreprise ou d'un même établissement. Elle peut prendre notamment la forme :

- d'une réduction de l'horaire hebdomadaire ;
- d'une attribution de journées ou demi-journées de repos supplémentaires ;
- d'une combinaison des deux dispositifs, réduction de l'horaire hebdomadaire et octroi de jours de repos supplémentaires ;
- d'une modulation des horaires sur l'année.

La réduction et l'aménagement du temps de travail se faisant au moyen d'une modulation des horaires, soit sur un cycle, soit sur l'année, ou par l'octroi de jours de repos supplémentaires dans l'année, devront se faire avec le maintien des rémunérations mensuelles basées sur les taux horaires actuels pour 169,60 heures.

Article 6

Réduction sous forme de jours de repos supplémentaires sur l'année

Article 6.1

Principe

Les entreprises ou les établissements qui le souhaitent pourront appliquer le dispositif prévu par l'article 9 de la loi 2000-37 du 19 janvier 2000, qui organise la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.

Article 6.2

Une réduction du temps de travail en deçà de 39 heures peut être organisée en tout ou partie par l'attribution proportionnelle de jours ou demi-journées de repos dans l'année.

Le maintien de l'horaire hebdomadaire à 39 heures donnera lieu jusqu'à 24 jours de repos supplémentaires par an.

Article 6.3

La mise en place de ce système implique un lissage de la rémunération sur les 12 mois de l'année de référence.

Article 6.4

La quote-part des repos pouvant être prise à l'initiative du salarié sera égale à au moins la moitié du nombre total de jours acquis au titre de la réduction du temps de travail, à défaut d'accord d'entreprise, après accord de l'employeur.

Article 6.5

Les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos devront être arrêtées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en tenant compte de l'organisation de l'entreprise.

Article 6.6

Le délai de prévenance minimum pour modifier les dates fixées pour la prise des jours de repos est de 7 jours calendaires. Il pourra cependant être ramené à quatre jours calendaires, notamment (terme exclu de l'extension par arrêté du 17 janvier 2002, JO 26 janvier 2002) en cas d'absence imprévue de salariés, ou pour pallier un accroissement temporaire d'activité.

Article 6.7

Les délais maxima dans lesquels ces repos doivent être pris devront être fixés dans la limite d'une année, à l'exception des jours prévus pour l'alimentation d'un éventuel compte épargne-temps.

Article 6.8

Ces jours de repos ne peuvent être accolés aux congés principaux ainsi qu'aux jours fériés et conventionnels, sauf accord d'entreprise prévoyant cette possibilité.

Article 6.9

Un document permettant de suivre le compteur des différents temps (repos compensateurs acquis et pris, heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année), doit comporter un état du nombre de jours de repos acquis au cours du mois et du nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois.

Article 6.10

Heures supplémentaires : définition

Seront considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires ou de la limite hebdomadaire fixée par la mise en place d'une réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles dépassant la durée 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 devront être qualifiées d'heures supplémentaires).

Article 6.11

Limites hebdomadaires et heures supplémentaires

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà de 39 heures, ou de la limite hebdomadaire fixée par la mise en place d'une réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos supplémentaires sur l'année, sera décomptée à la semaine et se verra appliquer les taux de majoration suivants :

25 % pour les quatre premières heures dépassant cette limite haute ;

33 % pour les quatre heures suivantes ;

50 % au-delà.

Article 6.12

Heures effectuées au-delà du plafond de 1 600 heures annuelles

À l'exclusion des heures supplémentaires effectuées au-delà des limites hautes hebdomadaires précisées à 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 effet congés payés, telle que définie dans l'article 2 du présent accord. Elles se verront appliquer les taux de majoration légaux afférents.

Article 6.13

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation administrative est actuellement de 130 heures par an et par salarié.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputeront pas sur le contingent annuel précédemment défini.

6.14

Période transitoire

Dans l'attente de la mise en place du régime définitif concernant notamment 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 nouveau texte 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.

Le régime définitif devant intervenir au 1^{er} janvier 2002, pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Article 7 Modulation

Article 7.1 Principe⁽¹⁾

(1) Article 7-1, étendu sous réserve qu'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 repas compensateur 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 (Arrêté du 17 janvier 2002, JO 26 janvier 2002)

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 le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées en deçà et au-delà de cet horaire moyen hebdomadaire se compensent arithmétiquement.

Article 7.2 Modalités de mise en oeuvre et programmation annuelle indicative

Conformément à l'alinéa 5 de l'article 8 de la loi 2000-37 du 19 janvier 2000, le programme de modulation sera soumis pour avis avant sa mise en oeuvre au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel. Le chef d'entreprise devra communiquer au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou, à défaut aux délégués du personnel un bilan de l'application de la modulation.

Article 7.3 Délai de prévenance des changements d'horaires

À 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 conditions 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 contreparties 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 une 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 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 devront 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 repos 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 modulation annuelle des horaires, les heures supplémentaires seront décomptées selon leur nature, soit à la semaine, soit sur

la base de la durée moyenne d'un cycle (dont la durée sera définie par un accord d'entreprise) ou sur l'année.

Article 7.9

Heures effectuées au-delà des limites hebdomadaires fixées par un accord de modulation annuelle des horaires

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà des limites hebdomadaires hautes fixées par accord de modulation annuelle des horaires sera décomptée à la semaine et se verra appliquer les taux de majoration suivants :

25 % pour les quatre premières heures dépassant cette limite haute ;

33 % pour les quatre heures suivantes ;

50 % au-delà.

Article 7.10

Heures effectuées au-delà du plafond de 1 600 heures annuelles

À l'exclusion des heures supplémentaires visées à l'article 7.9 du présent accord, 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 annuelle de 1 600 heures, hors effet congés payés, telle que définie dans l'article 2 et quelle que soit la durée du cycle.

Elles se verront appliquer les taux de majoration légaux afférents.

Article 7.11

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Ce contingent est actuellement de 90 heures par an et par salarié dans le cadre des dispositions relatives à la réduction et à l'aménagement du temps de travail prévues à l'article 7.1 du présent accord, sauf dans les deux cas prévus par la loi où il est actuellement maintenu à 130 heures, c'est-à-dire lorsque l'accord collectif prévoit :

— une modulation de faible amplitude, comprise entre une limite inférieure de 31 heures hebdomadaires et une limite supérieure de 39 heures hebdomadaires ;

— un volume d'heures de modulation qui n'excède pas 70 heures par salarié et par an.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputeront pas sur le contingent annuel précédemment défini.

Article 7.12

Période transitoire

Dans l'attente de la mise en place du régime définitif concernant notamment les contingents annuels d'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 nouveau texte 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 seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé à 1 645 heures annuelles, et le décompte s'effectue à partir de la 37^e heure.

Le régime définitif devant intervenir au 1^{er} janvier 2002, pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Article 8

Régularisation en cas d'insuffisance d'heures travaillées sur la période de référence de la modulation

Si au terme de la période de modulation, le nombre d'heures effectivement travaillées est inférieur à la moyenne annuelle prévue du fait de l'entreprise, il n'est procédé à aucune régularisation.

Si au terme de la période de modulation, le nombre d'heures effectivement travaillées est inférieur à la moyenne annuelle prévue du fait du salarié en raison d'absences non conventionnelles et non indemnisées, l'entreprise pourra demander la récupération des heures perdues correspondantes.

Chapitre III

Cadres et agents de maîtrise

Article 9.1

Cadres intégrés dans une unité de travail et suivant des horaires collectifs

Les cadres qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés, et dont la durée du temps de travail peut 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, heures supplémentaires, travail de nuit, repos et congés.

La durée de travail de ces cadres continuera à pouvoir être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle, si elle dépasse 35 heures de façon répétitive (sans nécessité d'accord collectif préalable) dans la limite du contingent annuel de 130 heures.

Les salariés concernés devront se voir appliquer une réduction effective de la durée du temps de travail en lien avec l'horaire collectif de l'équipe ou du service.

Forfait annuel horaire (1 730 heures). (Phrase exclue de l'extension par arrêté du 17 janvier 2002, JO 26 janvier 2002).

Article 9.2 **Cadres dont la mission nécessite une liberté d'organisation⁽¹⁾**

(1) Article étendu, en ce qui concerne la conclusion de forfait en jours sur une base annuelle, sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise définisse :

- les catégories de salariés concernés ;
- les modalités de décompte de journées et des 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, JO 26 janvier 2002).

Il appartiendra à l'accord d'entreprise de définir les cadres entrant dans cette catégorie.

À défaut d'accord d'entreprise, tous les cadres exerçant les fonctions suivantes :

- cadres commerciaux,
- de fabrication,
- administratifs,
- techniques et logistiques, ...

se verront appliquer 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, disposant d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires 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 notamment être rangés dans cette catégorie de cadres de direction, les cadres qui :

- participent au comité de direction ;
- exercent des prérogatives directes 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 pourra indiquer les titulaires des fonctions concernées.

Chapitre IV **Nouveaux embauchés**

Article 10

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les salaires minima 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 rattraperont les salaires minima 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 trois ans par tiers selon les modalités suivantes :

Embauches à partir de 2001 : 1/3.

Embauches à partir du 1^{er} janvier 2002 : 2/3.

Embauches à partir du 1^{er} janvier 2003 : les nouveaux embauchés se verront appliquer la même grille des minima conventionnels base 169,60 heures que les autres salariés.

Chapitre V

Salariés à temps partiel

Article 11.1

Il est à rappeler 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 complet vacant ou créé devra être proposé à tous les salariés à temps partiel. Ces derniers ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 11.3

En cas d'accord aidé, l'employeur se verra dans l'obligation d'appliquer aux salariés à temps partiel une réduction de leur temps de travail à due proportion.

Chapitre VI

Compte épargne-temps

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 sur la base du volontariat.

Article 12.2

Mise en place

La mise en place éventuelle d'un compte épargne-temps relève d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit impérativement préciser les modalités de calcul, de liquidation et de versement des indemnités compensatrices, les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou d'une filiale du même groupe, les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé.

Article 12.3

Alimentation du compte épargne-temps

Les modalités d'alimentation du compte seront définies dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour information, dans la limite de 24 jours par an, le CET peut être alimenté par :

- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles ou d'indemnités en jour de repos supplémentaires, et tout ou partie des primes d'intéressement ;
- une fraction de l'augmentation individuelle des salaires ;
- les heures de repos compensateur (sauf les heures de repos compensateur obligatoire au-delà de la 41^e heure travaillée) ;
- une partie de jours de repos acquis au titre de la RTT et utilisables à l'initiative du salarié ;
- tout complément abondé par l'employeur.

Chapitre VII

Dispositions générales

Article 13.1

Suivi de l'accord

Un comité de suivi paritaire, composé d'un membre par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de membres de la délégation employeur, sera chargé du suivi de l'accord-cadre. Sa mission dont les modalités pratiques seront fixées dans un texte spécifique sera d'examiner les difficultés éventuelles liées à l'application du présent accord.

Article 13.2 **Application de l'accord**

Le présent accord n'a pas pour objet de remettre en cause ceux des accords d'entreprise ou d'établissement signés avant son extension, portant sur la réduction et l'aménagement du temps de travail et prévoyant un dispositif différent de celui contenu dans le présent texte ou négocié sous l'empire d'un autre cadre légal ou réglementaire, notamment la loi n° 96-502 du 11 juin 1996.

Article 13.3 **Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés, et à compter de la date fixée par la loi pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Textes complémentaires **Fusion avec l'ancienne CCN «Sérigraphie»**

Arrêté de fusion du 23 janvier 2019 portant fusion des champs conventionnels

(NOR : MTRT1902685A)

(JO, 31 janvier 2019)

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrêté :

Article 1er

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1543	Convention collective nationale de la boyauderie	1586	Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
412	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
172	Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	184	Convention collective nationale de l'imprimerie de la-bour et des industries graphiques
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
715	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes	489	Convention collective du personnel des industries du cartonnage

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
207	Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multi-service	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ conventionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Secteur rattaché	Convention collective dont le champ d'application est élargi	
Intitulé	IDCC	Intitulé
Centres de gestion agréés	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes

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.

Information syndicale

Modalités d'application du point IV de l'accord du 27 mars 1973 relatif à l'information syndicale

(accord du 27 mars 1974)

L'accord paritaire du 27 mars 1973 prévoit :

L'information syndicale sera possible dans les entreprises, trois fois par an, à partir de 1974, au cours de trois réunions d'une heure pendant l'horaire normal de travail. L'entreprise prendra en charge la rémunération correspondante sans majoration pour heure supplémentaire (les autres majorations étant maintenues).

Un groupe de travail paritaire sera constitué pour arrêter les modalités d'application de ce principe.

Toutefois, pour 1973, deux réunions de une heure pourront avoir lieu à partir de la signature du protocole préparé par le groupe de travail.

Bien entendu, si des mesures légales ou réglementaires intervenaient dans ce domaine, le présent accord deviendrait sans objet sur ce point.

Cet accord est également applicable aux employés ainsi qu'aux cadres, agents de maîtrise et assimilés (Accord du 28 juin 1976).

La délégation patronale déclare que, pour elle, l'information syndicale est un droit inclus dans la loi du 27 décembre 1968.

En conséquence, elle a accepté de faciliter l'exercice de ce droit, en prenant en charge une heure trois fois par an (avec mesure transitoire pour 1973),

— dans les conditions suivantes qui ménagent à la fois l'orientation ci-dessus et le souci légitime de ne pas perturber la production, de ne pas troubler le fonctionnement des entreprises et d'éviter au maximum les conflits qui pourraient naître d'une application abusive de l'accord du 27 mars 1973.

Personnel concerné.

— Tous les membres du personnel de l'établissement ressortissant à la Convention collective des imprimeries de labour qui sont membres ou sympathisants des diverses sections syndicales adhérentes aux organisations nationales représentatives signataires de la Convention collective. Aucune personne non membre du personnel de l'établissement ne sera admise à assister à ces réunions.

Tenue des réunions

a) Périodicité

Elles se tiendront à raison d'une réunion d'une heure au cours des 1^{er}, 2^e et 4^e trimestres. Toutefois, dans la limite de trois heures par an par membre du personnel, elles pourront, d'un commun accord, se tenir selon d'autres modalités. Pour 1974, il y a aura trois heures payées.

b) Préavis

Pour permettre l'organisation du travail dans l'établissement, la date, le lieu et l'heure de chaque réunion seront arrêtés sept jours à l'avance en accord entre chaque délégué syndical et le chef d'entreprise ou d'établissement et choisis de telle sorte qu'ils perturbent le moins possible la production.

Afin d'organiser le travail, vingt-quatre heures avant les réunions, les membres du personnel feront connaître à leur chef de service s'ils se proposent d'assister ou non à ces réunions.

c) Ordre du jour

La date, l'heure et le lieu du jour de chaque réunion seront affichés sur les emplacements prévus pour les communications syndicales. L'ordre du jour ne devra comporter que les sujets correspondants aux objectifs des organisations professionnelles tels que définis à l'article premier, titre I du Livre III du Code du travail.

d) Déroulement des réunions

Les réunions seront simultanées pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Elles se tiendront pendant l'horaire normal de travail et dans l'enceinte de l'établissement. Toutefois, si la pluralité des sections syndicales rend impossible, pratiquement, pour des questions de locaux, la tenue des diverses réunions dans l'établissement, certaines sections pourront tenir leurs réunions à l'extérieur de l'établissement après accord entre chaque délégué syndical et le chef d'entreprise ou d'établissement.

De même, elles pourront, d'un commun accord ou en vertu d'accord antérieur :

— se tenir en dehors du temps de travail,

— ou à raison d'une réunion par équipe ou commune à plusieurs équipes.

Il va de soi que les réunions tenues en période de grève ne peuvent être assimilées à celles prévues au présent accord.

e) Payement des heures de réunion

Les participants aux réunions porteront sur leur feuille de travail la mention « Réunion d'information syndicale ». Sous leur responsabilité, les délégués syndicaux remettront les listes des participants aux réunions. Le chef d'établissement pourra procéder à un contrôle.

Les membres du personnel qui ne seraient pas de service à l'heure des réunions, seront admis auxdites réunions et leur présence sera rémunérée sur la base d'une heure normale.

f) Entreprises de petite et moyenne dimension

Dans l'esprit de l'article 16 de la loi du 27 décembre 1968, les entreprises dont les effectifs se situent entre 10 et 49 salariés disposent d'un délai expirant le 31 décembre 1975 pour appliquer les modalités ci-dessus.

Dans ces entreprises, il appartiendra à un membre du personnel de l'établissement adhérant à un syndicat représentatif et accepté à cet effet par ce dernier, de se mettre en rapport à ce propos avec le chef d'entreprise ou d'établissement.

g) Les dispositions du présent accord ne doivent pas remettre en cause les usages ou les modalités en vigueur actuellement dans certaines entreprises.

Problèmes généraux de l'emploi

Accord du 24 mars 1970 et avenant du 19 décembre 1990

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des syndicats patronaux de l'Imprimerie et des Industries graphiques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération française des travailleurs du Livre (CGT);

Fédération du livre-papier-carton (CFDT);

Fédération Force ouvrière du livre;

Syndicat national des cadres et maîtrise du livre, de la presse et des industries graphiques;
Syndicat des cadres et de la maîtrise des arts graphiques techniques et administratifs;
Syndicat national des cadres techniques du livre;
Fédération française d'ingénieurs et cadres CFDT;
Fédération des cadres de Force ouvrière;
Syndicat national des cadres et de la maîtrise des arts graphiques, techniques et administratifs;
Fédération nationale des employés et cadres CGT;
Fédération française des syndicats d'employés, techniciens et agents de maîtrise CFDT.

Préambule

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel sur l'emploi conclu le 10 février 1969 entre le CNPF et les diverses Confédérations syndicales, après étude menée au sein du Comité national permanent, les parties ont établi les présentes conventions concernant les industries graphiques.

Ayant attentivement pris connaissance des préambules de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 et de l'accord intervenu le 30 septembre 1969 dans le secteur des industries de la production et de la transformation des métaux, les parties ont été d'accord pour affirmer leur adhésion aux considérations suivantes :

Conscientes de leurs responsabilités, les parties tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles accordent, dans le cadre du droit au travail proclamé par la Constitution, à la politique de développement et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

Face à une situation de l'emploi à laquelle employeurs et salariés sont et seront confrontés du fait des évolutions et des mutations industrielles, les parties contractantes décident de mettre en oeuvre une politique active de l'emploi ayant pour objectif une adaptation quantitative et qualitative de la main-d'oeuvre.

Un tel objectif implique une stratégie de l'emploi à moyen et à long terme comportant notamment, dans une vue prospective de l'évolution technique, une politique d'adaptation du personnel des entreprises aux futurs profils des emplois et des métiers, ainsi que de promotion.

Les parties contractantes tiennent à situer la présente convention dans la politique contractuelle qu'elles entendent poursuivre aux différents échelons, notamment avec la collaboration de l'INIAG dans les domaines de la formation et de la promotion professionnelle, des conditions et de la réduction de la durée du travail, et à l'égard des problèmes de fin de carrière, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'inaptitude au travail; elle se traduira par une politique dynamique de l'emploi sur le plan qualitatif et quantitatif dans le cadre du développement économique.

Le niveau de l'emploi tient pour une part à des phénomènes de conjoncture, mais aussi aux conditions dans lesquelles s'opèrent les mutations de l'économie. L'évolution conjoncturelle, les modifications de structures, le rythme des changements techniques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dans une économie plus large sont autant de facteurs qui influencent la politique de l'emploi.

Dans une économie de mouvement, une telle politique doit comporter des garanties concrètes et des incitations précises pour chercher à résoudre un problème particulièrement important pour les travailleurs. L'effort qui en résulte pour les employeurs ne peut se concevoir que si le matériel est utilisé dans les meilleures conditions de production et dans le respect de la Convention collective.

Les parties s'engagent à accomplir le maximum d'efforts pour que la résultante de ces différents facteurs tende à un développement global de l'emploi et à la solution des problèmes posés par les incidences éventuellement défavorables, lorsque sont prévus des excédents notable de main-d'oeuvre et indépendamment d'une politique dynamique cherchant à provoquer la création de nouveaux emplois dans les industries graphiques ou éventuellement dans d'autres branches.

La politique définie ci-dessus requiert des moyens d'action à la fois au plan national - éventuellement au plan régional - et au niveau de l'entreprise; elle se traduira par la mise en place d'un dispositif d'ensemble de protection et de promotion dont les objectifs essentiels seront précisés ainsi qu'il suit.

I) Les parties décident de mettre en place au niveau national et, le cas échéant, au niveau régional, des Commissions paritaires de l'emploi. Celles-ci, à leur niveau respectif, auront pour mission, compte tenu des perspectives d'évolution technique, structurelle ou conjoncturelle, l'étude prévisionnelle des mouvements de l'emploi dans les industries graphiques et la recherche des moyens de parer aux conséquences des fluctuations de l'emploi.

Les parties signataires apporteront leur concours actif aux Commission nationales et régionales de l'emploi. Elles prendront éventuellement, à leur niveau respectif, tous contacts utiles avec les organisations représentant les autres branches professionnelles, et plus spécialement avec celles appelées à utiliser du personnel formé aux disciplines de

l'imprimerie de labeur.

II) Dans le cadre du dispositif défini ci-dessus, et pour lui assurer pleine efficacité, les entreprises doivent jouer leur rôle, en faisant une étude prévisionnelle attentive des facteurs spécifiques influant sur les mouvements de leur propre main-d'oeuvre, et en consultant régulièrement dans le cadre prévu par la loi du 18 juin 1966, les comités d'entreprises et d'établissements sur tout élément susceptible d'influer sur l'évolution du volume et de la structure de l'emploi.

Leur action doit tendre à permettre aux travailleurs un meilleur développement professionnel, aussi bien dans les conditions actuelles de leur emploi que dans la perspective de l'évolution du profil des emplois et métiers.

Elle peut impliquer, au vue de l'évolution prévisible d'ordre quantitatif et qualitatif de la main-d'oeuvre, la préparation de programme de formation, de perfectionnement et de reconversion pour les différentes catégories de travailleurs.

La Fédération patronale et ses syndicats adhérents rechercheront, face aux problèmes concrets que poserait l'évolution structurelle, les possibilités d'une action concertée des entreprises pour atténuer les conséquences fâcheuses de cette évolution.

Les dispositions qui vont suivre s'inspirent des considérations générales qui viennent d'être énoncées. Les entreprises devront, dans leur politique de l'emploi, tenir compte des orientations contenues dans le présent préambule.

Titre premier

Commission paritaire nationale de l'emploi

(Avenant du 19 décembre 1990)

Article 1er

Composition

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

— Chaque organisation syndicale est représentée par trois membres au plus.

— Dans le cadre du paritarisme, la délégation patronale comprendra un nombre de membres au plus égal à celui des organisations syndicales 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 seront assurés par la FFIIG.

Elle se réunira au moins deux fois par an.

Article 2

Champs de compétences

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

La CNPE pourra entreprendre toutes réflexions et toutes études sur l'évolution des emplois appelant 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

La CPNE peut conclure ses travaux par des propositions 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 à la CPNE pour agréer les stages de formation professionnelle continue à la profession.

Titre II

Principes de base d'une politique active de l'emploi

Article 4

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.

Plus 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 rechercher les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements, notamment par un effort de formation facilitant des mutations internes.

Article 5

La politique active de l'emploi repose aussi sur une information et une consultation efficaces 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 compression d'effectifs; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

b) À défaut de 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. Ils sont obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression 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 réguliers 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

Les informations et la consultation prévues à l'article précédent porteront notamment sur :

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

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

Les entreprises donneront, également, les informations dont elles disposeraient sur la situation du marché de l'emploi dans le secteur et la région qui les concernent.

Article 7

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.

Titre III

Mesures propres à parer aux conséquences défavorables pour les salariés des fluctuations de l'emploi

Article 8

Les facteurs principaux de récession d'emploi peuvent être considérés comme les suivants :

- A** - Évolution ou conversion technique au sein de l'entreprise;
- B** - Évolution économique par concentration ou regroupement, quelle qu'en soit la forme juridique;
- C** - Diminution d'activité de l'entreprise;
- D** - Disparition complète de l'entreprise.

A - Évolution ou conversion technique au sein de l'entreprise

Article 9

Par évolution ou conversion technique, il convient d'entendre toute orientation nouvelle au sein d'une entreprise résultant soit d'un changement total ou partiel du procédé exploité, soit de l'introduction de nouvelles techniques dans les opérations liées à l'exploitation d'un procédé déterminé. Le Comité d'entreprise - à défaut de Comité d'entreprise, les délégués du personnel - est régulièrement tenu au courant des répercussions que l'évolution des techniques peut avoir sur l'emploi au sein de l'entreprise.

1- Mesures préventives

Article 10

Les adaptations de l'emploi à cette évolution pourront faire l'objet de mesures adéquates si les problèmes posés à cette occasion peuvent être prévus suffisamment à l'avance.

À cet effet, dans le but de faciliter l'adaptation et la promotion des travailleurs au cours de leur vie professionnelle et en vue de les préparer aux changements techniques qui sont susceptibles d'intervenir au sein de l'entreprise, les mesures suivantes seront prises pour permettre leur formation et leur perfectionnement continus :

— Les Comités d'entreprise et, à défaut de Comité d'entreprise, les délégués du personnel, fourniront aux travailleurs une large information sur les possibilités existantes de suivre un enseignement de formation et de perfectionnement.

— Aux travailleurs susceptibles d'être touchés par l'évolution technique considérée et qui en feront la demande, un temps d'étude sera accordé dans la limite des nouveaux postes à pourvoir, si, par décision conjointe du chef d'entreprise et du Comité d'entreprise (ou des délégués du personnel à défaut de Comité d'entreprise), compte tenu notamment de la situation de l'emploi dans le poste considéré, ils sont jugés aptes à suivre un enseignement général ou professionnel de nature à assurer leur formation dans un emploi de qualification égale ou supérieure à celle de l'emploi qu'ils occupent ou leur perfectionnement et leur recyclage dans un tel emploi.

À défaut d'accord entre le chef d'entreprise et le Comité d'entreprise (ou les délégués du personnel, à défaut de comité d'entreprise) sur l'aptitude de l'intéressé à suivre un tel enseignement, appel sera fait à la décision d'un expert désigné par l'AFPA.

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

Le travailleur devra fournir toute justification utile de son assiduité à cet enseignement dont la durée sera fonction des connaissances à acquérir. Cette durée sera fixée conformément aux avis donnés par les services compétents de l'AFPA.

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

2- Information et consultation préalables

Article 11

Si les mesures préventives envisagées à l'article 10 se sont révélées insuffisantes pour régler les problèmes d'emploi résultant de l'évolution technique ou si les répercussions de cette évolution n'ont pu être prévues suffisamment à l'avance pour permettre d'y remédier, l'employeur doit, un mois avant toute décision portant sur des mutations collectives internes ou externes susceptibles d'être enchaînées par cette évolution, en informer et consulter le Comité d'entreprise ou, à défaut de Comité d'entreprise, les délégués du personnel.

La consultation du Comité d'entreprise ou, à défaut du Comité d'entreprise, des délégués du personnel, doit comporter toutes informations permettant une discussion dans le but de rechercher les solutions susceptibles de supprimer ou d'atténuer les inconvénients des éventuelles compressions d'effectifs, notamment par :

— l'adaptation du personnel au nouveau matériel, en recourant au besoin, à cette occasion, aux mesures prévues à l'article 10 ci-dessus;

— des mutations internes, soit à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à un autre établissement de l'entreprise;

— l'institution de préretraites;

— la réduction de la durée du travail.

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

Article 12

Lorsque, malgré les consultations, suggestions et études prévues à l'article 11 ci-dessus, le reclassement du personnel concerné ne peut être réalisé pour sa totalité et qu'une compression d'effectifs apparaît comme inévitable, l'employeur doit en informer le Comité d'entreprise ou, à défaut de Comité d'entreprise, les délégués du personnel avant toute notification de licenciement, en respectant les délais ci-après :

- 10 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 5 et inférieur à 25;
- 20 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 25 et inférieur à 50;
- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 50.

L'employeur doit, au plus tôt, informer la Commission régionale de l'Emploi en vue de rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en particulier dans le cadre des industries graphiques.

3- Garanties

a- Mutations internes

Article 13

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 professionnelles prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 14

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 assurera au travailleur déclassé le maintien de son salaire horaire ou mensuel antérieur pendant une durée égale à deux mois.

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

Article 15

Lorsque, dans les conditions énoncées à l'article 14 ci-dessus, le déclassé d'un salarié par l'effet d'une mutation interne entraîne une réduction de son salaire d'au moins 10 % 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 Fonds national de l'Emploi une convention assurant 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 Fonds national de l'Emploi se substituent aux indemnités 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 %,
- pour le deuxième mois suivant : 60 %,
- pour le troisième mois suivant : 40 %,
- pour le quatrième mois suivant : 20 %.

Le salaire horaire ou mensuel ancien est égal à la moyenne, base 40 heures ⁽²⁸⁾ ou 173 heures 1/3, plus-values incluses, des salaires horaires ou mensuels, des trois derniers mois précédant le déclassé.

(28) L'indemnité dégressive supporte s'il y a lieu les majorations pour heures supplémentaires au même titre que les salaires.

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

En cas de refus par le salarié de son déclassé pendant la période 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 sauraient leur faire perdre le bénéfice de l'article 507 de la Convention collective, le choix leur étant offert de la solution la plus avantageuse, mais sans qu'ils puissent cumuler le bénéfice des deux dispositions.

Article 16

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

Article 17

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

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera d'une priorité de reclassement 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 équivalent à celui que le salarié a quitté, celui-ci perd le bénéfice de la priorité de reclassement stipulée à l'alinéa ci-dessus.

b- Reclassement en dehors de l'entreprise

Article 19

Lorsque le reclassement 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 susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé, de préférence dans une entreprise rattachée aux industries graphiques et située dans la même localité ou dans une localité voisine.

À défaut de solution sur le plan local, le reclassement 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 en existe une dans la région intéressée.

Les instances régionales ou départementales des organisations professionnelles signataires apporteront à cette recherche leur concours actif.

Leurs instances nationales feront de même s'il apparaît que l'ampleur du problème dépasse le cadre régional. Dans ce cas, le problème sera soumis à l'examen de la Commission nationale de l'Emploi.

Les entreprises feront connaître les possibilités de reclassement au Comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut de Comité d'entreprise, aux délégués du personnel, ainsi qu'au personnel intéressé.

En ce qui concerne les droits aux congés payés du travailleur licencié, toutes dispositions seront prises conformément aux recommandations patronales formulées à la suite des réunions paritaires des 13 et 14 avril 1964, recommandations annexées à la Convention collective.

Article 20

Lorsque le reclassement du travailleur dont le licenciement aura dû être décidé n'aura pu être effectué à l'intérieur de la profession dans les conditions précisées à l'article 19 ci-dessus, les possibilités en devront être recherchées hors la profession.

Si ces reclassements nécessitent une formation professionnelle ou une adaptation, des actions appropriées devront être mises en oeuvre de préférence à l'aide de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 21

En cas de reclassement dans une autre région ou dans une localité éloignée d'une même région, l'entreprise devra, par toutes 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 22

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service justifiées et qui ne pourraient être satisfaites par une autre solution à rechercher avec les délégués du personnel. En cas de refus, l'intéressé aura droit à une reconduction de son préavis, avec un minimum de deux mois à compter de la date du refus, étant entendu que cette procédure ne pourrait être renouvelée.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées selon des modalités à établir avec le chef d'entreprise.

En tout état de cause, le salarié ainsi licencié bénéficiera des dispositions prévues aux articles 14 et 15 ci-dessus pendant le temps où il reste dans l'entreprise.

Article 23

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

Article 24

Les salariés compris dans un licenciement collectif bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de leur départ de l'entreprise. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emplois instituées par la réglementation.

L'entreprise informera les travailleurs concernés dès qu'un emploi sera disponible.

Article 25

En cas de licenciement collectif intervenant dans le cadre défini par les présents accords, en ce qui concerne les salariés licenciés ayant contracté des emprunts pour l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de trouver une solution adaptée dans chaque cas aux conditions particulières des emprunts afin d'éviter aux intéressés un cumul de charges.

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

Au-delà de ce délai et pendant six mois, l'entreprise acceptera, sauf dans le cas où elle serait dans la nécessité de loger des membres de son personnel, de laisser ce logement à la disposition de l'intéressé contre paiement d'un loyer normal.

B - Évolution économique par concentration ou groupement, quelle qu'en soit la forme juridique

Article 26

Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine des décisions de concentration ou de regroupement, quelle qu'en soit la forme juridique, elle doit en informer le Comité d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut de Comité d'entreprise, les délégués du personnel), le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en oeuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'Emploi.

Lorsque l'entreprise consulte le Comité d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut de Comité d'entreprise, les délégués du personnel) sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de concentration ou de regroupement, elle doit l'informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour limiter les mesures de licenciement, compte tenu éventuellement des suggestions présentées à cette occasion par le Comité d'entreprise ou à défaut, par les délégués du personnel.

Article 27

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

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

Ces délais doivent être observés pour tout licenciement collectif intervenant au cours des six mois suivant la date à laquelle les Comités d'entreprises auront été informés dans le cadre de l'article 26 d'un regroupement de plusieurs entreprises qu'elle qu'en soit la forme ou d'une concentration des moyens de production de plusieurs établissements dépendant d'une ou plusieurs entreprises.

Les délais d'information prévus ci-dessus peuvent être prolongés par accord entre la direction et le Comité d'entreprise ou d'établissement lorsque la situation locale de l'emploi et les moyens disponibles de formation profession-

nelle nécessitent la recherche et la mise en oeuvre de mesures particulières.

Article 28

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

Article 29

Lorsqu'un regroupement de plusieurs entreprises, quelle qu'en soit la forme juridique, ou une concentration des moyens de production de plusieurs établissements dépendant d'une ou plusieurs entreprises, conduit les personnels de ces divers établissements ou entreprises à travailler dans les mêmes conditions, des solutions devront être recherchées par négociation avec le Comité d'entreprise ou le Comité d'établissement de chacune des entreprises concernées, ou à défaut de Comité d'entreprise avec les délégués du personnel, en vue de régler les problèmes des avantages acquis au sein de chacune des entreprises concernées. La même procédure sera, le cas échéant, employée pour déterminer l'ordre selon lequel il sera procédé aux licenciements collectifs qui pourraient s'imposer.

C - Diminution d'activité de l'entreprise

1- Information et consultation préalables

Article 30

Les délais d'information prévus à l'article 12 ci-dessus sont applicables dans ce cas.

En tout état de cause, le chef d'entreprise doit, dès qu'il a pu en mesurer les conséquences, informer le Comité d'entreprise ou, à défaut de Comité d'entreprise, les délégués du personnel, de toute évolution de la conjoncture susceptible d'entraîner, à plus ou moins bref délai, une réduction sensible de l'activité de l'entreprise pouvant poser un problème d'emploi.

2- Garanties

Article 31

En cas de licenciement collectif pour diminution d'activité de l'entreprise, sont seules applicables les dispositions des articles 19, 21, 22 (à l'exception du dernier alinéa), 23 et 24 ci-dessus.

D - Disparition complète de l'entreprise

Article 32

Pour remédier au cas où, par suite de la disparition de l'entreprise employeur, le personnel touché par une mesure de licenciement collectif ne trouve plus de répondant pour l'exécution des dispositions prévues au présent accord, les parties conviennent d'étudier la création d'un fonds spécial pour la garantie d'emploi dont les modalités de financement et de fonctionnement feront l'objet de dispositions annexes.

Il est toutefois formellement stipulé que ce fonds spécial n'aurait en aucun cas mission de se substituer à l'employeur défaillant pour le règlement des indemnités de préavis et de licenciement. Sa seule mission serait de compléter à concurrence des montants prévus aux articles 14 et 15 les indemnités spéciales résultant du présent accord, dans la mesure où le règlement n'en serait pas assuré par le Fonds national de l'Emploi. Le fonds spécial pourrait éventuellement constituer un instrument de financement en cas d'institution d'une préretraite en faveur des membres du personnel de l'entreprise touchés par une mesure de licenciement collectif.

Article 33

Les dispositions des articles 8 à 32 ci-dessus ne sauraient porter atteinte aux droits nés en application d'accords antérieurs à la signature de la présente Convention.

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) Accord du 18 octobre 2018

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;

GMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;
F3C CFDT ;
IP CFE CGC ;
CGT FO ;
FC CFTC.

Dans un contexte économique et social qui amène les organisations d'employeurs et les organisations représentatives des salariés à travailler sur le chantier du périmètre professionnel de l'imprimerie de Labeur et des Industries graphiques, il est apparu opportun aux parties signataires de mettre en place un dispositif innovant élargissant la CPNEFP de l'Imprimerie de Labeur et des Industries Graphiques à des secteurs connexes.

Ce constat relève de la même logique que celle de l'État pour identifier les convergences des secteurs, les cohérences économiques et de profils de compétences qui les caractérisent.

La construction d'une CPNEFP commune entre secteurs dont les conventions collectives présentent des similitudes quant aux garanties collectives et individuelles qu'elles offrent est conçue pour permettre l'information réciproque des organisations signataires des champs conventionnels sur les évolutions des contextes professionnels, des procédés, des profils de compétences et des dispositifs de formation initiale et continue.

Le présent accord paritaire qui ne modifie pas les dispositions existantes de la convention collective visée à l'article 1 et qui ne vaut pas fusion des branches est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1 **Élargissement de la CPNEFP Imprimerie et Industries Graphiques**

La CPNEFP Imprimerie et Industries Graphiques procédant de l'accord paritaire du 24 Mars 1970 s'élargit aux professions relevant de la Convention Collective Nationale de Travail des Industries de la Sérigraphie et des Procédés d'Impression Numérique Connexes.

Article 2 **Révision de l'accord du 24 mars 1970**

Les parties signataires s'engagent à réviser l'accord du 24 mars 1970 afin de l'actualiser, tant au niveau des missions de la CPNEFP que de l'articulation de certains accords paritaires applicables à l'Imprimerie de Labeur et des Industries Graphiques avec les spécificités des secteurs qui rejoindront la CPNEFP élargie.

Article 3 **Modification de la gouvernance de la CPNEFP Imprimerie et Industries Graphiques**

La Commission Paritaire Nationale de l'Imprimerie et des Industries Graphiques adaptera le fonctionnement de la CPNEFP ainsi élargie pour intégrer les représentants siégeant en CPN des Industries de la Sérigraphie et des Procédés d'Impression Numérique Connexes.

Le présent accord paritaire sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Accord du 27 janvier 2021

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNTA FO ;

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT FO Livre ;

IP CFE CGC.

Dans un contexte économique et social qui amène les organisations d'employeurs et les organisations représentatives des salariés à favoriser des initiatives convergentes portant sur les problématiques de formation, d'emplois et de compétences qui y sont associées, la CPPNI de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (IDCC 184 élar-

gie à l'IDCC 614) et la CPPNI de logistique de communication écrite directe (IDCC 1611) se sont rapprochées pour recenser les convergences de leurs secteurs respectifs notamment en matière de profils de compétences, de politique formation, de démarches prospectives emplois compétences et de certifications.

Au vu de ce constat, le secteur relevant de l'IDCC 1611 n'étant pas doté d'une CPNEFP propre, il est apparu nécessaire de créer une CPNEFP commune entre ces secteurs dont les conventions collectives présentent des similitudes quant aux garanties collectives et individuelles qu'elles offrent

En outre ces deux secteurs relèvent du même OPCO (OPCO des entreprises de proximité) et de la même section paritaire professionnelle).

Article 1

Élargissement de la CPNEFP Imprimerie de labeur et Industries Graphiques

La CPNEFP Imprimerie de labeur et Industries Graphiques (élargie aux industries de la sérigraphie et des procédés numérique connexes par l'arrêté du 23 janvier 2019) procédant de l'accord paritaire du 24 Mars 1970 modifié par l'avenant du 19 décembre 1990 s'élargit au secteur de la logistique de communication directe écrite.

Article 2

Révision de l'accord du 24 mars 1970

Les parties signataires s'engagent par le présent avenant à réviser le titre premier de l'accord du 24 mars 1970 avant que d'actualiser l'ensemble du texte tant au niveau des missions de la CPNEFP que de l'articulation de celle-ci avec les accords paritaires qui ont déterminé notamment les conditions de création des CPNEFP.

Article 3

Modification du fonctionnement de la CPNEFP Imprimerie de labeur et Industries Graphiques

La CPPNI de l'Imprimerie de labeur et des Industries Graphiques adaptera le fonctionnement de la CPNEFP ainsi élargie pour intégrer des représentants relevant des instances paritaires du secteur de la logistique et de la communication écrite directe.

Le présent accord paritaire 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.

Accord du 30 mars 2021

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCD Logistique.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FPT CFTC ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

IP CFE CGC.

Compte tenu de la nécessité de renforcer la convergence des politiques emplois/formation/compétences entre le secteur de l'imprimerie et le secteur de la logistique et du routage.

Compte tenu des données économiques et sociales générales de nos secteurs qui impliquent d'anticiper les besoins en compétences et de recenser les transversalités possibles en nos champs d'activité.

Le secteur relevant de l'IDCC 1611 et celui relevant de l'IDCC 184 ont estimé qu'il était désormais indispensable d'élargir la CPNEFP de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques aux activités relevant de la convention collective de la logistique de communication écrite directe afin de répondre aux enjeux des nouveaux modèles économiques, technologiques et sociaux avec leur impact sur l'emploi, les référentiels de compétences et la formation des collaborateurs.

Article 1

Élargissement de la CPNEFP Imprimerie et Industries Graphiques au secteur de la Logistique de communication écrite directe

Le secteur relevant de l'IDCC 1611 se dote d'une CPNEFP commune sous réserve de la validation du présent accord paritaire par la CPPNI de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques

Article 2

Composition et fonctionnement

Ce choix, qui correspond à la volonté des parties signataires de traduire dans les textes paritaires la volonté des acteurs de la négociation collective de faire converger les politiques de branche portant sur la thématique emploi/formation/compétences, nécessitera pour la CPNEFP commune d'adapter son fonctionnement et sa composition pour tenir compte de ces nouvelles spécificités.

Observatoire paritaire de la branche

Accord du 1^{er} décembre 1997

[Étendu par arrêté du 20 avril 1998, JO 29 avril 1998]

Préambule

Les industries graphiques connaissent depuis plusieurs années une métamorphose de leur paysage industriel en raison notamment de la modification des rapports commerciaux, des modifications structurelles importantes qui touchent le secteur, modifications essentiellement dues à l'évolution des moyens technologiques mis en oeuvre. Des efforts importants ont été déployés pour construire des outils aptes à diagnostiquer ces bouleversements et les restructurations que ces modifications entraînent. La branche, désormais dotée d'un outil de diagnostic sous forme d'un contrat d'étude prospective (CEP), a complété ce dispositif par la création, depuis l'accord du 21 décembre 1994, d'un organisme paritaire de collecte agréé, l'OPCA-CGM, outil essentiel du financement des formations liées à ces mutations.

Afin de prendre la mesure de ces changements, le CEP a recommandé la mise en place d'un outil de pilotage social, économique et technique dont la mission consiste à recueillir les informations dans les domaines relevant de sa compétence et d'en assurer la synthèse et la diffusion.

Pour mener à bien sa mission, l'Observatoire paritaire de la branche devra avoir une organisation en réseau où plusieurs institutions collaboreront à la réalisation de son objectif.

Vu le contexte ci-dessus rappelé,

Vu les missions générales de l'Observatoire ainsi précisées,

Compte tenu des travaux déjà réalisés sur le volet social et permettant la mise en oeuvre rapide des orientations ainsi définies,

Article 1

Les parties signataires décident de créer un Observatoire paritaire de branche.

Article 2

Afin de mettre en oeuvre le premier volet de l'Observatoire paritaire, il est demandé aux organismes suivants :

- CARPILIG Retraite,
- CARPILIG Prévoyance,
- Groupe LOURMEL,
- 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 quantitatives et qualitatives exprimées par les instances paritaires sous le contrôle desquelles sera placé ledit Observatoire.

Article 3

Considérant que pour assurer sa mise en place et son fonctionnement il importe de doter l'observatoire de moyens de financement, la Commission paritaire nationale mandate la CPNE pour rechercher et obtenir les moyens techniques et financiers nécessaires.

Formation professionnelle

Développement de la formation professionnelle Accord du 7 février 2000

[Étendu par arrêté du 26 juin 2000, JO 13 juillet 2000]

Préambule

Considérant que l'imprimerie de labeur et les industries graphiques se trouvent aujourd'hui confrontées à une modification de leur paysage industriel essentiellement fondée sur la mondialisation des échanges d'une part et d'autre part sur le déplacement des marchés qui en résultent, faisant passer ce secteur d'une ère de communication de masse à une ère de communication ciblée et personnalisée.

Considérant que ces paramètres essentiels amènent les entreprises à repenser leurs modes d'organisation, leur façon de travailler et à gérer les compétences en les adossant à un projet de développement.

Considérant que ce constat implique la nécessité d'une politique de modernisation de la branche.

Considérant que l'effort de formation est un volet de cette politique.

Considérant que l'ensemble de ces mutations implique de promouvoir la capacité d'adaptation des personnels en associant projet de développement, accroissement des savoir-faire et efficacité économique.

Considérant en outre que pour faire face à ces ruptures économiques et technologiques il importe de construire un dispositif financier apte à les accompagner.

Que ceci implique la réforme de l'ensemble des dispositions actuelles du financement de la formation qui privilégient, d'une part, l'adaptation au poste et, d'autre part, des modes pédagogiques fréquemment inadaptés.

Considérant en outre que les nouveaux modes d'organisation issus de l'accord cadre du 29 janvier 1999 nécessitent de favoriser la polycompétence.

Considérant qu'à ce titre l'adaptation au poste d'une part et, d'autre part, l'élargissement des compétences dans le cadre d'une mutation industrielle suivent des logiques différentes qui impliquent de leur reconnaître une spécificité et des modes de financement distincts.

Les parties signataires, décident en conséquence d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1 Principe

Les parties signataires du présent accord, compte tenu des éléments du préambule ci-dessus, décident de mettre en œuvre un projet national de développement de la formation dans l'imprimerie de labeur et les industries graphiques.

Ce plan représente la volonté des partenaires sociaux de s'engager dans une politique nationale de formation ambitieuse programmée et durable destinée à assurer les adaptations et anticipations nécessaires pour faire face aux mutations industrielles. Elle permettra en effet de former des professionnels compétents adaptés aux mutations de la branche et de mettre en place les outils politiques et financiers traduisant ces objectifs en concentrant l'essentiel des moyens de financement sur les actions reconnues prioritaires par celle-ci.

Article 2 Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises assujetties à la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques.

Article 3 Mise en œuvre

Les projets de développement inscrits dans le cadre des actions reconnues prioritaires par la branche devront se voir affecter un financement spécifique permettant d'accompagner les plans de formation des entreprises en cofinancement des fonds publics mobilisés pour ce type de projet.

Cette mise en œuvre implique :

- d'élaborer des actions prioritaires telles que définies dans l'article 4 ;
- de définir un cahier des charges portant sur la construction des plans de formation ciblée pluriannuels ;
- d'aider les entreprises à repenser leur gestion des compétences en y intégrant la nécessaire polycompétence induite par la recomposition de la chaîne graphique et la mise en œuvre de la réduction du temps de travail ;
- d'accompagner les salariés les plus menacés par les évolutions technologiques notamment ceux se trouvant en

deuxième partie de carrière ;

- de reconnaître la formation interne comme pouvant répondre au cahier des charges de la formation ciblée ;
- de mobiliser l'encadrement et la maîtrise autour du projet de développement de l'entreprise ;
- de préparer les techniciens qualifiés pour appréhender les évolutions technologiques ;
- de définir « Le cahier des charges » à destination des organismes de formation ;
- de rechercher la cohérence des filières de formation initiale pour que les référentiels et les contenus pédagogiques tiennent compte des évolutions technologiques et des besoins des entreprises ;
- de définir les principes directeurs d'actions de formation qualifiantes particulièrement tournées vers les demandeurs d'emploi ressortissant du secteur ;
- de faciliter l'intégration professionnelle des jeunes ;
- de favoriser l'émergence de nouveaux modes pédagogiques tels que les NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) ;
- de favoriser une politique de validation des acquis professionnels tels que les CQP.

Article 4

Les actions de formation reconnues prioritaires

Principes

Les actions de formation reconnues prioritaires par la branche doivent avoir pour objectif :

- de favoriser l'élargissement des compétences dans le cadre d'un projet de modernisation ;
- de développer l'autonomie technique des salariés ;
- d'inviter à repenser l'organisation des entreprises ;
- de faciliter l'intégration professionnelle des jeunes ;
- de favoriser l'accès à la formation des salariés des petites entreprises.

Mise en oeuvre

Dans ce cadre, sont reconnues prioritaires avec les conséquences que cette qualification aura sur la mobilisation des moyens de financement :

- les actions de formation s'inscrivant dans un plan de développement pluriannuel pour faire face à une mutation, un changement de procédé, une diversification ou toute action de repositionnement ;
- les actions de formation collectives interentreprises ;
- les actions de formation visant des catégories de salariés menacés par les évolutions technologiques ;
- les actions visant des salariés n'ayant pas bénéficié de formations depuis plus de 5 ans ;
- les actions de formation visant à développer le tutorat en entreprise ;
- les actions de formation dédiées au renforcement de la fonction d'encadrement ;
- les actions de formation visant à faciliter l'insertion des jeunes en alternance ;
- les actions de formation tournées vers les demandeurs d'emploi ressortissant du secteur.

Article 5

La mobilisation des moyens financiers au profit de la formation dans la branche

Compte tenu des critères ainsi définis, la CPNE est mandatée pour rechercher et mettre en œuvre tout cofinancement public, national et européen, destiné à accompagner cet effort de formation.

Des négociations seront menées avec les pouvoirs publics permettant sur la base de cet accord cadre, la signature d'un engagement de développement de la formation se traduisant par la mobilisation de nouveaux moyens de cofinancement pour soutenir l'effort de formation de la branche.

Article 6

La déclinaison de cet accord

La CPNE est mandatée pour examiner les dispositifs de politiques contractuelles décentralisées et permettant notamment la signature de contrats d'objectifs locaux, déclinant l'accord cadre national sous forme d'avenants spécifiques.

Article 7

Dispositions générales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sa mise en œuvre technique et financière suppose qu'un accord d'engagement de développement de la formation soit signé avec l'État représenté par la DGEFP et qu'aucun

dispositif légal ne fasse obstacle à son application et à l'équilibre issu du présent accord.

Article 8

Extension du présent accord

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 12 octobre 2004

[Étendu par arr. 13 avr. 2005, JO 23 avr.]

(Voir également Avenant interprétatif au 15 juillet 2024)

Mod. par Accord 26 juill. 2007, étendu par arr. 19 févr. 2008, JO 27 févr.

Préambule

Les entreprises du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques sont confrontées à des évolutions technologiques profondes et successives au nombre desquelles figurent : la numérisation de la chaîne graphique, la recomposition des étapes de production, les glissements de fonctions, l'optimisation de l'outil de production, la modification de la chaîne de valeur...

De même la banalisation de certains outils et la transversalité des compétences qui en est la résultante ont bouleversé les rapports clients/fournisseurs entraînant une modification des modèles économiques et technologiques sur lesquels le développement de la branche industries graphiques s'était construit.

En terme d'emploi, ces mutations sont d'autant moins neutres que les modèles d'organisation des entreprises ne sont pas toujours en adéquation avec les évolutions technologiques qui s'imposent à nos métiers. Ceci conduit les entreprises du secteur à devoir repenser leur mode de fonctionnement en intégrant la gestion des compétences, véritable enjeu du développement de la performance. Aussi, les entreprises doivent-elles, afin d'assurer leur pérennité et celle des emplois qui y sont associés, compter, au-delà de l'optimisation des outils de production, sur un personnel hautement qualifié qui anticipe et accompagne ces évolutions.

C'est pourquoi les entreprises ont de plus en plus recours à la formation professionnelle au travers d'une approche structurante leur permettant, d'une part, d'accompagner l'évolution professionnelle et les qualifications des salariés en assurant le renouvellement des compétences et, d'autre part, de préparer la transmission des savoir-faire en favorisant l'insertion professionnelle des plus jeunes ainsi que le tutorat.

Les salariés, pour leur part, doivent être davantage acteurs du maintien et du développement de leur emploi. À ce titre, ils doivent pouvoir accéder à des actions de formation prioritaires définies par la branche, mais aussi pouvoir proposer de suivre des actions de formation professionnelle qui leur semblent importantes pour le développement de leurs compétences.

Au travers des négociations au sein des instances paritaires nationales, la branche a mis en œuvre depuis plusieurs années une politique de formation forte qui lui a permis :

- de mettre en place des organismes de branche agréés pour la collecte des fonds de la formation professionnelle,
- d'animer un réseau de conseil de proximité avec des chargés de mission (CGM Formation),
- d'initier des études prospectives au sein d'un observatoire paritaire,
- de conclure un accord national E.D.D.F. (Engagement de Développement de la Formation),
- de mettre en œuvre des dispositifs ou des actions de formation prioritaires décidées par la branche,
- d'accompagner les entreprises dans l'élaboration, le financement et la mise en œuvre d'actions de formation,
- d'accompagner les projets individuels de formation des salariés,
- de développer des actions de promotion de ses métiers en direction des jeunes,
- de participer à l'équipement et au développement des centres de formation d'apprentis préparant la formation professionnelle des jeunes,
- d'aider au reclassement et à la formation des demandeurs d'emplois notamment ceux issus de la branche,
- de disposer d'une politique de financement qui permette d'accompagner ces actions.

Il appartient aujourd'hui à la profession de poursuivre ses efforts et de les organiser dans le cadre d'une politique pluriannuelle de formation, qui s'appuie sur le projet de développement économique des entreprises dans leurs bassins d'emploi, et qui permette le développement des compétences et des qualifications des salariés. Le présent accord s'inscrit donc dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années et décline pour le secteur les dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, reprises dans l'accord interprofessionnel

du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004.

Les organisations signataires décident en conséquence de mettre en cohérence les objectifs de développement de la formation professionnelle et les priorités visées avec l'ensemble des dispositifs dont les modalités pratiques sont précisées par le présent accord.

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et à leurs personnels assujettis à la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques, elles annulent et remplacent les dispositions de l'accord paritaire du 7 février 2000.

Article 2 **Objectifs généraux de la politique formation de la branche**

Par cet accord national, les organisations signataires se sont attachées à construire une politique de formation ambitieuse pour la branche afin d'assurer le développement des compétences des salariés des industries graphiques, favoriser et préparer l'accueil des futurs professionnels dont la branche aura besoin.

De même, il s'agit de doter la profession d'outils financiers conformes à la nouvelle législation et adaptés au soutien de cette politique tant dans la mise en œuvre des actions de formation prioritaires définies par la profession, des plans de formation des entreprises, que du soutien aux initiatives individuelles des salariés.

Dans cette optique, les parties signataires définissent ci-après les axes de développement de la formation professionnelle qu'elles souhaitent mettre en œuvre au travers de la politique de branche :

Élaborer des actions prioritaires définies par la branche (Cf. article 8)

- assurer la coordination des actions entre la politique nationale de branche, les actions territoriales, et les plans de développement de la formation dans les entreprises,

- continuer de développer pour la profession des outils communs de conseil, de promotion, de veille, de gestion.

Amener les entreprises à intégrer la gestion des compétences et le recours à la formation comme un élément stratégique du développement de la performance de l'entreprise

- accompagner les entreprises dans la définition et la mise en œuvre de leurs plans de formation professionnelle,

- mener des actions de promotion de la formation en direction des TPE et PME en créant des conditions d'accès incitatives,

- faciliter entre les générations de salariés, la transmission des connaissances et l'acquisition de savoir faire au sein des ateliers,

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle au travers d'entretiens professionnels du développement de ses compétences et de la formation professionnelle,

- encourager la concertation avec les instances représentatives du personnel pour le développement de la formation professionnelle,

- informer les salariés des TPE et PME ainsi que les chefs d'entreprise de l'existence de dispositifs de formation adaptés à leurs besoins.

Agir sur des publics prioritaires

- préparer les techniciens qualifiés pour appréhender les évolutions technologiques,

- accompagner les actions de formation des salariés les plus menacés par les évolutions technologiques,

- mobiliser l'encadrement et la maîtrise autour de l'élaboration et la mise en œuvre du projet de développement de la formation au sein de l'entreprise,

- faciliter l'intégration professionnelle des jeunes,

- inciter les entreprises à mettre en œuvre des formations de tutorat

- organiser des actions et des formations qualifiantes particulièrement tournées vers les demandeurs d'emploi ressortissant du secteur,

- favoriser les initiatives de soutien et d'accompagnement des travailleurs handicapés dans leur emploi.

Favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle

- encourager le développement des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP),

- favoriser les démarches individuelles des salariés visant à : évaluer leurs compétences, réaliser des bilans de compétences, les accompagner dans leurs démarches de certification dans le cadre de la validation des acquis et de l'expérience,

- encourager l'organisation d'évaluations des compétences individualisées préalables au départ en formation,

-
- initier une politique de branche en direction des organismes de formation professionnelle visant à leur rationalisation, leur adaptation et leur cohérence dans la mise en œuvre de la politique formation de la branche,
 - favoriser l'émergence de nouveaux modes pédagogiques tels que les TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) ou de la FOAD (Formation Ouverte et À Distance),
 - accompagner le développement d'outils interactifs d'évaluation des connaissances et des compétences des salariés.
- Disposer de moyens financiers adaptés pour conduire la politique de formation de la branche

Article 3

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de l'imprimerie et des industries graphiques (CPNE)

Conformément à l'accord paritaire du 24 mars 1970 portant création de la CPNE, modifié par l'avenant du 19 décembre 1990, le champ de compétence de la CPNE couvre l'ensemble des domaines de l'emploi et de la formation (initiale, continue ou en alternance). Les organisations signataires confient dans ce cadre à la CPNE, la mission de définir les actions prioritaires que la profession souhaite soutenir ou initier, ainsi que les publics prioritaires dont elle souhaite accompagner l'évolution des emplois.

La CPNE suit les bilans des actions conduites par la profession en matière d'emploi et de formation professionnelle. Pour ce faire des groupes de travail thématiques peuvent être constitués.

La CPNE se réunit au moins deux fois par an et, de façon ponctuelle, autant que de besoin. Ces réunions auront pour objectif, d'une part, de définir son programme d'action et en préciser les priorités et, d'autre part, d'examiner les bilans et les rapports de l'année tels que : les recommandations des études conduites par l'observation prospectif, les rapports d'activité des différentes actions qui ont été conduites par les organismes de collecte agissant pour la branche.

De même, de façon à décliner en région la mise en œuvre de la politique de branche en terme de développement de l'emploi et de la formation, la CPNE pourra créer des commissions régionales de l'emploi (C.R.E.). La CPNE suivra la réalisation des actions territoriales conduites au titre du Fonds pour le développement des bassins d'activité régionaux tels que définis dans l'article 13 du présent accord.

De façon à faciliter le fonctionnement de la CPNE et des groupes de travail qu'elle constitue, et qui participent à la définition de la politique de la branche en matière d'emploi et de formation, les signataires demandent une prise en charge des frais engagés par les partenaires sociaux au titre de leur participation effective aux réunions sur les fonds du paritarisme gérés par l'OPCA CGM.

Article 4

L'Observatoire paritaire de branche

La profession a créé le 1^{er} Décembre 1997 un observatoire paritaire de branche.

Les signataires souhaitent continuer de disposer d'éléments d'analyse et d'études thématiques leur permettant de préciser les axes de la politique de la branche.

Elles réaffirment leur volonté d'avoir un observatoire paritaire de branche directement rattaché à la CPNE, afin de lui confier notamment les missions suivantes :

- réaliser un tableau de bord annuel sur les questions relatives à l'évolution de l'emploi et des qualifications sur l'ensemble du secteur,
- décliner des tableaux de bords par régions administratives ou par bassins d'emplois cohérents, sur les questions relatives à l'évolution de l'emploi et des qualifications sur l'ensemble du secteur,
- diffuser l'information sur les éléments observés dans les tableaux de bord annuels nationaux et régionaux, ainsi que sur les études réalisées par la branche

Pour suivre la réalisation de ces missions, la CPNE constitue une commission «observatoire paritaire de branche».

Compte tenu des travaux déjà réalisés, des outils de traitement et d'analyse mis en œuvre, les signataires demandent à l'OPCA CGM d'assurer la réalisation des travaux conduits par la commission «observatoire paritaire de branche».

Par ailleurs, la CPNE peut avoir besoin de réaliser des études thématiques nécessaires aux travaux qu'elle conduit. Pour celles-ci, la CPNE constitue en tant que de besoin des comités de pilotage composés de ses membres, et d'experts sur le sujet traité.

Les signataires demandent à l'OPCA CGM de prélever sur la contribution des entreprises au titre de la «contribution professionnalisation», les moyens financiers nécessaires aux travaux ou études demandés par les instances paritaires ou la CPNE.

Article 5

Le contrat de professionnalisation

Les organisations signataires décident de la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de

favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il s'agit de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

Les organisations signataires rappellent d'une part, que les formations diplômantes doivent s'organiser plutôt dans le cadre des formations initiales sous statut scolaire ou en apprentissage. D'autre part, que le contrat de professionnalisation vient en complément de ces formations.

Le contrat de professionnalisation doit permettre :

- une personnalisation des parcours de formation (en fonction d'une évaluation préalable des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires),
- une alternance entre des périodes de formation en centre, et des périodes d'application en entreprise, en lien avec la qualification recherchée,
- une certification des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle, ou qui veulent compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6-12 mois, soit à durée indéterminée. Les organisations signataires conviennent de la possibilité d'allonger la durée des actions de professionnalisation jusqu'à 24 mois, si l'action de professionnalisation permet de préparer un Certificat de Qualification Professionnelle validé par la CPNE de l'imprimerie et des Industries Graphiques.

Les périodes de formation en centre et d'évaluation, prévues pendant le contrat de professionnalisation, doivent être au moins de 25 % de la durée totale du contrat.

L'employeur doit ensuite se rapprocher de l'OPCA CGM pour valider avec celui-ci, le programme du contrat de professionnalisation et les conditions de son financement.

Conditions financières de rémunération des contrats de professionnalisation :

À compter du 1^{er} janvier 2005, les salariés âgés de moins de 26 ans dans le cadre du contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction de l'âge et de leur niveau de formation :

- pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, le salaire versé ne peut être inférieur à 65 % du minimum conventionnel de l'emploi considéré, ou du SMIC si celui-ci est plus avantageux,
- pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus, le salaire versé ne peut être inférieur à 80 % du minimum conventionnel de l'emploi considéré, ou du SMIC si celui-ci est plus avantageux.

Dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, sa rémunération est majorée de 10 % (soit 75 % et 90 %).

Pour les bénéficiaires âgés de plus de 26 ans, le salaire versé ne peut être inférieur au SMIC, ou à 85 % du minimum conventionnel de l'emploi considéré, si celui-ci est plus avantageux.

Les signataires demandent au Conseil d'Administration de l'OPCA CGM, de préciser les conditions financières relatives à la prise en charge des contrats de professionnalisation, et de mettre en place un dispositif de suivi.

Conditions de prise en charge des contrats de professionnalisation

Les organisations signataires fixent les conditions de prise en charge financière des contrats de professionnalisation à 15 € de l'heure de formation.

Article 6

Développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale

Les organisations signataires souhaitent encourager le développement des formations professionnelles en direction des jeunes se préparant aux métiers et aux qualifications du secteur. De même, elles souhaitent encourager le tutorat qu'elles considèrent comme une fonction importante au sein des entreprises pour organiser l'accueil, l'encadrement et accompagner la formation professionnelle d'un jeune, ou d'un nouveau salarié dans l'entreprise.

Dans ce cadre, les organisations signataires conviennent de la nécessité de mettre en œuvre un plan de développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale dans les industries graphiques.

Elles décident de structurer l'ensemble des points de ce plan autour des missions suivantes :

- le soutien financier au développement des Centres de Formation des Apprentis (C.F.A.),
- la promotion de l'apprentissage et des métiers du secteur,
- l'animation dans les régions du réseau des CFA,

-
- le développement du tutorat,

Ainsi, les organisations signataires demandent à l'OPCA CGM :

- d'affecter entre 35 et 50 % des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation, afin de participer au budget de fonctionnement des CFA avec lesquels une convention de partenariat aura été passée,
- de réserver entre 10 % et jusqu'à 15 % de ces sommes affectées aux CFA, pour participer à la promotion de l'apprentissage et des métiers du secteur,
- de participer au financement des actions de formation des tuteurs.

De même, les organisations signataires demandent à CGM formation :

- de réserver un pourcentage du Fonds pour le développement des bassins d'activité régionaux pour participer à l'animation des actions territoriales conduites dans les régions.

Les organisations signataires demandent aux conseils d'administration de l'OPCA CGM et de CGM Formation de préciser les éléments des actions qu'ils comptent mettre en œuvre ou accompagner, ainsi que les budgets correspondants.

Un rapport annuel des actions mises en œuvre et de l'utilisation des moyens financiers mis à disposition de ce plan sera transmis à la CPNE.

La CPNE établit une liste des CFA bénéficiant du soutien financier de la branche.

Les organisations signataires rappellent aux entreprises que la profession dispose d'Organismes Collecteurs de Taxe d'Apprentissage Agréés (OCTA).

À ce titre elles invitent les entreprises à faire converger leurs contributions de taxe d'apprentissage vers ces organismes afin de soutenir les établissements de formation initiale préparant les jeunes aux métiers du secteur.

Article 7

Convention de partenariat avec les CFA de la branche et avec les établissements de formation préparant aux Certificats de Qualification Professionnelle des Industries Graphiques

Les organisations signataires souhaitent établir un lien étroit et partenarial avec les organismes de formation préparant aux métiers et aux qualifications de la branche.

Compte tenu des enjeux pour la profession de disposer de personnels qualifiés bénéficiant de formations de qualité et adaptées aux besoins des entreprises, la branche souhaite formaliser un partenariat avec les organismes de formation initiale, notamment les Centres de Formation d'Apprentis de la branche, et les organismes de formation qui préparent aux Certificats de Qualification Professionnelle. Au travers d'une convention de partenariat, il s'agit de préciser les conditions :

- d'accueil du candidat,
- d'information sur les métiers, leurs débouchés et les qualifications demandées par les entreprises du secteur,
- d'évaluation préalable permettant un positionnement du candidat par rapport à son projet professionnel,
- de définition d'un parcours de formation adapté à son besoin et à la qualification visée,
- de cursus de formation du candidat lui permettant de préparer un examen professionnel de branche diplômant ou qualifiant,
- de suivi du parcours de formation,
- de suivi à 3 ans de l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

l'ensemble de ces points devra être consigné dans un document de synthèse qui sera visé par le candidat et le centre de formation.

De même les organisations signataires demandent qu'à l'occasion de ces conventions de partenariat, les professionnels soient associés aux conseils d'établissement ou aux conseils d'administration des établissements de formation, afin de suivre les développements du programme pédagogique, le développement des filières, et le choix des investissements.

Un rapport annuel des conventions de partenariat signées sera réalisé et transmis à la CPNE.

Article 8

Les actions prioritaires définies par la branche

La profession définit une liste d'actions reconnues prioritaires de façon à inciter les entreprises à organiser celles-ci pour leurs salariés, mais aussi à permettre aux salariés d'y avoir recours. Ces actions prioritaires (accompagnement, formation, bilan de compétences, examen professionnel...) peuvent bénéficier de moyens financiers dédiés.

Sont reconnues prioritaires les actions suivantes :

— formations techniques et professionnelles définies par la branche. Une liste d'actions de formation référencées est

établie par la CPNE et actualisée en tant que de besoin,

- permettant d'accéder aux Certificats de Qualification Professionnelle définis par la branche,
- tenant compte de priorités d'intervention identifiées au niveau national par la CPNE ou au niveau régional, par ses Commissions Régionales de l'Emploi,
- de formation construites sur le projet de développement stratégique de l'entreprise,
- encourageant le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que la formalisation des plans de formation au sein des entreprises,
- permettant de mettre en œuvre des actions de formation préparant à la fonction tutorale,
- renforçant la fonction d'encadrement,
- aidant les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- permettant aux salariés d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche
- aidant des catégories de salariés menacés par les évolutions technologiques, (salariés de bas niveaux de qualification, salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis plus de 3 ans, salariés en deuxième partie de carrière),
- collectives interentreprises,
- facilitant l'égalité hommes/femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
- facilitant la reprise d'activité professionnelle du salarié après une période d'interruption (congé parental, maternité).

Article 9

Accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leur Plan de Formation

Les organisations signataires rappellent aux entreprises la nécessité d'élaborer et d'actualiser chaque année un programme de formation pluriannuel, de telle façon que celui-ci tienne compte des évolutions technologiques, économiques, organisationnelles, ainsi que celles liées à l'évolution des compétences et des qualifications du personnel de l'entreprise. Dans ce cadre, elles soulignent l'importance de l'implication des instances représentatives au sein des entreprises.

Le plan de formation de l'entreprise doit distinguer trois types d'actions de formation :

- des actions de formation d'adaptation qui s'organisent dans le temps de travail effectif, visant à donner aux salariés en poste les connaissances techniques applicables de façon immédiate sur son poste de travail,
- des actions de formation liées au maintien dans l'emploi, qui s'organisent pendant le temps de travail effectif, visant à élargir les compétences des salariés dans le cadre d'un projet de modernisation, ou à développer l'autonomie technique des salariés,
- des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences qui visent à repenser l'organisation des entreprises pour faire face à une mutation, un changement de procédé, une diversification ou toute action de repositionnement, peuvent s'organiser pendant le temps de travail effectif, mais peuvent aussi être mises en œuvre hors temps de travail, à la condition qu'un accord soit conclu par écrit entre le salarié et l'employeur.

Compte tenu de la structuration du secteur des industries graphiques composé de petites entreprises, les organisations signataires souhaitent accompagner les entreprises dans la formalisation de ces différentes actions de formation, participer à l'information des responsables de PME et des entreprises artisanales, sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

Les organisations signataires réaffirment l'importance du travail de conseil et d'information effectué par le réseau des chargés de mission de CGM formation.

Les organisations signataires demandent à l'OPCA CGM de continuer à doter CGM formation des moyens de promotion et de service de proximité auprès des entreprises et de leurs salariés.

À ce titre, les organisations signataires autorisent l'OPCA CGM à déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion qui sont applicables aux OPCA.

Article 10

Droit Individuel à la Formation (DIF)

— Principe

Le DIF est un droit individuel du salarié qui vient en complément des actions de formation dont il peut bénéficier dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, des périodes de professionnalisation, ou du Congé Individuel de Formation.

Compte tenu de la structure du secteur, le DIF doit favoriser l'accès aux formations prioritaires définies par la branche ainsi que faciliter la mobilité professionnelle au sein de celle-ci. À ce titre, le DIF peut s'organiser dans le cadre des moyens d'accès à la formation pour les salariés (plan de formation, périodes de professionnalisation, Congé Individuel de Formation...).

— Mise en œuvre

Le DIF étant un droit individuel, c'est au salarié que revient l'initiative de sa mise en œuvre en liaison avec son entreprise. La demande doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation ou du bilan de compétences, intitulé de l'action, durée (date de début et de fin), coût de l'action, dénomination de l'organisme qui accueille le salarié dans le cadre du DIF. Cette demande doit être faite par écrit auprès de l'employeur qui a un mois pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

Si la réponse de l'employeur à la demande faite par le salarié est négative, celle-ci doit être écrite et motivée.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, la demande peut être présentée dans le cadre du Congé Individuel de Formation.

Tout salarié ayant acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie dispose, à compter du 1^{er} Janvier 2005, lorsqu'il est titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI), de 20 heures par an cumulables au maximum sur 6 années (soit un plafond maximum de 120 heures).

Les salariés à temps partiel ou titulaires d'un contrat à durée déterminée, bénéficient du droit individuel à la formation selon la règle du prorata temporis.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peuvent bénéficier du droit individuel à la formation, s'ils justifient avoir travaillé quatre mois consécutifs ou non au cours des douze derniers mois.

L'employeur est tenu d'informer les salariés de leurs droits, à ce titre.

Sauf accord entre le salarié et l'entreprise, ou action prioritaire définie par la branche (définie à l'article 8 du présent accord), le DIF s'organise hors temps de travail dans la limite des dispositions légales.

Pendant la durée des actions de formation réalisées hors temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation correspondant à 50 % du salaire de référence pour le temps correspondant, selon les modalités fixées à l'article L 932.1 du code du travail. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation de l'employeur au titre du développement de la formation continue de l'entreprise.

Les organisations signataires rappellent que ces actions de formation pouvant s'articuler avec des actions du plan de formation ou des périodes de professionnalisation, elles pourront être mises en œuvre sur proposition de l'employeur, pour tout ou partie sur le temps de travail, notamment pour éviter la désorganisation des ateliers lors du départ en formation du salarié en DIF.

Par ailleurs, les organisations signataires souhaitent dans le cadre du DIF, favoriser l'accès à la formation et au développement des qualifications et des compétences des travailleurs handicapés (reconnus par la COTOREP). Ainsi, tout salarié handicapé à temps partiel ayant acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie dispose, à compter du 1^{er} Janvier 2005, lorsqu'il est en CDI, de 20 heures par an cumulables au maximum sur 6 années (soit un plafond maximum de 120 heures).

Chaque année, l'entreprise doit informer par écrit chaque salarié des droits qu'il a acquis au titre du DIF au 1^{er} janvier.

Les organisations signataires souhaitent suivre la mise en place de ce nouveau droit sur trois années civiles et se réservent la possibilité d'en ajuster le fonctionnement. Elles demandent à la CPNE de suivre la mise en œuvre du DIF.

Article 11

La période de professionnalisation

Les organisations signataires décident de la mise en place des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Il s'agit de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

De même la période de professionnalisation doit permettre au salarié d'accéder à des actions de formation reconnues prioritaires et définies par la branche.

Ne sont pas concernées les formations d'adaptation au poste de travail qui relèvent du plan de formation de l'entreprise.

Les périodes de professionnalisation doivent s'organiser autour :

— d'une évaluation des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises, ou de la Validation des

Acquis et de l'Expérience,

- d'une personnalisation des parcours de formation (en fonction d'une évaluation préalable des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires),
- de périodes de formation en centre et de périodes d'application en entreprise, en lien avec la qualification recherchée.

Publics visés :

- salarié voulant suivre des formations techniques et professionnelles de branche lui permettant d'élargir ses compétences,
- salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise,
- salarié dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques,
- salarié en deuxième partie de carrière (20 ans d'activité professionnelle, salarié âgé de plus de 45 ans, 1 année d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie),
- salarié qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise,
- salarié qui reprend son activité professionnelle après une période d'interruption (congé parental, maternité),
- travailleur handicapé.

Procédure de mise en œuvre des périodes de professionnalisation :

Les demandes de périodes de professionnalisation sont faites à l'initiative du salarié en direction de son employeur. Il ne peut y avoir qu'une seule demande par an et par salarié. Elles comportent un document unique qui présente le projet, en précise le contenu, la durée, les modalités d'évaluation et de formation qui sont proposées au salarié.

La demande de prise en charge financière des coûts de formation relatifs à la période de professionnalisation est transmise à l'OPCA CGM.

Les organisations signataires fixent les conditions de prise en charge financière des périodes de professionnalisation respectivement à 56 € de l'heure pour les périodes de professionnalisation en prépresse et sur les fonctions transversales et à 78 € de l'heure pour les formations techniques employant des matériels de production (impression, finition).

Les organisations signataires demandent à la CPNE de suivre la mise en œuvre des périodes de professionnalisation et d'ajuster, en tant que de besoin, les conditions de financement décrites ci-dessus.

Article 12

Accompagnement des salariés dans l'évaluation de leurs connaissances et de leurs compétences

Les organisations signataires, dans le cadre de la formation tout au long de la vie, souhaitent donner aux salariés les moyens d'être acteurs de leur évolution professionnelle. Pour cela, la branche développe et met à leur disposition des outils d'aide dans l'évaluation des connaissances et l'amélioration des compétences.

Évaluation des connaissances et compétences : la profession a décidé de la réalisation pour la branche d'un outil interactif multimédia d'évaluation des connaissances et des compétences dénommé E-COGRAPHIC. Au terme de son développement, cet outil servira de base pour proposer des tests d'évaluation accessibles à tous les salariés de la branche, mais aussi aux entreprises dans le cadre de la préparation d'entretiens professionnels. De même, cet outil proposera des parcours de formation adaptés aux besoins du candidat en vue de faciliter son accès aux examens professionnels, ou à la préparation de diplômes du secteur dans le cadre de la Validation des Acquis et de l'Expérience. Les organisations signataires rappellent que cet outil d'évaluation peut être utilisé dans le cadre du DIF.

Entretien professionnel : les organisations signataires souhaitent encourager le dialogue au sein de l'entreprise afin d'accompagner l'évolution professionnelle des salariés. Pour ce faire les organisations signataires conviennent d'étudier les possibilités de mise en œuvre des entretiens professionnels à l'issue des négociations interprofessionnelles au plan national.

Passeport formation : les organisations signataires conviennent d'étudier les possibilités de mise en œuvre à l'issue des négociations interprofessionnelles au plan national du passeport formation, qui permettra de suivre le parcours de formation et/ou d'évaluation que chaque salarié aura suivi tout au long de sa carrière professionnelle.

Bilans de compétences : réalisés par des organismes habilités, ces bilans de compétences offrent aux salariés qui le demandent des solutions d'évaluation de leur carrière professionnelle afin d'élaborer un projet professionnel, voire d'organiser des parcours de formation. Les organisations signataires rappellent que ces bilans de compétences peuvent être utilisés dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, ou du congé individuel de formation.

Validation des Acquis et de l'Expérience (V.A.E.) : les organisations signataires s'accordent sur l'importance à apporter au dispositif d'amélioration des qualifications et des compétences des salariés tant pour préparer un diplôme que pour préparer une qualification professionnelle reconnue par la branche. Les organisations signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les possibilités qui s'offrent à eux.

Certificat de Qualification Professionnelle de l'imprimerie et des Industries Graphiques : la profession a créé le 14 septembre 1993 les Certificats de Qualification Professionnelle et souhaite encourager leur promotion ainsi que leur accès. Les organisations signataires rappellent leur volonté de disposer de tels certificats, de les actualiser ou d'en créer de nouveaux en fonction des évolutions des qualifications professionnelles, et de les rendre accessibles au plus grand nombre notamment dans le cadre de la V.A.E..

Pour l'ensemble de ces actions, les organisations signataires demandent à la CPNE de rechercher les moyens de mise en œuvre ainsi que de promotion de ces services.

Article 13

Création du Fonds pour le développement des bassins d'activité régionaux dans les industries graphiques

Mod. par Accord 26 juill. 2007, étendu par arr. 19 févr. 2008, JO 27 févr.

• Principe

— Conscientes des mutations économiques qui s'imposent au secteur et des changements qu'elles entraînent sur la recomposition des emplois et des qualifications.

— Convaincues que seules les actions industrielles territoriales permettent de faire surgir des besoins en formation adaptés aux attentes des entreprises et de leurs salariés, et de prévenir les risques sur l'emploi.

— Invitées par les pouvoirs publics à initier des actions collectives portées par la branche dans le but d'accompagner le développement économique et industriel des régions, mais plus largement de soutenir l'emploi.

Les industries graphiques structurent, depuis plusieurs années, leurs initiatives autour d'actions collectives telles que l'accord national EDDF ou les conventions avec les conseils régionaux.

Les organisations signataires décident de la création d'un Fonds pour le développement des bassins d'activité régionaux dans les Industries Graphiques, afin de mobiliser les moyens de la profession autour d'une approche globale d'actions territoriales qui associe : développement industriel et technologique, emploi, formation, et développement des compétences.

Les organisations signataires considèrent que grâce à cette initiative participant au développement de l'économie des entreprises et de l'emploi, la branche pourra associer largement les pouvoirs publics dans leurs domaines de compétence respectifs, tant au niveau national que dans les régions ou les départements, en leur proposant des plans d'action collectifs.

(Accord 26 juill. 2007, étendu) Ce fonds sera alimenté par une contribution annuelle dédiée des entreprises de la branche en complément de leur contribution au titre du développement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution est fixé de la manière suivante : 0,06 % de la masse salariale avec un minimum de 150 euros et un maximum de 1 000 euros. Le paiement de cette contribution est effectué avant le 1^{er} mars de chaque année. Ce nouveau mode de détermination de la contribution est applicable à compter du 1^{er} janvier 2008, basé sur la masse salariale de l'année précédente.

La collecte de cette contribution est confiée à l'OPCA CGM et fera l'objet d'un compte séparé. Ce fonds sera affecté à un plan d'actions territoriales et sera géré par CGM formation. Ce fonds est distinct du budget de fonctionnement qu'utilise CGM formation pour effectuer ses missions de développement de la formation professionnelle.

Le fonds pour le développement des bassins d'activités régionaux sera utilisé notamment pour soutenir les actions conduites par la branche dans les régions et pour accompagner des projets territoriaux innovants.

Les actions du Fonds sont suivies au niveau national par un comité de surveillance qui associe les partenaires sociaux de la branche. De même une coordination nationale de ces actions collectives régionales sera assurée.

Chaque année, un rapport annuel d'activité ainsi qu'un rapport financier, précisant l'utilisation des sommes collectées est établi et présenté auprès des différentes instances paritaires : comité de surveillance du fonds, conseil d'administration de CGM formation, CPNE.

Les organisations signataires conviennent de préciser ultérieurement les modalités de fonctionnement du fonds.

Article 14

Contribution financière des entreprises au titre du développement de la formation professionnelle, des compétences et des bassins d'activité

Mod. par Accord 26 juill. 2007, étendu par arr. 19 févr. 2008, JO 27 févr.

À compter du 1^{er} Janvier 2004, les employeurs occupant au moins dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L 900-2 et précisées par les articles L. 950-1 et 951-1 et suivants, une part minimale de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. Ils sont en outre tenus de verser à l'OPCA CGM la contribution annuelle visée à l'article 13 du présent accord. Ces contributions s'organisent de la manière suivante :

— 0,2 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé indi-

viduel de formation.

— 0,5 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA CGM au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

— Au moins 50 % de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA CGM au titre du Plan de Formation de l'Entreprise.

— Les organisations signataires rappellent aux entreprises, l'importance pour la profession de disposer de moyens financiers permettant de financer la politique de formation de la branche. À ce titre, les organisations signataires invitent les entreprises à mobiliser leurs moyens au travers du versement volontaire de leur part jusqu'à 100 % de la contribution réservée au titre du plan de formation de l'entreprise.

(Accord 26 juill. 2007, étendu) Une contribution annuelle par entreprise fixée de la manière suivante : 0,06 % de la masse salariale avec un minimum de 150 euros et un maximum de 1 000 euros. Ce nouveau mode de détermination de la contribution est applicable à compter du 1^{er} janvier 2008, basé sur la masse salariale de l'année précédente.

À compter du 1^{er} Janvier 2004, les employeurs occupant moins de dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 900-2 dans les conditions fixées à l'article L 952-1, une part minimale de 0,75 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telle que :

— 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA CGM au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

— 0,60 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA CGM au titre du Plan de Formation de l'Entreprise.

(Accord 26 juill. 2007, étendu) Une contribution annuelle par entreprise fixée de la manière suivante : 0,06 % de la masse salariale avec un minimum de 150 euros et un maximum de 1 000 euros. Ce nouveau mode de détermination de la contribution est applicable à compter du 1^{er} janvier 2008, basé sur la masse salariale de l'année précédente.

Compte tenu des besoins importants en matière de formation notamment dans les petites entreprises, les organisations signataires décident d'un plan de revalorisation pluriannuel de la contribution des entreprises de moins de 10 salariés tel que défini ci-dessous :

— à compter du 1^{er} Janvier 2005, les employeurs occupant moins de dix salariés doivent consacrer 0,75 % de leur masse salariale au financement des actions définies au titre du plan de formation de l'entreprise,

— à compter du 1^{er} Janvier 2006, les employeurs occupant moins de dix salariés doivent consacrer 0,90 % de leur masse salariale au financement des actions définies au titre du plan de formation de l'entreprise,

La CPNE est mandatée pour préciser les dispositifs de financement permettant d'accompagner la politique de formation de la branche issue de ces négociations.

La CPNE désigne l'OPCA CGM pour procéder au recouvrement des ces différentes contributions.

Article 15

Conditions de l'application de l'accord

Les organisations signataires conviennent de se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs en matière de formation professionnelle. Elles demandent à la CPNE de suivre l'évaluation du présent accord tous les ans dans le cadre de ses travaux, et de formuler les propositions d'aménagement qui lui sembleront utiles.

Article 16

Extension de l'accord

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Accord du 30 octobre 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 26 févr., applicable le lendemain de son dépôt]

(Voir également Avenant interprétatif au 15 juillet 2024)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNRBD ;

GMI ;

CSNP ;

FSCOPC ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC ;

F3C CFDT ;

FFSCEGA ;

CGT-FO LIVRE ;

IP CFE-CGC.

Mod. par Avenant 5 sept. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Mod. par Accord 16 mai 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable le jour qui suit son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans 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'Etude Prospective, les travaux des observatoires paritaires, et autres actions collectives territoriales.

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 rénové, les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'accentuer la politique active de développement de la formation dans la branche, en se dotant des moyens financiers nécessaires, compatibles avec l'ambition collective poursuivie ainsi qu'avec la situation économique des entreprises.

La branche Imprimerie et Industries Graphiques doit en effet répondre à un ensemble de défis qui nécessitent un «un plan de filière», alliant prospective, développement industriel et élargissement des compétences, alors que les entreprises et les salariés du secteur évoluent dans un contexte économique contraint qui implique une réponse qualitative et quantitative.

Cette mutation structurelle impacte le contenu 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 tire les conséquences de la modification des modèles économiques et technologiques qui contribuent à recomposer le secteur et ses besoins en compétences-clefs.

Il prend, en outre, en compte les ruptures initiées par la loi nouvelle 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 publics ou des actions encadrées ;

— la priorité donnée à la mise en place de contributions centrées sur le développement du renforcement de la qualification des salariés (Compte Personnel Formation, Professionnalisation...) ;

— la possibilité laissée à la branche professionnelle de fixer librement, au-delà du cadre légal, une contribution conventionnelle dont l'assiette, 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 - CPNEFP en

lien notamment avec la section paritaire professionnelle de l'OPCA) ;

- l'élargissement corrélatif des missions des Organismes Paritaires Collecteur Agréé - OPCA, qui voient donc leurs missions d'accompagnement renforcées sous réserve que leurs 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.

Article 1

Objectifs généraux de la politique de branche

Par le présent accord, les signataires souhaitent s'inscrire dans une démarche de construction d'une réflexion durable sur l'évolution des métiers et des compétences, dans un champ professionnel recomposé.

Cette politique ambitieuse s'adosse à :

- la définition d'orientations emploi-formation élaborée par la CPNEFP en prenant en compte les études des deux observatoires (observatoire paritaire des métiers et qualifications, observatoire paritaire des marchés des industries graphiques) complétées par les initiatives territoriales ;
- l'élaboration d'une politique de professionnalisation des salariés en poste et d'insertion professionnelle des nouveaux entrants en assurant notamment la promotion du recours au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation ;
- la volonté de renforcer les savoirs et compétences professionnelles qui assureront le dynamisme du secteur et son attractivité ;
- la volonté de porter une attention particulière aux personnes exposées aux risques de rupture de leurs parcours professionnels dus notamment aux difficultés économiques qui frappent certains bassins graphiques ;
- la prise en compte des mutations des organisations liées notamment au rapprochement des entreprises, et de manière générale au mouvement de concentration observé dans le secteur ;
- la nécessité de renforcer la prise en compte de l'accessibilité à la formation des salariés issus des TPE du secteur.

Pour atteindre les objectifs politiques que la branche s'est fixée, celle-ci s'engage à mobiliser l'ensemble des moyens disponibles humains (réseau de proximité) et financiers pour articuler les accompagnements nationaux et territoriaux, au service de projets de parcours professionnels s'inscrivant prioritairement dans un intérêt partagé entre employeurs et salariés. À ce titre, le présent accord vise à privilégier une logique de projet par rapport à une logique de dispositifs.

Article 2

La gouvernance emplois/compétences dans le secteur graphique

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

La préservation et le développement de l'outil industriel du secteur graphique représente un objectif partagé par les signataires du présent accord.

Pour la poursuite de cet objectif, les parties signataires décident de rappeler et renforcer les missions de la CPNEFP et de créer les conditions pour construire un dialogue social territorial (CPREFP, Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle).

Conformément à l'Accord paritaire du 24 mars 1970 modifié par l'Avenant du 19 décembre 1990 et l'Accord du 12 octobre 2004, la CPNEFP est souveraine dans la définition des objectifs et outils de la politique emploi / formation (formation continue, formation initiale, alternance, consolidation des bassins graphiques au titre du suivi des actions procédant de l'article 13 de l'accord du 12 octobre 2004 etc.).

Les parties signataires entendent que la CPNEFP puisse jouer pleinement son rôle d'impulsion et de coordination de la politique emploi/formation de la branche en garantissant son articulation avec le national et sa déclinaison dans les bassins graphiques.

Cette déclinaison implique notamment de travailler sur la relance des CPREFP pour disposer d'interlocuteurs paritaires aptes à construire des plans d'actions collectifs dans les domaines emploi/formation/compétence.

De manière générale, la CPNEFP se voit confié la mission de mettre en œuvre et d'assurer le suivi de la politique emploi/formation du secteur graphique elle permet ainsi :

- de partager l'ensemble des informations portant sur les évolutions des contextes emplois/compétences ;
- de formuler des propositions quant aux priorités à assigner aux actions de formation dans le cadre des dispositifs prévus par la loi ;
- d'établir le programme d'activité des observatoires de branche qu'elle pilote politiquement ;

-
- de donner un avis sur tout accord, convention, contrat d'objectifs signés en matière de formation professionnelle entre l'État, les régions et la branche professionnelle ;
 - de débattre et réviser au moins une fois par an les listes des formations éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF) ;
 - de proposer des qualifications professionnelles nouvelles (certifications, CQP, etc.) dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
 - d'être consultée et donner son avis sur la création de titres ;
 - de fixer, en application du présent accord, les principes et les taux de prise en charge des différents dispositifs de formation (contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, repérage et évaluation des CQP, etc.) ;
 - d'examiner avec l'OPCA les conditions dans lesquelles les salariés sont informés de l'ensemble des dispositifs en vigueur au sein de la branche en termes de formation professionnelle ;
 - de faire connaître à l'OPCA en sa qualité d'OCTA, les priorités qu'elle recommande pour les contrats d'apprentissage ;
 - de suivre l'évolution de la mise en œuvre du CPF tant au plan qualitatif qu'au plan quantitatif.
- À ces missions s'ajoute l'élaboration des CQP, leur actualisation ainsi que leur promotion au sein des entreprises de la branche et des centres de formation.

Principes de fonctionnement

La CPNEFP se réunit au moins quatre fois par an en plénière. Les décisions de la CPNEFP font l'objet d'un relevé de décisions établi par le secrétariat de la commission.

Article 3

Apprentissage, professionnalisation et tutorat

Les organisations signataires souhaitent poursuivre et développer la politique à destination des jeunes se préparant aux métiers et qualifications de l'imprimerie et des industries graphiques.

Aussi, elles souhaitent mettre à profit les nouveaux dispositifs légaux pour renforcer le plan de soutien à l'apprentissage, à la professionnalisation et au tutorat dans le cadre du présent accord qui complète sans les remplacer les dispositions des articles traitant de ces thèmes dans l'accord du 12 octobre 2004.

Apprentissage

Principes

Les parties signataires considèrent que l'apprentissage, à quel que niveau de qualification que ce soit, est insuffisamment utilisé dans la branche alors que c'est une des voies prioritaires pour accéder aux diplômes de la branche et à l'emploi.

La spécificité du contrat d'apprentissage le rend particulièrement apte à garantir l'insertion future de l'apprenti.

Les conditions de réussite de cette politique nécessitent d'accompagner les maîtres d'apprentissage et de garantir la formation qui sera dispensée à l'apprenti.

Moyens mis en œuvre

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes par cette voie, l'OPCA (en sa qualité d'OCTA), désigné par convention, est chargé du versement des fonds de la taxe d'apprentissage aux CFA.

En outre, les signataires invitent toutes les entreprises de la branche à verser à l'OPCA AGEFOS PME (en sa qualité d'OCTA) leur taxe d'apprentissage, afin d'affecter leur contribution aux établissements formant aux métiers relevant du champ d'activité des entreprises couvertes par le présent accord.

La section paritaire professionnelle prend, sous le contrôle du Conseil d'Administration de l'OPCA, les décisions d'affectation des fonds qui sont alloués à la branche au titre de la taxe d'apprentissage sur proposition de la CPNEFP qui est informée en retour des réalisations et de l'emploi des fonds affectés.

Contrats de professionnalisation

Objectifs

De manière générale, les signataires s'accordent sur la nécessité de promouvoir tant le contrat d'apprentissage que le contrat de professionnalisation. Ce dernier permet d'obtenir un diplôme, une qualification, un titre à finalité professionnelle ou une certification professionnelle. Néanmoins les signataires du présent accord souhaitent que ce dispositif contractuel soit prioritairement utilisé pour l'accès aux CQP de la branche.

Prise en charge

La CPNEFP détermine annuellement les orientations de prise en charge des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des frais annexes relatifs à ces dispositifs.

Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut-être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. S'il est conclu pour une durée déterminée, il sera d'une durée de 6 à 12 mois. Toutefois ces durées peuvent être prolongées jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau ;
- préparer les CQP de la branche Imprimerie et Industries Graphiques ;
- préparer l'obtention d'un diplôme de l'Éducation Nationale ou d'un titre délivré par le Ministère du Travail.

Périodes de professionnalisation

Salariés bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée ou aux salariés bénéficiaires d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du Travail. Les parties signataires renvoient à la CPNEFP le soin de fixer les priorités des périodes de professionnalisation en lien notamment avec la politique de certification et d'abondement de branche au CPF mis en place par la loi et complétée par le présent accord.

Objectifs de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques liés à l'acquisition d'un savoir faire en entreprise. Elles doivent pouvoir s'articuler avec d'autres dispositifs de formation et à ce titre, elles peuvent conduire son bénéficiaire à acquérir notamment :

- un certificat de qualification professionnelle ;
- une certification professionnelle inscrite au RNCP ou reconnue dans les classifications de la CCN de l'Imprimerie et des Industries Graphiques ;
- le socle commun des connaissances et des compétences professionnelles conformément aux dispositions réglementaires ;

Durée

Les formations organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation ont une durée minimale de 70 heures réparties au maximum sur 12 mois. Toutefois cette durée ne s'applique pas aux :

- actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF (branche, salarié et/ou entreprise) ;

Mise en œuvre

La période de professionnalisation peut être organisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié sous réserve dans ce dernier cas de l'accord de l'employeur.

Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler dans le cadre du plan de formation en articulation avec les différents dispositifs, dont le CPF, dès que le salarié le propose et ce pour favoriser le financement d'un parcours ou d'un projet professionnel. Toutes les formations peuvent être effectuées en tout ou partie pendant le temps de travail. Si ces actions se déroulent en dehors du temps de travail, les dispositions de l'article L. 6321-8 du code du travail sont applicables conformément aux dispositions de l'article L. 6324-9.

Tutorat

Principes

Compte tenu des enjeux liés à la professionnalisation des jeunes dans un contexte de mutations structurelles, les parties signataires conviennent de favoriser et d'encadrer la «fonction tutorale».

Les missions qui y sont associées sont essentiellement pédagogiques et peuvent être confiées à des salariés qualifiés dans les conditions fixées ci-dessous.

Conditions de mise en place

Trois types de «fonctions tutorales» peuvent être confiés à des salariés qualifiés à condition que ceux-ci puissent justifier d'au moins deux ans en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et qu'ils soient volontaires. Les trois types de fonctions tutorales sont le :

-
- tutorat pour l'encadrement des périodes et des contrats de professionnalisation,
 - maître d'apprentissage,
 - maître de stages qui visent toutes les périodes de formation en entreprise, ne répondant pas aux précédents statuts.

Conditions d'encadrement des salariés

Le salarié choisi ne pourra pas exercer sa fonction de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés sauf dérogation de la CPNEFP.

L'exercice de cette mission suppose que :

- la CPNEFP définit un référentiel de la mission de tuteur ;
- l'employeur organise avec le salarié les aménagements du temps de travail de celui-ci pour exercer sa mission ;
- les heures de mission tutorale se fassent sur le temps de travail effectif et peuvent donner lieu en cas de dépassement de l'horaire, sauf dérogations inhérentes au statut du salarié (personnel d'encadrement) au déclenchement des heures supplémentaires ;
- la branche confie à la CPNEFP, en lien avec l'OPCA, le soin de labelliser ceux des centres de formation aptes à préparer à la fonction tutorale à partir des cahiers des charges définissant les prérequis pédagogiques de la fonction ;
- le salarié tuteur perçoit en sus de sa rémunération une indemnité de fonction dont les modalités seront fixées par la CPNEFP ;
- le financement de cette mission (ainsi que la formation qui l'accompagne) pourront être imputées prioritairement sur l'obligation légale complétée par l'obligation conventionnelle créée par le présent accord, ainsi que sur le versement volontaire des entreprises.

Article 4

Le Compte Personnel de Formation

Objet

Le CPF a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser son parcours professionnel. Il est attaché à la personne et l'acquisition des droits est fixée par la loi.

Alimentation du CPF et calcul des droits

À compter du 1^{er} janvier 2015, tout salarié acquiert 24 heures au titre du CPF par année de travail à temps complet, jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures puis de douze heures par année de travail à temps complet dans la limite totale d'un plafond de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée du travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail.

Certaines périodes d'absence du salarié sont expressément assimilées à des périodes de travail pour l'acquisition de droits au CPF.

Les formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences fixé par décret mais aussi :

- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions ;
- les formations certifiantes qui visent un CQP ou CQPI ;
- les formations inscrites dans un Plan Régional Développement de la Formation (PRDF) et concourant à l'acquisition d'une qualification qui y figure ;
- les accompagnements VAE dont l'objet est l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat figurant sur une liste établie par la CPNEFP Imprimerie et Industries Graphiques et enregistrée dans le Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) ;
- les formations validées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d'obtenir une partie de certification professionnelle visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- concernant les formations éligibles au titre du CPF, la CPNEFP listera et révisera cette liste de manière régulière de même, la CPNEFP formulera des recommandations aux COPANEF et COPAREF dans le but d'inscrire sur leur liste les formations correspondants à des besoins de recrutement ou visant l'acquisition de compétences utiles aux entreprises de l'Imprimerie. À cette fin la CPNEFP prendra en compte toutes les études des observatoires de la branche ;

— la CPNEFP confie à l'OPCA la promotion du dispositif CPF et la vérification que les formations financées entrent bien dans le cadre éligible.

Politique d'abondement

La branche Imprimerie et Industries Graphiques souhaite prioriser le CPF comme levier d'accompagnement des parcours des salariés.

Aussi le CPF est-il pour la branche un outil essentiel associant les besoins du salarié et des entreprises ressortissantes de notre champ professionnel dans une dynamique de développement des compétences et des qualifications. Pour ce faire les parties signataires de l'accord confient à la CPNEFP la responsabilité de fixer une politique d'abondement au titre du CPF en prenant en compte les éléments suivants comme l'y autorise l'article L. 6323-14 du Code du Travail.

— la CPNEFP doit considérer que certaines formations, considérées comme prioritaires, sont éligibles à l'abondement ;

— pour les entreprises comptant moins de 10 salariés, la CPNEFP recommande à l'OPCA une politique d'abondement spécifique pour des actions et des publics reconnus comme prioritaires.

D'une manière générale, l'OPCA peut abonder le compte personnel de formation des salariés avec l'ensemble des fonds dont il dispose, dès lors que ceux-ci peuvent bien être affectés au financement des formations éligibles et que ces formations ont une durée supérieure au crédit dont dispose le salarié. Cet abondement est apporté dans les conditions suivantes :

— les formations permettant d'accéder à un premier niveau de qualification ou à un niveau de qualification supérieur ;

— les salariés à temps partiel ;

— les salariés visant l'obtention d'un CQP mais n'ayant pas assez de crédit d'heures pour y parvenir ;

— l'abondement est plafonné à hauteur du nombre d'heures équivalent à celui inscrit sur le compte du salarié ;

— toutefois, cet abondement de branche pourra être complété par un abondement d'entreprise ;

— d'une manière générale, la CPNEFP évaluera l'utilisation du dispositif pour ajuster l'abondement aux priorités fixées dans le présent accord.

Combinaison avec les autres dispositifs de formation

Au delà de l'articulation avec le financement des périodes de professionnalisation, la mobilisation du CPF pourra se faire notamment par :

— la contribution volontaire des entreprises ;

— les financements du fonds de sécurisation des parcours professionnels ;

— le cofinancement du salarié ;

— le financement de l'employeur dans le cadre de son investissement formation.

Article 5

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience. Ils insistent sur le caractère formateur des activités professionnelles et en conséquence, la nécessité d'ouvrir aux salariés la possibilité d'être reconnus dans leur expérience professionnelle par l'obtention de tout ou partie :

— d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP,

— d'un CQP ou CQPI.

Les salariés pourront mobiliser leur compte personnel formation afin de financer un accompagnement à la VAE.

Les salariés désirant engager une démarche de VAE peuvent bénéficier :

— du Conseil en Evolution Professionnel (CEP) afin de les accompagner dans la définition de leur projet et dans leur choix de certification ;

— d'un accompagnement VAE dans le cadre du plan de formation ou du congé VAE.

Article 6

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Les signataires réaffirment l'importance des Certificats de Qualification Professionnelle de branche mais aussi des CQPI qui peuvent offrir des parcours horizontaux vers d'autres postes dans le cadre des mobilités intersectorielles que la branche accompagne (bourse de l'emploi Pro connexion notamment).

Modularisation des parcours de formation des CQP

Les référentiels de formation qui résultent des référentiels de compétences des CQP sont articulés sous forme de modules dont la progression et le suivi sont placés sous la responsabilité de la CPNEFP. Ces modules, vu les tronc communs existant dans les parcours de formation, peuvent former des blocs de compétences distincts qui peuvent avoir pour objectifs de :

- s'adapter aux spécificités des entreprises de la branche dont 80 % compte moins de 10 salariés ;
- relancer l'accessibilité des CQP par la voie de la VAE.

Au vu de ces principes, les parties signataires, tout en priorisant la cohérence de la qualité des parcours de formation, délèguent à la CPNEFP le mandat de revoir l'ingénierie de certification afin que cette ingénierie prenne en compte le souhait des parties signataires de rendre accessibles les CQP par bloc de compétences.

Article 7 Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un plan de formation tenant compte notamment des grands axes définis par le présent accord, des perspectives économiques de l'entreprise et de la nécessaire anticipation en termes de nouvelles compétences.

Le plan de formation est structuré autour de deux types d'action de formation, conformes aux dispositions légales :

- les actions consacrées à l'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi ;
- les actions ayant pour objet le développement des qualifications et des compétences des salariés.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur emploi et notamment dans un contexte de mutations technologiques. Toute action entrant dans le champ de l'investissement formation en application du présent accord y contribue.

Le plan de formation peut contenir deux types d'action de formation (action d'adaptation au poste ou liée à l'évolution de l'emploi, et action de développement des compétences).

La première de ces catégories d'action se déroule pendant le temps de travail et déclenche le maintien de la rémunération.

La seconde catégorie concerne les actions qui conduisent à l'acquisition de compétences qui ne peuvent être mises en œuvre dans le cadre de la qualification du salarié.

Ces actions peuvent se dérouler soit dans le temps de travail soit hors du temps de travail, à condition dans ce dernier cas qu'un accord écrit soit signé entre employeur et salarié, et que la durée de la formation n'excède pas 80 heures par an et par salarié.

Le plan de formation peut également inclure des actions qui contribuent au développement des compétences des salariés sans nécessairement prendre la forme d'actions de formation.

Article 8 Dispositions financières

(Voir également Accord du 16 mai 2023 et Accord du 15 juillet 2024)

Mod. par Avenant 5 sept. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Mod. par Accord 16 mai 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable le jour qui suit son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

Principes

Les dispositions financières prévues au présent accord doivent permettre de conduire une politique offensive permettant de prendre en compte les besoins des salariés et des entreprises en articulation avec l'intérêt général de la branche.

Aussi, conformément au préambule du présent accord, les partenaires réaffirment que l'investissement formation est au cœur de la stratégie collective de la branche.

Mise en œuvre

Cet investissement se décline de la façon suivante :

1°) Une contribution légale de 1 % de la masse salariale brute annuelle sous réserves des règles particulières concernant les entreprises comptant moins de 10 salariés ;

2°) Une contribution conventionnelle versée à l'OPCA désigné par la branche, mutualisée à réception et exclusivement destinée à développer la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche quel que soit le seuil de l'effectif. Cette contribution est de :

- 0.50 % pour les entreprises de 1 à 49 salariés,
- 0.20 % pour les entreprises de 50 à 99 salariés,
- 0.10 % au-delà.

La contribution conventionnelle est due au titre de chaque année civile et recouvrée l'année suivante, à des échéances et selon des modalités fixées par l'OPCA. Elle s'applique à la masse salariale 2015 et sera donc appelée à ce titre pour la première fois en 2016.

Les actions pouvant être financées par la contribution conventionnelle sont les suivantes :

- les actions de formations qualifiantes ;
- les journées d'études, symposiums colloques qui représentent un réel moyen de perfectionnement des compétences et des connaissances à condition toutefois que les intervenants internes ou externes soient reconnus pour leurs compétences et que l'événement soit associé à la production d'actes ;
- l'indemnité tutorale ;
- la formation des tuteurs ;
- les actions d'ingénierie de la formation ;
- les actions d'information et de communication sur les dispositifs de formation ;
- les actions qui ne prennent pas nécessairement la forme d'actions de formation mais contribuent au développement des compétences.
- (Avenant 5 sept. 2022, étendu) les actions de formation continue des demandeurs d'emploi

3°) Un investissement volontaire des entreprises, non mutualisé qui sera versé à l'OPCA et accompagnera les projets stratégiques de celles-ci sur une période annuelle ou pluriannuelle ;

4°) (Accord 16 mai 2023, étendu supprime à la date du 31 déc. 2022 l'obligation faite aux entreprises de verser la contribution de 0,15 %) Une contribution conventionnelle mutualisée de 0.15 % (plancher 200 € / plafond 10 000 €) destinée à contribuer au financement des services de l'OPCA propres à assurer le développement de la formation professionnelle.

Article 9

Diagnostic Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour les Très Petites Entreprises (GPEC TPE)

La composante majeure du tissu graphique relève des TPE/PME.

L'ensemble des actions collectives territoriales, les initiatives innovantes en matières d'ingénierie de la formation, confortées par les études de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications ont permis d'identifier la nécessité de structurer l'approche emplois / compétences dans cette catégorie d'entreprise afin de travailler en mode «prédictif» pour éviter les «situations curatives» lourdes à mettre en œuvre et pénalisantes pour un secteur qui se doit d'élargir son périmètre pour consolider l'emploi dans les petites entreprises ancrées dans les logiques territoriales.

En complément des dispositifs existants, les parties signataires conviennent qu'une enveloppe spécifique soit réservée pour des «diagnostics GPEC» au profit des entreprises comptant moins de 50 salariés.

Article 10 **Dispositions finales**

Article 10-1 **Champ d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les trois ans pour renégocier la politique de branche comprenant ses priorités générales, ses objectifs spécifiques et ses moyens.

Il s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'Imprimerie de Labeur et des Industries Graphiques (IDCC 184).

Article 10-2 **Entrée en vigueur**

L'entrée en vigueur du présent accord se fera le jour qui suivra son dépôt auprès des services administratifs compétents conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

En outre, les parties signataires demandent 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 contraires figurant dans ces accords.

10-3 **Adhésion**

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions fixées par la loi et les décrets, toute organisation syndicale de salariés représentative ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou toute entreprise prise individuellement, dans le champ 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.

10-4 **Suivi de l'accord et révision**

La CPNEFP 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 du dit accord fixé dans les conditions figurant au code du travail.

Avenant du 18 août 2021

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI, UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Préambule

Depuis l'accord paritaire du 12 octobre 2004 étendu par l'arrêté du 13 Avril 2005 et portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les représentants salariés et employeurs de la branche imprimerie de labeur et industries graphiques ont donné corps au dialogue économique et social au travers de deux articles de cet accord portant sur l'organisation d'actions collectives dans les bassins graphiques.

C'est dans ce contexte qu'a été notamment créé un observatoire des marchés graphiques permettant une veille éco-

nomique et sociale structurelle et conjoncturelle dédiée au secteur.

C'est aussi, compte-tenu de cette volonté collective, qu'ont été lancés des guides de sensibilisation à certaines solutions innovantes, des guides d'implémentation de solutions techniques et environnementales, des programmes de diagnostics stratégiques et technologiques 360 degrés, des opérations de promotion et de communication, qui ont permis de fédérer les entreprises autour d'une diversification partagée et de portails de solutions ancrés dans une logique de proximité.

Le secteur de l'imprimerie de labour et des industries graphiques a vu, en outre, ses frontières modifiées et ses modèles économiques repositionnés en fonction des ruptures de ses modes opératoires technologiques, des nouvelles pratiques d'achat imposées par les donneurs d'ordre et des nouvelles techniques de commercialisation et de marketing de l'offre. Or la banalisation de certains outils industriels et la transversalité des compétences qui y est associée ont bouleversé l'organisation des entreprises et les rapports clients/prestataires dont on doit prendre la mesure pour créer les conditions d'une politique d'accompagnement mariant recherche et développement, élargissement des compétences et consolidation du secteur par des alliances productives notamment.

Dans l'attente d'un futur accord de branche fixant des priorités ambitieuses en matière d'emploi, d'innovation et de consolidation sectorielle, il appartient au secteur graphique d'intensifier ses efforts autour de la construction de ces plans d'accompagnement des Entreprises et des salariés du secteur pour préfigurer l'imprimerie du futur, et d'en tirer les conséquences en termes de contributions conventionnelles dédiées à ces objectifs

Au vu de ces constats et de l'ambition que poursuit le secteur, les signataires du présent avenant paritaire décident d'apporter les modifications suivantes à l'article 8.4 de l'accord paritaire du 30 octobre 2015, relatif à la formation et au développement des compétences, étant entendu que leurs champs d'application respectifs sont identiques.

Article 1

Affectation des reliquats de la contribution de services

L'article 8.4 de l'accord du 30 octobre 2015 a créé, une contribution conventionnelle mutualisée de 0,15 % destinée à contribuer au financement des services spécifiques de l'OPCA propres à assurer le développement de la formation professionnelle dans le secteur de l'imprimerie.

Compte tenu de la disparition des OPCA et de la création des OPCO avec des missions nouvelles et une organisation repensée du réseau de proximité de l'OPCO Ep. Cette contribution, comme les reliquats qu'elle a pu générer, apparaît, dans sa définition première, être devenue sans objet.

Il est par conséquent décidé que les reliquats comptablement constatés par l'OPCO des entreprises de proximité au 31 décembre 2020 au titre de la contribution susvisée seront réaffectés à des missions nouvelles et feront l'objet d'un reversement à l'association paritaire de développement et d'innovation graphique Ambition graphique dont l'objet statutaire porte notamment sur l'organisation et la réalisation effective de toute action visant à renforcer la compétitivité des entreprises, l'économie responsable, et ce par l'innovation technologique, économique et sociale, par la mise à disposition de toutes études et recherches, toutes monographies et tous rapports de diagnostics et de manière générale par tout projet collectif interentreprise ancré dans les territoires.

Ce reversement fera l'objet d'une convention conclue entre l'OPCO susvisé et l'association. Ambition graphique

Article 2

Affectation de la contribution de services à compter de l'année 2021

Les versements perçus par l'OPCO des entreprises de proximité au titre de la contribution conventionnelle «de services» à compter du 1^{er} janvier 2021 font également l'objet d'un reversement à l'Association paritaire visée à l'article 1^{er} et seront utilisés pour mettre en œuvre une politique d'appui et de soutien au développement économique, technologique et industriel du secteur graphique en alliant prospective, développement économique responsable, élargissement des compétences et le tout pour répondre à l'ensemble des défis structurels qui s'imposent au secteur graphique.

Article 3

Gouvernance

La préservation des emplois et le développement des entreprises demeurent plus que jamais un objectif partagé par les signataires du présent accord.

Aussi, la CPNEFP jouera-t-elle pleinement son rôle de coordination et de suivi de cette politique de développement des territoires, des innovations et de l'emploi dont l'un des principaux outils de mise en œuvre est symbolisé par l'association paritaire Ambition graphique dont l'objet statutaire est rappelé à l'article premier du présent accord.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions du code du travail, les parties signa-

taires conviennent expressément que compte tenu de la structure du secteur composé en très grande majorité d'entreprises comptant moins de cinquante salariés, le présent accord ne justifie pas de mesures spécifiques ou de traitement différencié pour ces entreprises

Article 5 **Dispositions générales**

5.1 **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales.

Il prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

5.2 **Durée de l'accord**

Les parties signataires conviennent 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.

Accord du 16 mai 2023

[Étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable le jour qui suit son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Consciente des mutations économiques et technologiques qui s'imposent au secteur graphique avec les conséquences que ces changements entraînent dès à présent en termes de recomposition des emplois, des compétences et des qualifications ;

Convaincue que seule une politique territoriale active d'accompagnement de ces mutations industrielles, ancrée dans les bassins graphiques, peut permettre d'en mesurer la nature et la portée et de marier l'efficacité des nouveaux modèles économiques et technologiques avec un nécessaire soutien à l'emploi de proximité ;

Invitée par les pouvoirs publics centraux et locaux à construire des plans sectoriels destinés à aider les entreprises à maîtriser les enjeux de l'innovation et de s'en approprier les outils ;

La CPPNI (Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) de l'imprimerie et des industries graphiques a dressé un constat visant à dépasser les logiques orientées sur la seule logique d'adaptation des compétences en intensifiant ses efforts autour d'une feuille de route destinée à préfigurer l'imprimerie du futur dans toutes ses composantes.

Au de ce constat paritaire et de l'ambition que poursuit le secteur graphique, les signataires du présent avenant paritaire ont décidé d'apporter les modifications suivantes à l'article 8.4 de l'accord paritaire du 30 Octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences.

Article 1 **Contribution conventionnelle dite «de services» instituée par l'article 8.4 de l'accord paritaire du 30 octobre 2015**

Les organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche de l'imprimerie et des industries graphiques ont instauré par accord paritaire du 30 octobre 2015 une contribution dite «de services» d'un montant de 0,15 % de la masse salariale afin de développer des services directs et indirects aux entreprises mis en œuvre par l'OPCA.

Dans l'esprit des partenaires sociaux, cette contribution devait être utilisée pour financer des actions d'études, de diagnostics et d'accompagnement des entreprises ainsi que des actions destinées à favoriser l'innovation économique et

sociale dans un contexte de très forte mutation des technologies, des organisations et des métiers.

Ces services devaient notamment être diffusés et promus, par un réseau dédié de chargés de mission de l'OPCA en lien avec les bassins graphiques.

Dans un premier temps la contribution dite de services 0,15 % a été utilisée notamment pour renforcer ce réseau, assurer le développement du digital Learning, promouvoir les métiers, lancer des actions et des supports de communication.

Cette contribution qui dépassait le cadre fixé par l'article L. 6332-1-2 du code du travail s'inscrivait toutefois dans son environnement.

Il est apparu aux partenaires signataires de l'accord du 30 octobre 2015, que la nécessité de répondre aux défis structurels du secteur en dotant la branche d'une politique d'appui au développement économique et à l'innovation n'était plus compatible avec un dispositif conçu avant la réforme des OPCO et le champ trop restreint de cet article.

Dès lors, la branche s'est trouvée confrontée à une difficulté de mise en œuvre de certains des thèmes qu'elle porte sur le terrain économique industriel 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

Il est mis fin à la date du 31 Décembre 2022 à l'obligation faite aux entreprises de verser la contribution de 0,15 % prévue par l'article 8.4 de l'accord du 30 Octobre 2015.

Article 3

Fonds collectés et non utilisés

Les fonds versés par les entreprises au titre de la contribution de 0,15 % et non utilisés n'auraient pas dû, au regard de leur finalité rappelée par le présent accord, être versés à l'OPCA puis à l'OPCO Ep, la définition première liée à ce texte n'étant plus opérationnelle

Les reliquats comptablement constatés n'ont pu de ce fait être utilisés.

Aussi, les signataires du présent accord constatent que ces fonds relèvent du champ de l'Association paritaire Ambition Graphique dont l'objet statutaire porte notamment sur l'organisation et la réalisation effective de toute action visant à renforcer la compétitivité des entreprises.

En conséquence ils demandent à ce que les fonds non utilisés à la date d'entrée en vigueur du présent accord fassent l'objet d'un reversement, à ladite association selon des formes à déterminer.

Le présent accord est applicable aux sommes 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

L'entrée en vigueur du présent accord se fera le jour qui suit son extension.

Article 5

Extension de l'accord

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Article 6

Révision

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

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions particulières pour les entreprises comptant moins de cinquante salariés, compte tenu de la structuration du secteur.

Article 8

Dépôt

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions prévues notamment à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Accord du 15 juillet 2024

[Non étendu, applicable à compter du jour qui suit son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC ;

FC-CFTC.

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité qui a toujours été la leur de veiller à activer les moyens financiers nécessaires pour construire une ambition collective pour le secteur graphique.

Ces moyens financiers décrits à l'article 8 de l'accord du 30 Octobre 2015 doivent être aujourd'hui repensés pour pouvoir concilier promotion de l'investissement formation /compétences et attractivité de notre contribution conventionnelle au bénéfice des entreprises et des salariés du secteur graphique.

Aussi, dans la perspective d'un futur accord paritaire mutation des compétences et formation, qui comportera des nouveaux objectifs assignés à notre politique de branche, les signataires ont souhaité par le présent avenant réviser le taux de la contribution conventionnelle en neutralisant celle-ci pour l'année 2025 (masse salariale 2024) compte tenu notamment des reliquats comptablement constatés de cette contribution qui ont vocation à être activés dans le cadre des nouveaux objectifs que s'est fixée la CPNEFPIIG.

Article 1

Modification de l'article 8 de l'accord du 30 Octobre 2015 «dispositions financières»

Les principes qui ont présidé à la rédaction de l'accord du 30 Octobre 2015, s'organisant autour d'une politique offensive permettant de prendre en compte les besoins des salariés et des entreprises, sont réaffirmés, seuls les dispositifs financiers de mise en œuvre de cette politique sont transitoirement modifiés.

Ainsi la contribution conventionnelle dont les taux sont variables selon la taille des entreprises, fixée dans le point 2 de l'article 8 de l'accord du 30 Octobre 2015, ne sera pas appelée pour l'exercice 2025 (masse salariale 2024).

Le reste de l'article sous réserve de remplacer, d'une part OPCA (organisme paritaire de collecte agréé) par OPCO (opérateur de compétences) et de supprimer le point 4 portant sur la contribution de services abrogé par l'avenant du 16 Mai 2023, reste en vigueur.

Article 2

Modalités futures de la collecte des contributions conventionnelles

Compte tenu de la nécessité d'adapter les taux d'appel des contributions conventionnelles en fonction des besoins des entreprises et de la branche, le montant de ces contributions est fixé chaque année par la CPNEFPIIG.

Article 32

Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du présent accord se fera le jour qui suit son extension.

Article 4

Extension de l'accord

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Article 5

Dispositions particulières

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions particulières pour les entreprises comptant moins de cinquante salariés.

Article 6

Dépôt

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions prévues notamment à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Avenant interprétatif du 15 juillet 2024

[Étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 27 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC ;

FC-CFTC.

Au vu des accords paritaires de branche portant sur la formation et le développement des compétences en date du 12 octobre 2004 et du 30 octobre 2015 ;

Vu le préambule de l'accord du 30 octobre 2015 qui dispose que «le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans l'accord du 12 octobre 2004» ;

Vu l'article 10-2 de l'accord du 30 Octobre 2015 qui précise notamment que cet accord a valeur d'avenant à l'accord du 12 Octobre 2004 et ses avenants ultérieurs et que ses dispositions se substituent de plein droit à l'ensemble des dispositions contraires figurant dans ces accords ;

Attendu qu'au-delà du contenu de ce texte et de son articulation avec l'accord du 12 octobre 2004, il importe de se référer à la volonté des signataires qui n'ont pas souhaité abroger le dispositif visé à l'article 13 de l'accord paritaire du 12 octobre 2004 ;

Que si l'intention des signataires avait été d'abroger ce dispositif ils l'auraient expressément précisé dans le texte ;

Qu'enfin, l'article 10-2 portant sur l'entrée en vigueur de l'accord du 30 Octobre 2015 prend soin de préciser que seules les dispositions contraires figurant dans les accords sont remplacées par les nouvelles dispositions ;

Qu'en conséquence, les signataires des accords ci-dessus mentionnés réaffirment la volonté commune qui était la leur lors de la conclusion de l'accord paritaire du 30 octobre 2015 de conserver ce dispositif spécifique tel qu'il procédait de l'accord paritaire du 12 Octobre 2004 dans son article 13 portant sur la création du fonds pour le développement des bassins d'activité régionaux dans l'imprimerie et les industries graphiques ;

Qu'enfin le présent avis rendu conformément à l'accord paritaire du 12 Mars 2019 qui définit la mission d'interprétation de la CPPNI dans son article 2-5 a valeur d'avenant interprétatif à l'accord du 30 octobre 2015 avec effet rétroactif à la date d'extension du dit accord soit le 23 février 2016.

Le présent avenant interprétatif s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (IDCC 184) et entrera en vigueur au lendemain de sa signature.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant interprétatif.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant interprétatif.

Sections professionnelles de l'OPCA/CGM

Création de la section de l'imprimerie et de la communication graphique

Accord du 21 décembre 1994

[Étendu par arrêté du 25 juin 1997, JO 8 juillet 1997]

[secteur de la reliure brochure exclu de l'extension]

Vu l'article 9 des statuts de l'organisme collecteur agréé de la communication graphique et des multimédia OPCA-CGM,

les parties signataires décident :

Article 1er

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

Organisations patronales :

- 4 membres de la FICG;
- 2 membres de la GMI;
- 2 membres de la CSNRBD;
- 1 membre de la CSNP;
- 1 membre de la Fédération des SCOP de la communication.

Organisations syndicales des salariés :

- composé de 10 membres, le collège des salariés comprend au moins un membre de chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

Article 2

Au jour de sa constitution, cette section a pour champ d'intervention la totalité des entreprises relevant de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur et des dispositions spécifiques de la Reliure-Brochure-Dorure.

Article 3

Ce champ d'intervention peut s'étendre à d'autres branches professionnelles, conformément à l'article 7 des statuts de l'OPCA-CGM et après accord du conseil paritaire de la section.

Article 4

La section a pour vocation de traiter de tous les types de collectes concernant la formation professionnelle, dans le cadre de la réglementation en vigueur et conformément aux accords de branche sur le sujet.

Au jour de sa constitution, les agréments demandés concernent la collecte des contributions dues au titre :

- du plan de formation des employeurs occupant 10 salariés et plus;
- du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés;
- des contrats d'insertion en alternance;
- du congé individuel de formation;
- du capital de temps de formation;
- et de la taxe d'apprentissage.

Création de la section finition pour le secteur de la Reliure-Brochure-Dorure

Accord du 25 novembre 1997

[Étendu par arrêté du 8 avril 1998, JO 22 avril 1998]

Vu l'article 9 des statuts de l'organisme collecteur agréé de la communication graphique et des multimédias OPCA/CGM,

les partenaires décident :

Article 1

De créer, au sein de l'OPCA/CGM, la section professionnelle Finition administrée par un conseil de gestion paritaire de 10 membres titulaires et 10 membres suppléants dont la composition au jour de sa constitution est la suivante :

Organisations patronales :

- quatre membres du Syndicat national des entreprises de logistique de publicité directe « SNELPD ».
- deux membres du Syndicat national des messageries d'abonnements de périodiques « MAP ».
- quatre membres de la Chambre syndicale nationale de la Reliure-Brochure-Dorure « RBD ».

Organisations syndicales de salariés :

- deux représentants par organisation syndicale représentative des salariés au sens de l'article L. 133-2 du Code du travail.

Chaque collège dispose d'un nombre égal de voix. La répartition de ces voix au sein de chaque collège sera définie dans le règlement intérieur de la section.

Article 2

La répartition des sièges par organisation s'effectue comme suit :

Organisations patronales :

- 5 titulaires

— 5 suppléants

Organisations syndicales des salariés :

— 5 titulaires

— 5 suppléants

Article 3

Le conseil élit un président et un vice-président pour trois ans.

La présidence et la vice-présidence seront exercées à tour de rôle par un représentant des organisations patronales et par un représentant des organisations syndicales, représentatives des salariés.

Les décisions de ce conseil paritaire sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 4

Au jour de la constitution, cette section a pour champ d'intervention les entreprises relevant :

— de la Convention collective nationale des entreprises de logistique de publicité directe

— de l'Accord national de branche du syndicat national des messageries d'abonnements de périodiques.

À l'exception des entreprises qui, bien qu'ayant un code NAF 74.8 G, sont exclues des champs d'application tels que définis aux accords collectifs précités ci-dessus.

— de l'Accord national de branche spécifique de l'activité reliure-brochure-dorure, (code NAF 22.2.E).

et ce, conformément à l'arrêté d'extension du 28 novembre 1996, publié au Journal officiel du 10 décembre 1996.

Article 5

L'OPCA/CGM percevra pour le compte de la section professionnelle Finition, les fonds affectés par les entreprises à la formation professionnelle et à l'alternance dans les conditions suivantes :

a) Pour les entreprises de moins de dix salariés :

— 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence au titre de la Formation en Alternance;

— 0,15 % du montant des salaires de l'année de référence au titre du Plan de Formation.

b) Pour les entreprises de plus de dix salariés :

— 0,4 % du montant des salaires de l'année de référence au titre de la Formation en Alternance en réservant la possibilité de reverser 35 % de ce montant à un organisme interprofessionnel agréé, national ou régional du choix de l'entreprise.

— Pour le 0,9 % du montant des salaires de l'année de référence au titre du Plan de Formation, les entreprises sont libres de verser selon leur choix, leur contribution légale.

Toutefois, les signataires du présent accord recommandent le versement d'une partie au moins de ces 0,9 % dans la mesure où un tel versement est compatible avec le plan de formation.

Article 6

Sur proposition de la section Finition, le Conseil d'administration de l'OPCA/CGM peut être amené à transférer une partie des fonds collectés au titre de la participation à la formation continue des entreprises de 10 salariés et plus au régime de formation continue des entreprises de moins de 10 salariés en tant que de besoins.

Article 7

La section professionnelle Finition a pour objet :

— de déterminer, dans les conditions fixées à l'article 1, les actions de formation propres à la section Finition

— d'informer et de sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention au titre des contrats d'insertion en alternance, et de la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle continue.

Article 8

La validité de la mise en application de cet accord devra être soumise, pour agrément, au Conseil d'administration de l'OPCA/CGM.

Formation professionnelle continue

Contribution obligatoire des entreprises de moins de 10 salariés

Accord du 21 décembre 1994

[Étendu par arrêté du 8 février 1996, 21 février 1996]

Considérant les attendus de l'acte de constitution de l'organisme paritaire collecteur agréé de la communication graphique et des multimédias (OPCA-CGM),

les parties signataires décident :

Article 1er

Que toutes les entreprises de moins de dix salariés, relevant de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur, sont tenues de verser à l'OPCA-CGM la totalité de leur contribution légale obligatoire à la formation continue des entreprises.

Article 2

De demander l'extension du présent accord.

Revalorisation de la contribution des entreprises de moins de 10 Salariés au titre du plan de formation

Accord paritaire du 10 décembre 2001

[Étendu par arrêté du 8 avril 2002, JO 19 avril 2002]

Les organisations représentatives soussignées, afin de soutenir l'effort de formation des entreprises comptant moins de 10 salariés,

Vu l'article L. 952-1 dit code du travail,

Vu l'article 2 de l'accord paritaire du 21 décembre 1994 portant sur les statuts de l'OPCA-CGM,

Vu le dispositif paritaire relatif au versement de la contribution obligatoire à l'OPCA-CGM portant sur le développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de moins de 10 salariés,

Arrêtent les dispositions suivantes :

Article 1

Les parties signataires conviennent de la revalorisation de la contribution des entreprises de moins de 10 salariés au titre du plan de formation de l'entreprise, la portant ainsi à 0,45 % de la masse salariale brute. L'échelonnement de cette revalorisation sera le suivant :

— 0,35 % à verser avant le 1^{er} mars 2003, au titre de la masse salariale ;

— 0,45 % à verser avant le 1^{er} mars 2004, au titre de la masse salariale.

Article 2

La contribution minimale par entreprise est portée à 100 euros.

Article 3

Les parties signataires de cet accord délèguent à l'OPCA-CGM la collecte et la gestion des fonds correspondants.

Article 4

Le dépôt du présent accord sera effectué conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 5

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 6

Le présent accord entrera en vigueur dès publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française.

Contribution obligatoire des entreprises de 10 salariés et plus

Accord du 21 décembre 1994

[Étendu par arrêté du 8 février 1996, JO 21 février 1996]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de l'imprimerie et de la communication graphique (FICG);

Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI);
Chambre syndicale nationale du pré-press (CSNP);
Fédération des SCOP de la communication.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Force ouvrière du livre CGT-FO;
Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication FILPAC - CGT;
Fédération communication et culture FTILAC - CFDT;
Syndicat national du personnel d'encadrement de l'imprimerie de labeur et activités connexes (SNIL) CGC;
Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle FC - CFTC.
Considérant les attendus de l'acte de constitution de l'organisme paritaire collecteur agréé de la communication graphique et des multimédias (OPAC-CGM),
les parties signataires décident :

Article 1er

Que toutes les entreprises de dix salariés et plus, relevant de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur, sont tenues de verser à l'OPCA-CGM 50 p. 100 de leur contribution légale obligatoire à la formation continue, au titre de leur plan de formation d'entreprise.

Article 2

De demander l'extension du présent accord.

Fongibilité des ressources de la formation continue (PFE)

Accord du 25 novembre 1996

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Fédération de l'imprimerie et de la communication graphique (FICG);
Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI);
Chambre syndicale nationale du pré-press (CSNP);
Fédération des SCOP de la communication.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*Fédération Force ouvrière du livre CGT-FO;
Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication FILPAC - CGT;
Fédération communication et culture FTILAC - CFDT;
Syndicat national du personnel d'encadrement de l'imprimerie de labeur et des activités connexes (SNIL) CGC;
Les organisations représentatives soussignées,
Vu les articles L. 952-2 et R. 952-4 du Code du travail;
Vu l'article 15 de l'accord national paritaire du 21 décembre 1994 portant création de l'OPCA-CGM,
conviennent des dispositions suivantes :*

Article 1er

Le conseil d'administration est autorisé à transférer une partie des fonds collectés par l'OPCA-CGM au titre de la participation continue des entreprises de dix salariés et plus, au régime de formation continue des entreprises de moins de dix salariés, en tant que de besoin et dans la limite de 50 % des sommes collectées et non utilisées au 1^{er} novembre de chaque année.

Article 2

Un document récapitulant l'emploi des fonds affectés aux entreprises de moins de dix salariés sera transmis chaque année par l'OPCA-CGM au ministre chargé de la formation professionnelle et à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 1999. Les organisations signa-

taires se réuniront au plus tard en septembre 1999 pour exprimer l'opportunité de sa reconduction.

Article 4

Le dépôt légal du présent accord sera effectué conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Article 5

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Contrats d'insertion en alternance - Versement de la contribution obligatoire des entreprises

Accord du 21 décembre 1994

[Étendu par arrêté du 8 février 1996, JO 21 février 1996]

Considérant les attendus de l'acte de constitution de l'organisme paritaire collecteur agréé de la communication graphique et des multimédias (OPCA-CGM),

les parties signataires décident :

Article 1er

Que toutes les entreprises relevant de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur sont tenues de verser à l'OPCA-CGM la totalité de leur contribution légale obligatoire au financement des contrats d'insertion en alternance.

Article 2

De demander l'extension du présent accord.

Capital de temps de formation

Versement de la contribution des entreprises

Accord du 21 décembre 1994

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de l'imprimerie et de la communication graphique (FICG);

Groupe des métiers de l'imprimerie (GMI);

Chambre syndicale nationale du pré-press (CSNP);

Fédération des SCOP de la communication.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Force ouvrière du livre CGT-FO;

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT;

Fédération communication et culture FTILAC - CFDT;

Syndicat national du personnel d'encadrement de l'imprimerie de labeur et des activités connexes (SNIL) CGC;

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle FC - CFTC.

Considérant les attendus de l'acte de constitution de l'organisme paritaire collecteur agréé de la communication graphique et des multimédias OPCA-CGM

les parties signataires décident :

Article 1er

Que toutes les entreprises relevant de la Convention collective de l'Imprimerie de labeur sont tenues de verser à l'OPCA-CGM la totalité de leur contribution autorisée par les textes réglementaires, au titre du financement du capital de temps de formation.

Article 2

De demander l'extension du présent accord.

Accord du 1^{er} décembre 1997

[Étendu par arrêté du 8 juillet 1998, JO 21 juillet 1998 ; secteur de la reliure - brochure - dorure exclu de l'extension]

Les industries graphiques connaissent aujourd'hui une métamorphose de leur paysage industriel, notamment due à l'évolution des moyens technologiques mis en oeuvre qui remettent en cause nombre de qualifications et d'emplois. Depuis plusieurs années, la branche a déployé des efforts en matière de refonte de la filière de formation, du développement des formations alternées, de la création des CQP et la volonté de tous les partenaires s'est traduite par un contrat d'étude prospective publié en octobre 1994.

Le regroupement de la collecte des fonds issus de la contribution des entreprises s'est fait par la création d'un collecteur unique dont l'acte constitutif a été adopté le 21 décembre 1994. Au nombre des missions figurant dans l'objet de ce nouvel outil au service de la branche figure la gestion du capital temps formation dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Aussi, les organisations représentatives soussignées,

Vu l'article L. 932-2 du Code du travail,

Vu l'article 2, alinéa 6, de l'accord paritaire du 21 décembre 1994 portant sur les statuts de l'OPCA-CGM,

Convienent des dispositions suivantes :

Préambule

Les parties signataires de cet accord national conviennent de la mise en oeuvre du Capital de Temps de Formation (CTF) dans les industries graphiques conformément à la législation en vigueur.

Cette mesure vise à compléter les dispositifs existant liés à la formation professionnelle des salariés en encourageant de façon prioritaire l'initiative individuelle, et en facilitant l'accès à la formation professionnelle soit dans le cadre du PFE de chaque entreprise, soit dans le cadre des orientations nationales et régionales de la CPNE.

Il revient à la branche professionnelle de préciser les principes de fonctionnement du CTF au sein du secteur.

Article 1er
Publics éligibles

Le CTF est ouvert et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective.

Le CTF s'adresse à tous les salariés en général et tout particulièrement aux personnels 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

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.

Article 3
Actions prioritaires

Le CTF est une démarche individuelle du salarié s'intégrant prioritairement 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 Certificats de Qualification Professionnels des industries graphiques
- accompagnant l'adaptation du salarié aux mutations techniques et technologiques.

Article 4
Durée des formations

La durée des formations relevant du dispositif du capital temps de formation doit être au minimum de 40 heures, la durée maximale admise par la branche relevant de la compétence de la CPNE en fonction des types de formation.

Article 5

Délai de franchise

La durée de la franchise entre deux actions de formation suivies au titre du CTF par un même salarié est fixée à un an, calculée à compter de la fin de l'action de formation précédemment engagée.

Article 6

Absences simultanées

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les absences au titre du CTF ne pourront pas excéder 1 salarié, sauf accord du chef d'entreprise.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, les absences ne pourront pas excéder 2 % des effectifs de l'entreprise.

Article 7

Financement

Le CTF sera financé sur la collecte et la mutualisation des fonds correspondant à 0,1 % de la masse salariale des entreprises du secteur soit 50 % des dotations actuelles du Congé Individuel de Formation.

Les prises en charge financières se font de la façon suivante :

- 50 % du budget correspondant à l'action de formation par l'OPCA CGM au titre des fonds du CTF
- 50 % du budget correspondant 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 Engagement De Développement de la Formation (EDDF) ou Fonds Social Européen (FSE).

Les frais pris en charge comportent notamment :

- les frais pédagogiques
- la rémunération brute du salarié parti en formation
- les charges sociales patronales (légal et conventionnelles)
- les frais de transport
- l'hébergement et la restauration

Article 8

Délégation

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 section particulière de l'OPCA CGM.

L'examen des dossiers sera fait par une commission paritaire.

Article 9

Procédure

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 favorable de la demande du salarié adresse à l'OPCA CGM une demande de prise en charge des frais de 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

Les parties signataires conviennent de suivre l'évolution du CTF et de procéder aux modifications qu'elles jugeront nécessaires.

Une évaluation du dispositif sera faite dans les deux ans de sa mise en oeuvre.

Article 11

Publicité

Le dépôt du présent accord sera effectué conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Article 12 Extension

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Affectation de fonds de l'alternance aux centres de formation des apprentis ***Accord du 25 novembre 1996***

[Non étendu, reconduit pour une durée indéterminée par accord du 16 janvier 2001 non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FICG ;

SICOGIF ;

GMI.

Syndicats de salariés :

FO ;

FILPAC-CGT ;

FTILAC-CFDT ;

CFE-CGC.

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de l'imprimerie et de la communication graphique (FICG);

Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI);

Chambre syndicale nationale du pré-press (CSNP);

Fédération des SCOP de la communication.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT;

Fédération communication et culture FTILAC - CFDT.

Considérant les dispositions 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 janvier 1993 et les attendus de l'article 96 de la loi de finances pour 1994 n° 93-1352 du 30 décembre 1993;

Considérant que les dispositions du décret n° 93-756 du 29 mars 1993 prises pour leur application;

Considérant que l'apprentissage est une voie normale de la formation professionnelle initiale au même titre que la formation à plein temps;

Considérant cependant que les fonds dont il est fait mention dans les textes ci-dessus sont prioritairement destinés au financement des contrats d'insertion en alternance,

les parties signataires décident :

1. De favoriser le développement de l'apprentissage concernant les métiers de l'imprimerie et de la communication graphique par l'accroissement des effectifs et l'élévation des niveaux de formation en harmonie avec les recommandations du contrat d'études prospectives.

2. De demander en conséquence à l'OPCA-CGM, OMA collecteur pour la profession, de réserver tout ou partie du pourcentage maximum autorisé par les textes réglementaires, de la collecte alternance des entreprises au profit des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

De donner délégation à l'OPCA-CGM, pour définir les règles qui lui permettront annuellement :

- de procéder à l'affectation des fonds au vu des demandes présentées par les CFA et retenues par les CPNE concernées;

- de vérifier les conditions d'utilisation des fonds ainsi affectés.

4. De donner délégation à CGM Formation pour assurer la promotion de l'apprentissage dans la branche de l'Imprimerie et des Industries graphiques.

5. De considérer cet accord comme un élément constitutif de la négociation quinquennale sur la formation professionnelle prévue par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

6. De se rencontrer à nouveau dans le cas où des modifications législatives ou réglementaires viendraient mettre en cause l'une des dispositions ci-dessus définies.

7. Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Désignation d'un organisme de collecte des fonds de la formation (OPCA)

Accord du 12 septembre 2011

[Étendu par arr. 24 févr. 2012, JO 29 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

RBD ;

GMI ;

FSCOPC ;

UNIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FFSCEGA CFTC ;

FL CGT-FO ;

IP CFE-CGC.

Préambule

Vu la loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue, vu l'ensemble des textes régissant l'organisation juridique et le fonctionnement des organismes agréés pour la collecte et la gestion des fonds affectés à la formation professionnelle continue des salariés.

Les parties signataires du présent accord décident :

Article 1 **Désignation**

De désigner AGEFOS-PME en tant qu'organisme collecteur unique des fonds affectés à la formation professionnelle continue des salariés.

Article 2 **Champ d'application**

Que la présente désignation s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques exerçant leur activité sur le territoire français, y compris les départements et territoires d'Outre-mer.

Article 3 **Fonctionnement**

Que cette désignation est faite sous réserve de la création au sein de l'OPCA AGEFOS-PME d'une section paritaire professionnelle dont les conditions de fonctionnement seront déterminées dans un protocole d'accord portant sur l'organisation de ladite section paritaire professionnelle de la branche.

Article 4 **Versement des contributions**

À compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques verseront leur contribution à la formation professionnelle telle que définie par les textes légaux et conventionnels à AGEFOS-PME.

Article 5 **Contreparties à l'adhésion**

En contrepartie de ces versements, les entreprises accèderont aux services d'AGEFOS-PME dans les conditions définies par la section professionnelle paritaire de branche.

Les fonds collectés auprès des entreprises relevant du champ d'application du présent accord feront l'objet d'un rapport annuel portant tant sur la collecte que sur l'utilisation des fonds.

Ce rapport sera communiqué à la Commission paritaire nationale de l'emploi de l'imprimerie et des industries graphiques.

Article 6 **Révision et dénonciation de l'accord**

6.1 **Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet à tout moment d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des parties signataires qui devra également se voir communiquer le projet de révision.

La Commission paritaire nationale sera alors convoquée dans un délai de deux mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord ou de la dernière révision, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

6.2 **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation.

Article 7 **Extension de l'accord**

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Financement de la formation professionnelle **Accord du 30 novembre 2012**

[Étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 22 févr., applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale de l'imprimerie de la communication ;

Fédération des SCOP de la communication ;

Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FC CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant 3 déc. 2012, étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 22 févr.¹

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale de l'imprimerie de la communication ;

Chambre syndicale nationale du Pré-Presse (CSNP) ;

Chambre syndicale nationale de la relieure-brochure-dorure (CSNRBD) ;

Fédération des SCOP de la communication ;

Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI).

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FC CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Préambule

Les entreprises du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques sont confrontées à une recomposition de leurs domaines d'intervention et de leurs modes opératoires, qui modifient le périmètre des compétences requises pour

faire face à ces mutations, ont souhaité depuis plusieurs années construire une politique de branche ambitieuse fondée notamment sur :

- Le renforcement de la prise en charge des trajectoires individuelles de formation des salariés
- L'établissement d'une liste d'actions prioritaires édictées par la branche
- L'identification des nouvelles compétences-clé engendrées par ces mutations industrielles
- Le développement de la professionnalisation, que ce soit sous la forme des périodes de professionnalisation ou des contrats
- L'animation du réseau des CFA de la branche
- L'animation du réseau de conseil de proximité
- La construction d'outils d'aide au reclassement, et de sécurisation professionnelle.

Article 1 **Objet**

Le présent accord a pour objet de fixer les taux conventionnels et les modalités de financement de la formation professionnelle continue dans les entreprises du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques.

Article 2 **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises qui relèvent de la Convention collective de l'imprimerie et des industries graphiques.

Article 3 **Montant des contributions au financement de la formation professionnelle continue**

(Avenant, 3 déc. 2012, étendu) À compter du «1^{er} janvier 2012», les taux de contribution conventionnels au titre du financement de la formation professionnelle continue sont fixés comme suit :

Entreprises comptant moins de 10 salariés :

- 0,25 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,90 % au titre du plan de formation.

Ces contributions sont intégralement versées à l'AGEFOS-PME.

Entreprises de 10 salariés et plus :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation ;

Cette contribution est intégralement versée à l'AGEFOS-PME.

— 0,90 % au titre du plan de formation. Cette somme est versée à hauteur de 0,70 % à l'AGEFOS-PME. Le solde peut être versé à l'AGEFOS-PME ou utilisé conformément aux dispositions légales relatives à la formation professionnelle continue.

Ces taux conventionnels sont applicables y compris aux entreprises qui bénéficient au plan fiscal des abattements liés aux franchiseements de seuils d'effectifs.

Concernant le taux de contribution au financement du congé individuel de formation, les taux légaux seuls sont applicables.

Article 4 **Portée de l'accord**

(Avenant, 3 déc. 2012, étendu) À compter du «1^{er} janvier 2012» les dispositions du présent accord se substituent à toute disposition ayant le même objet figurant dans un accord paritaire national antérieur.

Article 5 **Extension et entrée en vigueur**

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent accord et conditionnent son entrée en vigueur à cette extension.

Désignation OPCO **Accord du 12 décembre 2018**

[Étendu par arr. 30 juill. 2019, JO 8 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Préambule

Les entreprises relevant de la branche Imprimerie de Labeur et Industries Graphiques ont vu en quelques années leurs profils de compétences, leurs modes opératoires technologiques, leurs supports, leurs procédés, leur process et leurs modèles économiques, profondément modifiés. La numérisation des étapes de la chaîne graphique, la modification des flux, la nécessité de la poly-compétence mais aussi la transformation digitale de certains marchés ont conduit le secteur graphique à construire des boîtes à outil accompagnant ces mutations au plus près du tissu local d'implantation de ces entreprises.

Le décloisonnement des compétences et des procédés joint à la nécessaire agilité des entreprises qui devient un impératif, ont engendré des initiatives collectives sous forme d'études et de plans d'actions RH au profit des TPE (77 % des entreprises du tissu graphique comptent moins de 11 salariés) solidement ancrées dans une logique de proximité mêlant économie, innovation et élévation constante des compétences, mais faiblement dotées d'outils visant à construire des stratégies de développement RH.

C'est dans ce contexte de constante mutation mais d'absence de mobilité géographique des salariés, que les entreprises, pour être attractives, ont priorisé les écosystèmes locaux afin de s'inscrire dans une logique de circuits courts attendus par les donneurs d'ordre et portée par la branche au titre d'une RSE sectorielle. Passer d'une logique de massification à une logique de personnalisation suppose en effet d'accompagner l'évolution professionnelle et la qualification des salariés en assurant le nécessaire renouvellement des compétences et leur élargissement engendrés par ces nouveaux modèles et la pyramide des âges des ouvriers et de l'encadrement.

C'est pour faire face à ces défis tant individuels que collectifs, que la branche a mis en œuvre depuis plusieurs années une politique ambitieuse et offensive au travers de l'animation d'un réseau de conseil de proximité. Celui-ci permet de faire naître et d'accompagner des projets provenant d'un tissu de TPE sensibles à l'approche personnalisée seule apte à convaincre ces entreprises d'entrer dans des actions collectives structurantes (GPEC territoriale notamment). Préfigurant cette approche locale, l'accord paritaire du 12 octobre 2004 s'est doté d'un outil de consolidation pour soutenir des actions conduites par la branche dans les régions et accompagner des projets territoriaux innovants.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour «la liberté de choisir son avenir professionnel» acte de la transformation des organismes paritaires de collecte agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce dispositif légal complété par les décrets qui y sont associés, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent et ce par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Au vu des éléments de cadrage sus mentionnés, compte tenu de la nécessité de marier l'intelligence collective territoriale avec la performance économique des TPE, les parties signataires du présent accord décident de désigner l'OPCO «Économie de proximité et secteurs associés» comme opérateur de compétences pour les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de l'Imprimerie et des Industries Graphiques exerçant leur activité sur le territoire français y compris les départements et territoires d'Outre-Mer.

En effet, compte tenu du maillage territorial de l'OPCA AGEFOS PME comme du futur OPCO désigné, de l'expertise RH du réseau de proximité, de la logique d'ancrage territorial des entreprises du secteur et des relations nouées entre la branche et son OPCA de référence.

Compte tenu de la nécessité d'assurer une efficacité opérationnelle pour les entreprises du secteur tant pour la composante collecte des contributions que pour leur gestion, de la prise en charge des dossiers et de l'offre d'appui conseil ;

Les parties signataires conviennent de désigner l'OPCO visé à l'article 1 et porté par AGEFOS PME.

Article 1er Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de l'Économie de proximité et secteurs associés (OPCO secteur 10) comme l'opérateur de compétences de la branche Imprimerie de Labeur et Industries Graphiques au titre de sa contribution légale à la formation professionnelle continue et à l'alternance complétée par les contributions conventionnelles rendues obligatoires par les accords collectifs nationaux des 12 octobre 2004, 30 novembre 2012 et 30 octobre 2015 et les contributions à titre volontaire pour la formation du personnel relevant de l'Imprimerie

de Labeur 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 2018-771), le présent accord dispose que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnel est géré au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences dont la désignation procède du présent accord.

Article 2

Champ d'application

La présente désignation s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Imprimerie de Labeur et des Industries Graphiques.

Article 3

Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace l'accord du 12 septembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche Imprimerie de Labeur et Industries Graphiques.

Article 4

Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu, doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés ou à défaut des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Or, pour la branche Imprimerie de Labeur et Industries Graphiques, 96 % des entreprises du secteur relèvent de cette catégorie et toutes les entreprises relevant d'une branche en application de l'article L. 6332-1-1 du code de travail ne peuvent relever que d'un seul opérateur de compétences quel que soit leurs effectifs.

Pour ces deux raisons il n'y donc pas lieu de prévoir dans le présent accord de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Conditions liées au fonctionnement

La désignation de l'OPCO de proximité et secteurs associés est faite sous réserve de la création d'une section professionnelle paritaire de branche et de tout organe de gouvernance susceptibles d'être créés par le Conseil d'Administration de l'OPCO et de garantir ainsi la prise en compte des spécificités de la branche Imprimerie de Labeur et Industries Graphiques.

Article 6

Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent 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 organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Avenant du 12 mars 2019

[Etendu par arr. 30 juill. 2019, JO 8 août, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;
GMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;
F3C-CFDT ;
Fédération du Livre CGT-FO ;

Préambule

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, avis publié au JO du 9 février 2019 ;

Vu le courrier de la DGEFP du 23 février 2019 qui avait pour objet de préciser les recommandations de l'État en termes de désignation de l'opérateur de compétences pour le secteur imprimerie de labeur et industries graphiques ;

Vu l'accord du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité ;

Les parties signataires du présent avenant paritaire s'accordent pour réaffirmer l'importance qu'elles attachent à une politique de formation et de développement des compétences maîtrisée par la branche dans un contexte de mutations technologiques.

Elles constatent, en outre, que le nouveau cadre juridique fixé par la loi et complété désormais par le nouveau cadre statutaire offert par l'accord du 27 février 2019 nécessitent des adaptations objet du présent avenant qui ne remet pas en cause les orientations contenues dans l'accord paritaire modifié par le présent texte.

Article 1er Objet

Le présent avenant a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité tel qu'il procède de l'accord constitutif du 27 février 2019 et ce pour la branche Imprimerie de Labeur et Industries Graphiques au titre de sa contribution légale à la formation professionnelle continue et à l'alternance, complétée par les contributions conventionnelles rendues obligatoires par les accords collectifs nationaux des 12 octobre 2004, 30 novembre 2012 et 30 octobre 2015 et les contributions à titre volontaire pour la formation du personnel relevant de l'Imprimerie de Labeur 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 2018-771), le présent accord dispose que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnel est géré au sein d'une section 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

La présente désignation s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Imprimerie de Labeur et des Industries Graphiques.

Article 3 Sécurisation juridique

Le présent avenant annule et remplace l'accord du 12 septembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche Imprimerie de Labeur et Industries Graphiques et celles des dispositions de l'accord paritaire du 12 décembre 2018 impactées par l'accord du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité.

Article 4 Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu, doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés ou à défaut des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Or, pour la branche Imprimerie de Labeur et Industries Graphiques, 96 % des entreprises du secteur relèvent de cette catégorie et toutes les entreprises relevant d'une branche en application de l'article L. 6332-1-1 du code de travail ne peuvent relever que d'un seul opérateur de compétences quels que soit leurs effectifs.

Pour ces deux raisons il n'y donc pas lieu de prévoir dans le présent accord de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 Dispositions générales

— Entrée en vigueur de l'accord :

Le présent accord entrera en vigueur le 12 Mars 2019

— Durée de l'accord :

Les parties signataires conviennent 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 organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance PRO-A Accord du 27 janvier 2021

[Étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC ;

FESPA France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Préambule

Le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques a pris la mesure depuis plusieurs années de la modification de l'identité du secteur et des nécessaires mutations des compétences qu'il faut organiser au niveau des entreprises avec le souci d'anticiper et de planifier.

Ces mutations sont multifactorielles : 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 tertiaisée les dix dernières années poursuit une mutation de ses modèles économiques, technologiques, environnementaux et sociaux dans un environnement fortement marqué par la concurrence du digital, la démassification de l'imprimé publicitaire et 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, quelque soit leur taille, sont touchées par ces modifications de modèles accélérées d'une part par la transition numérique, d'autre part par les nouvelles pratiques d'achat des donneurs d'ordre.

Face à ces mutations, le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques s'est doté au fil du temps d'outils de veille et de capacités d'action en créant des dispositifs spécifiques d'accompagnement des mutations économiques et des compétences en perpétuelle transformation. Tous les accords paritaires de branche qui ont eu vocation à renforcer la capacité à financer l'élargissement des compétences induites par cette modification profonde de la transformation du message imprimé 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 Contrat d'Etude Prospective (CEP), a été de prioriser une logique de certification des compétences avec la promotion de CQP cœur de métier, de s'inscrire dans la logique des blocs de compétences et d'identifier les passerelles envisageables pour transversaliser les compétences avec des secteurs adressant des marchés connexes, avec des procédés convergents et des compétences mobilisant un tronc commun avec nos référentiels.

La crise sanitaire qui s'est traduite par une crise économique a conduit les partenaires sociaux à considérer qu'il était crucial, sans attendre la conclusion 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) comportant des engagements en termes d'emploi et de formation qui impliqueront, pour certaines actions prioritaires, un cofinancement de branche.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant de la branche imprimerie et industries graphiques (IDCC 0184) élar-

gie à la branche sérigraphie (IDCC 0614) par arrêté de fusion en date du 23 janvier 2019 sans nécessité de dispositions spécifiques concernant les entreprises comptant moins de 50 salariés vu la structuration du secteur qui compte 80 % d'entreprises de moins de 10 salariés.

Au-delà de ce rappel, les organisations signataires estiment qu'il est indispensable de faire bénéficier du présent dispositif PRO-A à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de répondre aux enjeux rappelés dans le préambule portant sur les mutations sensibles des métiers, le risque d'obsolescence des compétences pour certaines familles de métiers en fixant le cadre de la mise en œuvre du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance en se livrant à un inventaire des certifications professionnelles accessibles au dispositif PRO-A pour les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Le présent accord concerne tous les salariés, surtout ceux placés dans le dispositif d'Activité Partielle et dont la qualification pourrait être en décalage au regard des évolutions technologiques, démographiques ou organisationnelles des entreprises.

Ce dispositif de formation en alternance permet donc aux entreprises relevant des champs conventionnels visés par le présent texte, de mobiliser des fonds auprès de l'OPCO-EP et ce afin de financer notamment les actions de formation et les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience dans une perspective de changement de métier, de branche ou de bénéficier d'une promotion professionnelle.

Article 3

Certifications concernées par le dispositif issu du présent accord

3.1

Principe

La reconversion ou la promotion par l'alternance peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences et du compte personnel de formation mis en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié. À cet égard, les parties signataires estiment indispensable de rappeler que l'entretien professionnel obligatoire dont la portée est rappelée dans l'accord APLD signé le 16 novembre 2020 et dont l'arrêté d'extension a été publié au JO le 16 janvier 2021 est un outil d'échanges et de réflexions conjointes qui doit permettre d'identifier les aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle que ce soit au niveau d'une éventuelle reconversion ou d'une promotion.

3.2

Lien avec les certifications professionnelles

Le dispositif PRO-A créé par la loi du 5 septembre 2018 pour redynamiser les modalités de formation ouvertes aux salariés dans un contexte de forte mutation du marché du travail, doit permettre d'offrir aux salariés une possibilité de promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou construire une reconversion.

Sont éligibles à la PRO-A, sur la base des études paritaires menées sous la responsabilité de la CPNEFP (voir notamment les études d'opportunité préalables à la rénovation ou à la création de CQP), les certifications professionnelles suivantes :

Les 14 CQP de l'imprimerie et des Industries Graphiques inscrits au RNCP

8/14 CQP sont accessibles en blocs de compétences :

- Concepteur Réalisateur Graphique
- Technicien prépresse
- Conducteur de presse numérique
- Conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe offset feuilles
- Conducteur d'encarteuse piqueuse
- Conducteur de chaîne de reliure
- Technico-commercial des Industries Graphiques
- Fabricant deviseur

Les blocs de compétences existants constitutifs de ces 8 CQP :

- Intégrer les contraintes de production, communiquer et rendre compte,
- Mettre en œuvre les procédures qualité, sécurité, environnement
- Gestion de données variables
- Gestion des fichiers

-
- Préparer, organiser une production (avec la spécialité par type d'emploi repère et de machine)
 - Conduite de machine (adapté à chaque machine utilisée)
 - Réaliser une maintenance de premier niveau (adapté à chaque machine utilisée)
- 6/14 CQP sont accessibles avec une «certification complète»
- Conducteur de rotative d'exploitation simple offset continu
 - Conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe flexographie
 - Conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe héliogravure emballage
 - Massicotier
 - Conducteur de plieuse
 - Conducteur de chaîne de brochage

5 CQPI

- animateur d'équipe domaine industriel
- Agent logistique
- Conducteur d'équipements industriels
- Opérateur de maintenance industrielle
- Opérateur qualité

Certificat de Compétences Professionnelles Interbranche (CCPI) Tutorat en entreprise (Termes exclus de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août)

Diplômes et titres :

- CAP sérigraphie
- CAP signalétique et décor graphique
- Bac pro Réalisation de Produits Imprimés et Plurimédia (RPIP) option A et B
- Bac pro Façonnage de Produits Imprimés - Routage
- Bac pro Pilotage de Système de Production Automatisé (PSPA)
- Bac pro Maintenance des Équipements Industriels
- Titre professionnel Préparateur de commandes
- Titre professionnel agent magasinier

Les certifications Cléa

6 CQP en cours de création en blocs de compétences

À destination de la sérigraphie

- Imprimeur numérique grand format
- Médiapplicateur de film adhésif et de produits imprimés
- Conducteur en sérigraphie

À destination du routage

- Conducteur de ligne de routage
- Gestionnaire de date

À destination du packaging

- Conducteur de plieuse-colleuse
- Conducteur de machine de découpe

La liste des certifications susmentionnées répond à une analyse de pertinence en termes de compétences requises pour consolider les compétences d'aujourd'hui et préparer l'imprimerie de demain.

Dans le cadre des études prospectives que la branche a pu mener par le biais de l'Observatoire paritaire d'une part, des études économiques et de l'EDEC en cours de finalisation d'autre part puis des diagnostics RH notamment, il apparaît un certain nombre de besoins émergents, de métiers en tension (post presse, maintenance, routage personnalisation), des besoins en renforcement des connaissances de base, mais aussi des familles de métiers sensibles aux effets de l'automatisation et l'introduction de l'industrie 4.0 avec la suppression ou la nécessaire recomposition de métiers à faible valeur ajoutée.

Il apparaît également, grâce au travail de fond que mène la CPNEFP pour établir un portrait statistique des suppressions de postes que face à l'absence de mobilité géographique, il est nécessaire d'établir des parcours de recon-

version vers des champs d'activité connexes qui relèvent de certains CQPI et de bassins graphiques de proximité.

Article 4 **Financement**

Les actions de formation correspondant au présent dispositif peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération en dehors du temps de travail pour certaine formation et ce avec l'accord express du salarié sans dépasser--- en heures par salarié et par an.

La CPNEFP détermine, par le biais d'une commission paritaire restreinte, l'actualisation de la liste des certifications professionnelles éligibles et le niveau de prise en charge des dépenses liées au présent dispositif.

Elle prend en compte dans le niveau de prise en charge :

- 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 conditions 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 politique de branche portant sur le soutien à l'alternance sont les suivants :

- Actions visant à l'obtention d'un CQP prépresse commercial, fabricant-deviseur : 35 € / h / stagiaire
- Action CQP (impression finition) 50 € / h / stagiaire

Article 5 **Durée de l'action**

Compte tenu de l'importance de réaffirmer la promotion de la professionnalisation des salariés par le biais de l'alternance, les actions entrant dans le cadre de la PRO-A et conduisant aux certifications de branche pourront s'inscrire dans une durée pouvant aller jusqu'à douze mois et d'un temps de formation dérogatoire.

Les parties signataires rappellent que la CPNEFP peut déterminer une enveloppe financière annuelle selon les critères annuellement définis.

Article 6 **Tutorat**

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 part d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans et d'autre part d'une adhésion volontaire à cette nouvelle mission 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 trois salariés bénéficiaires de contrats de PRO-A, de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. L'employeur peut exceptionnellement être le tuteur. Les missions du tuteur qui devront être précisées dans une charte du tutorat contrôlée par la CPNEFP sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires lorsqu'il s'agit de nouveaux entrants ;
- Présenter les perspectives de professionnalisation et la méthode associée au salarié de l'entreprise qui entrerait dans un processus de promotion interne ;
- 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 maintenir 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**

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises comptant moins de 50 salariés. L'accord ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises quel que soit leur taille.

Article 8 **Révision**

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions fixées à l'article L. 2261-7 du Code du Travail.

Article 9
Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Accompagnement des mutations
Accord du 20 décembre 2021

[Non étendu, applicable aux contributions de l'année 2021 et suivantes, sous réserve de l'accord du 18 Août 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC ;

F3C CFDT

Préambule

Le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques conduit, depuis plus de 30 ans, une politique d'accompagnement des entreprises et des salariés ambitieuses et innovantes, qui s'est notamment développée sur le champ de la formation à la suite en particulier de l'accord de branche de 2004 et des accords ultérieurs.

Le secteur a toujours mis en place, au sein d'instances paritaires, des moyens spécifiques pour accompagner et anticiper les profondes transformations du secteur.

Il s'est doté récemment avec la création d'Ambition Graphique d'un outil paritaire pour renforcer la cohérence et l'efficacité des actions de la branche.

La réforme de la formation professionnelle a créé un nouvel environnement qui est venu bousculer l'organisation mise en place par la branche, notamment en rendant impossible le maintien dans les OPCO de réseaux dédiés pour les branches professionnelles.

De ce fait, et depuis deux ans, le constat est fait que les entreprises et les salariés ne disposent plus des services dont ils pouvaient bénéficier auparavant.

Pour préserver toute la construction paritaire mise en place par la branche depuis le début des années 2000 et redéployer des services spécifiques prenant en compte les profondes transformations économiques et sociales du secteur, ainsi que pour tirer les conséquences de l'impossibilité pour les OPCO de collecter les contributions relatives au dialogue social à compter du 1^{er} janvier 2023, il est décidé de revoir les modalités de financement du développement des compétences et de l'accompagnement des mutations dans le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques :

Article 1
Rappel des efforts contributifs de la branche pour le développement économique et social

La branche dispose :

- D'une contribution conventionnelle destinée au développement de la formation professionnelle continue ;*
- D'une contribution dite «de services» pour financer des services non monétaires en direction des entreprises et salariés;*
- D'une contribution destinée au fonds de développement territorial.*

Il est décidé de revoir les affectations de ces contributions en fonction de l'évolution des besoins du secteur.

Article 2
Les besoins du secteur

La branche souhaite mettre en place :

- Un dispositif d'observation et d'anticipation des mutations économiques et sociales ;*

-
- Des actions d'accompagnement de l'innovation ;
 - Un réseau d'appui aux entreprises notamment pour le développement des compétences des salariés ;
 - Des moyens propres à la branche pour accompagner ce développement des compétences ;
 - Soutenir les acteurs du développement des compétences et notamment le réseau des CFA intervenant sur les métiers de la branche.

Pour ce faire, il est décidé de revoir les contributions et les modalités de leur utilisation.

Article 3 **Les contributions nouvelles**

À compter de l'année 2021 incluse, il est décidé :

- Le remplacement de la contribution conventionnelle destinée à la formation professionnelle continue dont le champ est trop étroit, par une contribution nouvelle destinée au développement des compétences des salariés, au développement de l'alternance et notamment de l'apprentissage ainsi qu'à l'accompagnement des recrutements et reconversions professionnelles. Le montant de cette contribution est fixé de la manière suivante :

m 0,50 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 50 salariés,

m 0,20 % de la masse salariale pour les entreprises de 50 à moins de 100 salariés,

m 0,10 % de la masse salariale à partir de 100 salariés

- Le remplacement de la contribution de services par une contribution destinée au financement de l'accompagnement des entreprises et salariés d'un montant de 0,15 % de la masse salariale (avec un plancher de 200 € et un plafond de 10 000 euros).

Les contributions destinées au fonds de développement territorial et au financement du dialogue social sont inchangées.

L'ensemble de ces contributions est collecté par l'organisme désigné par la CPNEFP, reversé à Ambition Graphique et utilisé selon les dispositions conventionnelles en vigueur.

Concernant la contribution destinée au développement des compétences et de l'alternance, au recrutement et au reconversions, son usage sera précisé dans le cadre de l'accord à venir sur la formation professionnelle et le développement des compétences. Les parties s'engagent à négocier cet accord au cours du premier trimestre 2022.

Article 4 **La collecte des contributions**

Elle est assurée par un organisme choisi par la CPNEFP en application du présent accord.

Une convention sera établie entre l'organisme désigné et Ambition graphique, destinataire des fonds et garant de leur bon usage dans le respect des textes conventionnels, notamment ceux relatifs au dialogue social et au fonds de développement territorial.

Article 5 **Les reliquats existants au sein de l'OPCO**

Les fonds conventionnels destinés à la formation professionnelle continue collectés antérieurement à 2021 demeurent gérés au sein de l'OPCO EP.

Ils seront utilisés conformément à la réglementation pour le développement de la formation professionnelle continue. À cet effet, la CPNEFP décidera des plans d'actions prioritaires à mettre en œuvre. Ces plans seront relayés par la SPP au sein de l'OPCO EP.

Concernant les reliquats existant en matière de contribution de services, celle-ci étant devenue sans objet, elle fait l'objet d'une convention de reversement.

Article 6 **Engagement d'une négociation**

En complément du présent accord, les signataires prennent l'engagement de conduire dans les 3 premiers mois de l'année 2022 une négociation pour doter la branche d'un cadre conventionnel global servant de support aux politiques d'emploi, de formation et de développement des compétences.

Article 7 **Date d'application**

Le présent accord est applicable aux contributions de l'année 2021 et suivantes, sous réserve de l'accord du 18 Août 2021.

Article 8

Entrée en vigueur et extension

L'entrée en vigueur du présent accord se fera le jour qui suivra son dépôt auprès des services administratifs compétents, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

En outre, les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 9

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 10

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés autres que celles portant sur les taux de la contribution conventionnelle visée à l'article 4, vu la structuration du secteur composé de TPE/PME.

Article 11

Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Développement et innovation

Accord du 16 mai 2023

[Étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable le jour qui suit son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques est confronté à des mutations technologiques et organisationnelles sans précédent qui impactent les conditions et modalités d'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 indispensables à l'accompagnement des entreprises.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont créé en mai 2021 l'Agence paritaire de développement d'innovation graphique dénommée «Ambition Graphique».

Aussi, la CPPNI (Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) souhaite renforcer les moyens d'action au profit des entreprises et des salariés et décident des éléments ci-dessous.

Article 1

Création d'une contribution de développement économique et d'innovation

Il est instauré à la date du 1^{er} 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 CPNEFPIIG qui désigne en outre le collecteur.

Pour la première année, le taux de cette contribution conventionnelle est arrêté à 0,15 % de la masse salariale avec un plancher de 200 euros et un plafond de 10000 euros.

Article 2

Objet et destination de la contribution de développement économique et d'innovation

La contribution visée à l'article 1 du présent accord est reversée à l'association paritaire Ambition 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 dimension collective favorisant le développement et l'innovation dans les entreprises du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques.

Elle peut notamment être utilisée pour les actions suivantes :

⇒ Construction et animation d'un pôle de veille et d'études technologiques, économiques et sociales, des secteurs de l'imprimerie et de la communication graphique ;

⇒ Mise en place et soutien d'un centre technique de l'imprimerie et des industries graphiques ;

⇒ Conception et gestion de toute action de bassin destinée à mailler les entreprises et outiller les TPE/PME pour développer une vision prospective de leur devenir ;

⇒ Mise en œuvre de toute action visant à accompagner au changement les entreprises de manière opérationnelle et ce pour faire face à la modification de leurs modèles économiques technologiques et organisationnels ;

⇒ Valorisation de ces initiatives en finançant l'édition et la diffusion de tous guides techniques, toutes études, toutes boîtes à outils contribuant 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 innovations pédagogiques, la promotion des métiers et filières ;

Cette liste n'est pas limitative dès lors que les actions soutenues par la contribution ont comme finalité le développement et l'innovation graphique. Il appartient à la CPNEFPIIG 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

Les fonds sont gérés par le Conseil d'Administration de l'association Ambition Graphique sous le contrôle politique souverain de la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) et le suivi comptable du commissaire aux comptes de l'association.

Article 4

Mise en œuvre des actions

Les actions résultant du présent accord peuvent être mises en œuvre directement par Ambition Graphique ou être confiées, sous sa responsabilité, à des opérateurs tiers disposant de compétences spécifiques pour intervenir dans le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques.

Article 5

Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du présent accord se fera le jour qui suit son extension.

Article 6

Extension de l'accord

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Article 7

Révision

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 8

Dispositions particulières

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions particulières pour les entreprises comptant moins de cinquante salariés.

Article 9

Dépôt

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions prévues notamment à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Réduction et aménagement du temps de travail⁽¹⁾

(1) Pour la branche spécifique de la Reliure-Brochure-Dorure, voir l'accord du 22 mars 2001 non étendu.

Accord du 29 janvier 1999

[Étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable après son extension pour les entreprises ayant choisi d'anticiper le passage aux « 35 heures », et au plus tard le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, le 1^{er} janvier 2002 pour celles de 20 salariés et moins]

Préambule

Conscients de la nécessité de conduire l'adaptation industrielle du secteur pour anticiper les mutations et les changements de mode d'organisation qu'elles imposent.

Considérant que dans ce contexte la réduction et l'aménagement du temps de travail constituent l'un des moyens pour tenir compte de l'aspiration des salariés et répondre à cet impératif pour assurer la pérennité des entreprises, le développement et la consolidation de l'emploi.

Considérant que l'application de la réduction du temps de travail ne devra pas nuire au pouvoir d'achat des salariés, les entreprises doivent être en mesure de rechercher, dans le cadre des nouveaux modes d'organisation prévus par l'accord, les meilleures solutions pour le développement de la compétitivité, l'efficacité industrielle, la consolidation et le développement de l'emploi.

Considérant que pour mettre en place la réduction du temps de travail les entreprises doivent pouvoir disposer d'outils permettant la mise en oeuvre des adaptations indispensables pour relever les défis auxquels est confrontée la branche.

Considérant que les changements d'organisation induits par la réduction du temps de travail doivent favoriser l'autonomie, la délégation de responsabilité et permettre un juste équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Considérant que les parties signataires ont travaillé ensemble sur ce projet ambitieux qui a pour but de définir le cadre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail dans les industries graphiques, en permettant aux entreprises de réagir aux demandes des clients en adaptant leurs horaires et en impliquant les salariés dans le choix du rythme de travail.

Considérant que le présent accord cadre destiné à mettre en oeuvre la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les industries graphiques doit être une incitation à la concertation avec les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise afin de déterminer des solutions négociées sur ce thème ayant des incidences positives en terme 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 devront dans l'entreprise être précédées d'un volet industriel portant sur l'organisation du travail et d'un volet social portant notamment sur la politique salariale.

considérant en outre que le choix de ces nouveaux modes d'organisation des entreprises devront intégrer un effort particulier de formation ciblée.

Considérant que les parties signataires estiment dans ce cadre que ces actions induites par la réduction et l'aménagement du temps de travail, favorisant l'élévation et l'élargissement des compétences, seront considérées comme prioritaires dans les dispositifs paritaires spécifiques à mettre en oeuvre 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 opteront pour une réduction du temps de travail avec embauches compensatrices, sont invitées à privilégier le recours aux contrats à durée indéterminée.

Considérant qu'au vu de ces éléments qui entraînent la modification des modes d'organisation fixés par la Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques, il importe d'adapter celles des dis-

positions de ladite convention entrant dans le champ d'application du présent accord.

Considérant que la réduction du temps de travail doit permettre de gérer le transfert des compétences aux nouveaux embauchés, la cessation anticipée d'activité et le renouvellement des effectifs salariés.

Considérant que dans ce cadre, vu l'accord interprofessionnel relatif à l'ARPE, les parties signataires déclarent vouloir prendre l'initiative d'examiner positivement les conditions d'application dans les industries graphiques de ce nouvel accord interprofessionnel.

Considérant qu'il convient d'étudier la mise en place d'un dispositif spécifique de cessation anticipée d'activité dans les industries graphiques.

Considérant que les parties signataires souhaitent mandater l'Observatoire paritaire de la branche pour mener l'étude de faisabilité destinée à favoriser la mise en oeuvre de ce dispositif.

Considérant enfin que les parties signataires souhaitent faire bénéficier les entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme tels, du dispositif d'accès direct aux aides visées par la loi ci-dessous mentionnée.

Considérant que ce principe sera développé dans les modalités de mise en oeuvre contenues dans le présent accord.

Les parties signataires, prenant notamment en compte les dispositions prévues par la loi 98-461 du 13 juin 1998, décident d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1 **Principe**

Les parties signataires du présent accord entendent inciter les entreprises à mettre en oeuvre les moyens permettant une réduction effective du temps de travail de leurs salariés assortie d'une réorganisation de celui-ci.

Article 2 **Cadre juridique et champ d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Son champ d'application est celui fixé par l'article 7 de la Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur, 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 relatifs aux classifications 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 sauraient s'appliquer aux entreprises spécialisées de la Reliure-Brochure-Dorure relevant du code APE 22-2E.

À 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 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

Article 3 **Salariés concernés**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des catégories de personnels, sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée à temps plein, des entreprises entrant dans le champ d'application fixé à l'article 2.

Article 4 **Dispositions communes**

Article 4.1 **Durée du travail**

Conformément aux articles L. 212-2-1 et L. 212-1 bis du Code du travail, la durée hebdomadaire est de 35 heures de travail effectif à la date choisie par l'entreprise et au plus tard aux échéances légales.

Ceci conduit à une base mensuelle de 152,25 heures ou 1 652 heures pour l'année calendaire. Cette durée de 1 652 heures est déterminée compte non tenu des jours fériés définis à l'article 316 de la Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des jours de congés exceptionnels pour événements familiaux.

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 auxquelles l'entreprise se trouve confrontée.

Article 4.2 **Les durées maximales du travail**

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés des entreprises visés à l'article 3 du présent accord sera fixé compte

tenu des modes d'organisation choisis et du type de modalité d'application de la réduction du temps de travail. La durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures par semaine et 44 heures moyenne sur douze semaines consécutives. L'amplitude journalière maximale de travail sera fixée à 10 heures, sauf dérogation exceptionnelle accordée par l'Inspection du travail.

Article 5 **Principes d'organisation du temps de travail**

5.1 **Principes généraux**

5.1.1 **Dans le cas d'horaires réguliers**

La semaine de travail s'organise sur quatre jours minimum, comportant 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 oeuvre une organisation telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du Code du travail, les modalités pratiques 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 oeuvre 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 dispositif légal portant instauration d'une pause. Aussi, est-il créé un article 314 bis qui complète l'article 314 (voir article 15).

5.2.2 **Travail en multi-équipe**

Dans le cas d'une organisation en triple équipe pour un même atelier, chaque équipe pourra travailler quatre jours de 8 heures auxquelles viendra s'ajouter la brisure 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 portant sur les équipes tournantes et la durée moyenne du travail y afférent.

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 pratiques 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 98-461 du 13 juin 1998, l'entreprise assujettie au présent accord pourra faire le choix d'organiser la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos proportionnels 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 24 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 seront pris par journée entière et seront 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 compte épargne temps.

La mise en place de ce système dans lequel les entreprises pourront rester à une durée effective supérieure à la durée légale pendant une partie de l'année implique le lissage 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 correspondant 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 maxima fixés à l'article 4.2
- 24 heures.

L'objectif de ce système est destiné à compenser en terme d'horaire les hausses et les baisses d'activité en permettant aux entreprises de gérer au cours de périodes choisies, dont le cumul ne peut excéder l'année, les variations de charge auxquelles elles sont confrontées.

Pour la mise en oeuvre 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 compensation des périodes de haute activité devra se faire les périodes de sous-activité de façon à solder ce compte de compensation en fin de la période choisie. Chaque heure effectuée au-delà de 35 heures viendra en déduction de ce quota. Les heures effectuées en-deça de 35 heures en période de sous-activité n'auront pas d'effet sur le quota plafonné.

Exemple :

- 1^{re} semaine : 44 heures, soit 9 heures de modulation.

Le quota plafonné nouveau devient 160 heures - 9 heures = 151 heures

- 2^e semaine : 26 heures, soit 9 heures en moins de 35 heures.

Le quota de 151 heures ne bougeant pas.

5.3.4

Modalités d'information du salarié

Le salarié sera informé mensuellement de la situation de son quota par tout moyen.

Chaque semestre, un bilan des périodes de haute et de basse activité sera effectué. Au cours de l'examen de ce bilan, des dispositions seront prises pour arriver à ce que le nombre d'heures des périodes de haute et celui de basse activité soit équilibré avant le bilan suivant.

5.3.5

Si le compte est négatif du fait de l'entreprise, le salarié n'est pas redevable des heures dues.

Article 6

Formalités de mise en oeuvre

L'introduction dans une entreprise, un établissement ou une unité de travail, du système de modulation programmée des horaires, est subordonnée au respect d'un délai de prévenance de 30 jours calendaires minimum.

Article 7

Modification de la durée et de la répartition des horaires du travail

Compte tenu des impératifs de production, la durée prévue de l'horaire de travail ainsi que les modalités de répartition de celui-ci pourront être modifiées. Au cours de cette période et à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement instituant un délai plus important, les salariés seront informés de ces changements avec un délai de prévenance d'au moins deux jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles déterminées dans l'entreprise.

Ce délai de prévenance est applicable au système de l'organisation de la réduction du temps de travail sous forme d'octroi de jours de repos supplémentaires.

Article 8

Modalités de décompte de l'horaire

L'horaire est défini pour l'entreprise, l'établissement ou une unité de travail.

Article 9

Heures supplémentaires

9.1

Définition

À l'exception de l'organisation du temps de travail prévue à l'article 5.1.1 du présent accord, sera considérée comme heure supplémentaire toute heure dépassant l'horaire habituel de l'entreprise sur la base hebdomadaire de 35 heures telle que définie à l'article 4.1 complété par l'article 5.

9.2

Qualification dans le cadre des modes d'organisation prévus aux 5.3.2 et 5.3.3

9.2.1

Mode d'organisation prévu à l'article 5.3.2

Dans les entreprises ayant opté pour un système d'organisation du travail tel que défini à l'article 5.3.2, dégageant des jours de repos proportionnels à la réduction du temps de travail, les heures supplémentaires seront décomptées au-delà de l'horaire hebdomadaire ayant servi de base à la détermination de ces jours de repos.

9.2.2

Mode d'organisation prévu à l'article 5.3.3

Dans le cas du recours au système de modulation programmée des horaires prévu à l'article 5.3.3, les heures modulées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures définies comme suit :

- Toute heure effectuée au-delà du quota d'heures de modulation.
- Toute heure effectuée en plus non compensée en fin de période annuelle.

9.3

Traitement des heures supplémentaires

9.3.1

Toute heure effectuée dans la limite du quota d'heures de modulation et non compensée en fin de période annuelle sera considérée comme heure supplémentaire majorée à 33 %.

9.3.2

Dans le cas où des heures sont effectuées au-delà du quota d'heures de modulation, les dispositions de la Convention collective portant sur le traitement des heures supplémentaires sont applicables.

9.4

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Un accord d'entreprise peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ou des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent. Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, la mise en place du repos compensateur de remplacement 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 majorations qui font l'objet d'une compensation entière en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Les modalités d'information du salarié sont les mêmes que celles prévues pour le repos compensateur de droit commun.

9.5

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent 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 recourent à un système de modulation programmée des horaires.

Pour les entreprises ne recourant pas à ce système, le contingent restera 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**

Article 10.1 **Principe**

L'adoption d'un système d'organisation hors du cadre hebdomadaire ne doit pas avoir d'incidence sur la mensualisation des salaires.

Article 10.2 **Grille des salaires minima mensuels**

La négociation salariale annuelle 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.

Article 10.3 **Traitement de la rémunération**

Compte tenu de la modulation des horaires, un compte de compensation sera institué afin d'assurer aux salariés concernés une rémunération mensuelle lissée indépendante de l'horaire réel.

En cas de périodes non travaillées donnant lieu à indemnisation par l'employeur, telles que arrêt maladie, accident, congés légaux et conventionnels, période de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à 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.

Article 10.4 **Nouveaux embauchés**

À compter de l'entrée en vigueur de l'accord portant sur la mise en oeuvre et la réduction du temps de travail, les salaires minima des nouveaux embauchés seront déterminés sur la base de 152,25 heures. Toutefois, ils rattraperont 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 :

Rattrapage par tiers du complément de réduction du temps de travail pour les années 1999, 2000 et 2001.

À compter du 1^{er} janvier 2002, les nouveaux embauchés se verront appliquer la même grille des minima que les autres salariés.

Article 11 **Compte épargne temps**

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**

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 signataires 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.

Article 12.1

Cas du personnel d'encadrement dont la mission nécessite une liberté d'organisation (classés au niveau I B de la classification)

Il s'agit essentiellement des cadres supérieurs qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et dont le niveau de responsabilité et d'autorité est notamment attesté par l'importance des fonctions et de

la rémunération.

Peuvent notamment être rangés dans cette catégorie de cadres de direction les cadres qui :

— participent au comité de direction.

— exercent des prérogatives directes 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 appliquer une réduction de leur temps de travail actuel par l'octroi de jours de repos qui ne sauraient être inférieurs à 12 jours.

Article 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 du respect 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 notamment sous forme de jours de repos tels que définis dans l'article 5.3.2 du présent accord.

En tout état de cause, une réduction effective de la durée du travail s'appuyant sur le passage de 39 heures à 35 heures devra s'inscrire dans les forfaits.

Article 12.3

Cas du personnel d'encadrement suivant les horaires des équipes de production qu'ils animent

Dans ce cadre, ils se verront appliquer une réduction du temps de travail en lien avec l'horaire collectif de l'équipe ou du service. La réduction du temps de travail s'effectuera selon les dispositions du présent accord.

Article 13

Suivi de l'accord

(Voir accord du 16 décembre 1999)

Un groupe technique paritaire composé de 2 membres par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de membres de la délégation employeurs sera chargé du suivi de l'accord cadre. Sa mission dont les modalités pratiques seront fixées dans un texte spécifique sera d'examiner les difficultés éventuelles liées à l'application du présent accord. Un point d'étape pourra être fait à l'issue des six premiers mois d'exécution de l'accord.

Pour conduire cette mission, il pourra demander à l'Observatoire paritaire de l'assister techniquement.

Article 14

Application de l'accord

Le présent accord cadre n'a pas pour objet de remettre en cause ceux des accords d'entreprise ou d'établissement signés lors de l'extension et portant sur la mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail et prévoyant un dispositif différent de celui contenu dans le présent texte ou négocié sous l'empire d'un autre cadre légal ou réglementaire, notamment la loi n° 96-502 du 11 juin 1996.

Article 15

Articles de la convention collective complétés, modifiés, adaptés

(Se reporter aux articles 309, 313, 314 bis et à l'annexe 4)

Article 16

Dispositif de cessation anticipée d'activité - Groupe de travail sur un projet d'action sociale spécifique

Les parties s'engagent à aborder, avant le 1^{er} juillet 1999 :

a) — La mise en place d'un dispositif de cessation anticipée d'activité dans les Industries graphiques.

b) — La création d'un groupe de travail sur le projet d'action sociale en direction des chômeurs affiliés à la CAR-PILIG Retraite et à la CARPILIG Prévoyance.

Article 17

Durée et entrée en vigueur de l'accord

17.1

Dispositions particulières pour bénéficier des aides du dispositif conventionné Aubry

Pour celles des entreprises qui souhaiteraient anticiper les échéances légales et s'inscrire dans le cadre du dispositif conventionné et tout particulièrement pour les entreprises bénéficiant de l'accès direct, les conditions d'éligibilité suivantes doivent être réunies :

17.1.1 Modalités de réduction du temps de travail

La durée initiale du travail pratiquée par l'entreprise devra être réduite d'au moins de 10 %, le nouvel horaire collectif étant fixé à 35 heures au plus. Ainsi les entreprises travaillant en équipe sur la base de 37,30 heures payées 40 heures, devront abaisser leur temps de travail en dessous de 35 heures.

17.1.2 Incidences sur l'emploi

Dans les entreprises désirant solliciter les aides de l'État liées à l'anticipation, en contrepartie des modes d'organisation prévus au présent accord, l'employeur s'engage à augmenter d'au moins 6 % l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si celle-ci est au moins égale à 10 % et d'au moins 9 % si celle-ci est d'au moins 15 %. Ces embauches compensatrices doivent être réalisées dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur effective de la réduction du temps de travail.

L'entreprise s'engage en outre à maintenir ce niveau d'effectif (effectif initial et embauches compensatrices) pendant une durée minimale de deux ans à compter de la dernière embauche compensatrice.

Un calendrier prévisionnel du nombre des embauches par catégorie d'emploi devra être défini par l'entreprise qui privilégiera dans ses embauches les contrats à durée indéterminée.

Ce dispositif spécifique d'accès direct aux aides ne vaut que pour une réduction du temps de travail anticipée dans le cadre du volet offensif de la loi.

17.2 Dispositions générales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il forme un tout indivisible dans ses dispositions telles que fixées par les articles du présent accord. Toute mesure faisant obstacle à l'une d'entre elles entraînerait de plein droit la caducité dudit accord.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 18 Extension du présent accord

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Grille des salaires minima mensuels applicables à la date d'entrée en vigueur de l'accord

	Taux horaires 169,60	Salaire mensuel 152,25	Complément de réduction du temps de travail
IB Plus de 18 300 F	107,9	16427,92	1872,08
IA 18 300 F	107,9	16427,92	1872,08
II 15 150 F	89,33	13600,49	1549,51
IIIB 12 600 F	74,29	11310,65	1289,35
IIIA 9 900 F	58,37	8886,83	1013,17
IV 8 650 F	51	7764,75	885,25
VC 8 000 F	47,17	7181,63	818,37
VB 7 350 F	43,34	6598,51	751,48
VA 7 000 F	41,27	6283,35	716,64
VIB 6 880 F	40,57	6176,78	703,21
VIA 6 830 F	40,27	6131,29	698,7

Avenant du 22 juillet 1999 interprétatif de l'accord du 29 janvier 1999

[Étendu par arrêté du 21 octobre 1999, JO 4 novembre 1999]

La Commission Paritaire Nationale réunie ce jour arrête les points suivants concernant l'accord cadre du 29 janvier 1999 pour la mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail dans l'imprimerie de labeur et les industries graphiques et des dispositions de la convention collective relatives à la durée et à l'organisation du travail :

1. Sous réserve de certaines périodes expressément assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la convention collective, seules les heures de travail effectif au sens prévu par la loi sont à prendre en compte pour l'application des règles relatives à la durée du travail portant notamment sur le décompte et le traitement des heures supplémentaires.
2. L'article 314 de la convention collective et le nouvel article 314 bis inclus dans l'accord du 29 janvier 1999, ainsi que l'article 5.2 de cet accord prévoient, de façon non exhaustive, différents modes d'organisation du travail en équipe. Le choix du mode d'organisation du travail relève du seul pouvoir de décision du chef d'entreprise, sous la seule réserve du respect des procédures légales. Les modalités de prise de la brisure conventionnelle liées à ces modes d'organisation n'ont donc pas à être modifiées, du seul fait de l'accord du 29 janvier 1999.
3. La qualification juridique de la brisure conventionnelle (pause ou temps de travail effectif) dépend des modalités de prise de celle-ci. Ainsi, lorsque cette brisure est incluse dans l'amplitude journalière de travail, elle constitue du temps de travail effectif. À l'inverse, cette brisure incluse dans l'amplitude journalière de travail est exclue du temps de travail effectif lorsque les salariés peuvent quitter le lieu d'exercice du pouvoir hiérarchique de l'employeur, pendant cette brisure.
4. Quant à la brisure prise en fin de service, ce qui est très largement le cas dans la profession aujourd'hui, bien que ne répondant pas à la définition du temps de travail effectif inscrite dans le Code du travail, il est dans l'intention des parties, d'une part, de ne pas remettre en cause ce mode d'organisation, ni les pratiques financières actuelles dans ce domaine et, d'autre part, de favoriser une effective réduction du temps de travail. L'exclusion de cette brisure du temps de travail effectif ne devra donc pas, du seul fait de l'application de l'accord cadre du 29 janvier 1999 et des dispositions de la convention collective relatives à la durée et à l'organisation du travail, avoir d'incidences financières pour les salariés.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Groupe paritaire de suivi Accord du 16 décembre 1999

[Étendu par arrêté du 11 mai 2000, JO 20 mai 2000, à l'exception de la reliure - brochure - dorure exclue de l'extension]

Sur le fondement de l'article 13 de l'accord paritaire du 29 janvier 1999 et dans le cadre d'un mandat de la Commission paritaire nationale, il est constitué un « groupe paritaire de suivi » dudit accord pour en assurer son suivi tant sur le plan qualitatif que quantitatif et régler toute difficulté liée à l'application directe de l'accord susmentionné.

Ce groupe est composé de deux membres par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de membres de la délégation employeurs.

Pour ce qui est de l'exercice de ses missions, le groupe peut être saisi à l'occasion d'un différend, à l'initiative de l'employeur ou du salarié ⁽³²⁾. Dans ce cas, le groupe demande à l'employeur et au salarié

(32) du ou des salariés ou de leurs représentants

⁽³²⁾ de lui transmettre les éléments s'inscrivant dans le cadre du litige, notamment : accords d'entreprise, procès-verbaux de CE ou de DP, règlement intérieur, contrat de travail, bulletins de salaire...

(32) du ou des salariés ou de leurs représentants

Les éléments susmentionnés doivent être renvoyés au groupe paritaire par lettre recommandée AR dans les quinze jours francs suivant la réception de la demande, au siège de la CPN, 68 Bd Saint-Marcel, 75005 Paris.

Si le salarié ⁽³²⁾ ou l'employeur souhaite annuler sa saisine, il dispose d'un délai de rétractation de sept jours francs à compter de cette saisine.

(32) du ou des salariés ou de leurs représentants

Le groupe paritaire rend sa décision interprétative dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception des éléments susmentionnés. Cette décision est souveraine et s'impose aux parties.

En cas de désaccord entre les membres du groupe paritaire, un constat est dressé avec publication des interprétations des uns et des autres.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Retraite et prévoyance

Convention collective nationale de retraite et de prévoyance pour le personnel de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques du 3 juillet 1967

[Étendu par arrêté du 21 décembre 1967, JO 27 décembre 1967]

Il a été convenu ce qui suit, dans le cadre des articles L. 133-1 et suivants du Code du travail relatifs aux conventions collectives du travail, la présente Convention collective, qui prendra effet au 1^{er} janvier 1968, se substituant à la Convention collective de retraite du 27 avril 1955 et à la Convention collective de prévoyance du 18 juin 1966.

Article 1er

Il est institué un régime professionnel de retraite et de prévoyance s'ajoutant au régime général de la sécurité sociale.

Ce régime s'applique obligatoirement à tous les membres du personnel salarié des entreprises exerçant à titre principal l'une des activités visées à l'annexe I à la présente Convention, âgé d'au moins dix-huit ans.

Il s'applique également, dans les mêmes conditions, à tout le personnel des organisations syndicales et sociales signataires ou se rattachant aux activités désignées ci-dessus.

La gestion de ce régime est assurée par la caisse de retraite et de prévoyance de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (agrées sous le numéro 626, par arrêté ministériel du 4 septembre 1953) fonctionnant dans le cadre des dispositions de l'article 4 du Code de la sécurité sociale.

Les statuts de la caisse et des règlements de retraite et de prévoyance, élaborés par la commission paritaire compétente, remplaceront, à la date du 1^{er} janvier 1968, les statuts et règlements intérieurs inclus dans la Convention collective du 27 avril 1955 et dans la Convention collective du 18 juin 1966, sous réserve qu'ils aient été approuvés en temps voulu par le ministre chargé de la sécurité sociale.

Article 2

L'âge limite de maintien en activité étant fixé à soixante-cinq ans (sauf pour les collaborateurs ayant un coefficient hiérarchique au moins égal à 600 points), les cas exceptionnels de prolongation de travail au-delà de cet âge devront obligatoirement être soumis par l'employeur de l'intéressé à la commission paritaire prévue à l'article 7.

Article 3

Bénéficient également du régime de retraite :

- les salariés des entreprises et organisations visées à l'article 1^{er} qui ont cessé leur activité avant la date d'effet de la présente convention;
- les veuves et orphelins des salariés et anciens salariés de ces entreprises et organisations.

Article 4

Les membres participant qui étaient titulaires au 1^{er} janvier 1968 d'une allocation complémentaire de retraite liquidée dans les conditions prévues par la Convention collective de retraite du 27 avril 1955 conserveront le bénéfice de cette allocation si l'application du nouveau règlement de retraite de la caisse de retraite et de prévoyance avait pour effet de diminuer leurs droits. Cette allocation qui restera à la charge de la caisse sera, le cas échéant, revalorisée dans les mêmes conditions que les allocations liquidées en application de l'article 2 de son règlement.

Article 5

Les entreprises liées par la présente Convention sont tenues de demander leur inscription à la caisse de retraite et de prévoyance et de verser l'ensemble des cotisations définies à l'article 18 de ses statuts, les salariés devant supporter sur leur rémunération le précompte de la cotisation à leur charge.

Celles qui n'auraient pas demandé leur inscription six mois après le jour où elles en avaient l'obligation sont passibles d'une majoration de 10 p. 100 du montant des cotisations patronales échues à la date de l'inscription, cette majoration étant indépendante des indemnités de retard prévues à l'article 20 des statuts de la caisse.

Article 6

La présente Convention sera déposée en triple exemplaire au conseil de prud'hommes de la Seine.

Elle est conclue pour une durée de cinq ans et se renouvellera par tacite reconduction et par périodes quinquennales.

Elle ne pourra être dénoncée que par l'ensemble des organisations signataires représentant les employeurs ou par l'ensemble des organisations signataires représentant les salariés et moyennant un préavis de deux ans avant l'expi-

ration d'une période quinquennale.

Cette dénonciation devra être notifiée par pli recommandé aux autres organisations signataires, et également déposée au conseil de prud'hommes de la Seine.

Article 7

(Modifié par accord du 10 décembre 2001 étendu par arrêté du 11 juin 2002 JO 16 juin 2002 ⁽⁵¹⁾)

(1) Texte de l'accord du 10 décembre 2001 :

La Commission paritaire de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance pour le personnel de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 3 juillet 1967, réunie ce jour, décide de procéder à la modification de l'article 7 de la convention collective précitée et ce, afin d'intégrer les dispositions réglementaires du décret du 3 août 1999 et de l'arrêté du 4 avril 2000 pris dans le cadre de l'application de la loi du 8 août 1994 relative à la protection sociale complémentaire des salariés.

En conséquence, conformément à ces dispositions, les parties en présence conviennent d'une commission paritaire de dix membres (5 pour le collège patronal et 5 pour le collège salarial) telle que définie par ces textes.

La première réunion de cette commission paritaire décidera de l'approbation des statuts de la CARPILIG Prévoyance et déterminera, conformément aux textes précités, notamment de la composition, du rôle, des attributions et du lieu du siège social de ladite commission paritaire.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Toutes les difficultés résultant de l'exécution de la présente Convention, ainsi que les mesures nécessaires à son application, seront soumises à une commission paritaire comprenant dix membres, cinq membres désignés par les organisations patronales signataires et cinq membres désignés par les organisations de salariés signataires.

Le siège de cette commission est fixé d'un commun accord par les organismes signataires.

Article 8

Tout syndicat ou groupement professionnel se rattachant aux activités visées à l'annexe I, non signataire de la présente Convention, pourra y adhérer ultérieurement, par un avenant soumis à l'agrément de la commission paritaire prévue à l'article 7 ci-dessus.

Article 9

Les parties signataires conviennent d'examiner, lorsque le régime de retraite géré par la caisse de retraite et de prévoyance aura son plein effet, la possibilité de corriger les incidences d'une éventuelle réduction de rémunération en fin de carrière et de la hiérarchisation intégrale des retraites par rapport aux salaires.

Article 10

(Modifié par accord du 23 décembre 1991)⁽²⁹⁾

(29) Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 1992.

Le taux de la cotisation contractuelle au régime de retraite est fixé à :

— 4,70 p. 100 au 1^{er} janvier 1992;

— 5,30 p. 100 au 1^{er} janvier 1993;

— 6 p. 100 au 1^{er} janvier 1994.

Les quatre premiers pourcentages étant répartis à raison de :

— deux tiers à la charge de l'entreprise;

— un tiers à la charge du salarié.

Les deux pourcentages suivant étant répartis :

— 50 p. 100 à la charge de l'entreprise;

— 50 p. 100 à la charge du salarié.

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'Arrco, il est précisé que la validation des services passés accomplis dans la profession est la même, que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.

Annexe I

Activités professionnelles entrant dans le champ d'application de la Convention collective de retraite et de prévoyance de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques ou de ses avenants :

Classe 551-1, sous-classes 11, 12, 13, 14, 15, 16 et 17.

Classe 552-1. - Fonderie de caractères, gravure typographique de poinçons et matrices (seule activité retenue dans ce groupe).

Classe 552-2. - Photogravure et clicherie.

Classe 552-3. - Gravure : fabrique de timbres et de cachets (seule activité retenue dans ce groupe).

Classe 552-32. - Gravure en taille-douce.

Classe 552-4. - Gravure et copie de musique.

Classe 552-6. - Écrivains lithographes.

Classe 554-0, sous classes 01, 02, 03, 04. - Reliure, brochure, dorures pour livres.

Classe 557-0, sous classe 06. - Reproduction héliographiques : à la gélatine au papier sensible.

Classe 558-1 - Copie, écrivain public, cartes, adresses, circulaires, tirages ⁽³⁰⁾.

(30) Ajoutée par avenant du 31 janvier 1972 avec effet au 1^{er} janvier 1972 en ce qui concerne le versement des cotisations, au 1^{er} avril 1972 pour le paiement des allocations de retraites.

Classe 558-2. - Coloristes façonniers en images, gravures et cartes postales (travaux essentiellement au pochoir).

Regroupement des adhésions auprès des institutions AGIRC-ARRCO d'un même groupe de protection sociale

Accord du 1^{er} octobre 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de l'imprimerie et de la communication graphique (FICG) ;

Chambre syndicale nationale du Pré-Press (CSNP) ;

Chambre syndicale nationale de la Reliure-Brochure-Dorure (CSNRBD) ;

Fédération des SCOP de la communication ;

Groupe des métiers de l'imprimerie (GMI) ;

Syndicat national des industries de la communication graphique et de l'imprimerie françaises (SICOGIF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

CFTD ;

FC CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

La Commission Paritaire de la convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques réunie ce jour afin :

- D'approuver et de valider la procédure relative à la mise en place de la clause de respiration instituée par les circulaires AGIRC-ARRCO en date des 28 et 29 juin 2007.

- De solliciter, conformément aux circulaires AGIRC-ARRCO susmentionnées, l'accord des Fédérations AGIRC-ARRCO quant à la mise en place de la procédure de la clause de respiration pour le secteur de l'Imprimerie et des Industries Graphiques.

La procédure dite de la clause de respiration a pour but de permettre aux entreprises et aux groupes d'entreprises relevant de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 3 juillet 1967, de regrouper leurs adhésions auprès des Institutions AGIRC et ARRCO d'un même groupe de protection sociale (Groupe Lourmel) et ce, dans des cas non prévus par la réglementation commune AGIRC-ARRCO relative aux changements d'Institutions. Cette procédure s'inscrit dans le cadre plus large de l'unité de service aux entreprises.

Article 1

La demande de rationalisation est présentée paritairement par les organisations représentatives des salariés et des employeurs du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques signataires des textes conventionnels ayant institué la clause de désignation et ce, afin que l'ensemble des entreprises de la profession puisse être rattaché aux Institutions AGIRC et ARRCO désignées au répertoire professionnel.

Article 2

Les conditions d'application de la clause de respiration et des transferts d'adhésion des entreprises ou groupes d'entreprises relèvent de la seule compétence des commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Article 3

La présente demande de dérogation sera soumise à l'approbation des bureaux des Conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Après accord des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO, les entreprises auront individuellement la possibilité de procéder au transfert de leur actuelle adhésion AGIRC vers la CNRBTPIG.

Article 4

La Commission Paritaire de la convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques, après avoir pris connaissance des textes des décisions de la commission paritaire de l'AGIRC et de celle de l'ARRCO, décide de s'inscrire dans le cadre de la procédure relative à la clause dite de respiration, autorisant les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de l'Imprimerie et des Industries Graphiques à regrouper leurs adhésions auprès des Institutions ARRCO (CARPILIG Retraite) et AGIRC (CNRBTPIG).

Article 5

La CARPILIG Retraite est désignée pour mettre en œuvre cette procédure dite de clause de respiration résultant du présent accord paritaire.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Garantie incapacité de travail des ouvriers et des employés **Accord du 25 octobre 1990**

[Étendu par arrêté du 6 mai 1991, JO 17 mai 1991, modifié par accord du 9 juin 1994 étendu par arrêté du 12 octobre 1994, JO 23 octobre 1994]

Entre les parties signataires, il est convenu ce qui suit :

Article 1er

Le présent accord sera annexé à la Convention collective nationale de l'Imprimerie et des Industries graphiques en substitution des dispositions relatives à la Garantie incapacité temporaire de travail des ouvriers et des employés (articles 333 et 406, Accords des 6 mars 1969, 30 août 1973, 7 juillet 1977 et 10 février 1978).

Article 2

À compter de la date d'application du présent accord, fixée au 1^{er} janvier 1991, les employés bénéficieront de la nouvelle Garantie 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 nouvelles dispositions pour les arrêts de travail survenant après cette date.

Article 3

L'ancienneté minimum requise pour bénéficier de l'ouverture de droits à indemnisation 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

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

Les éventuels compléments familiaux journaliers 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 servies intégralement.

Article 5

Le salaire mensuel de référence correspond au salaire réel moyen du salarié des 3 derniers mois d'activité pour un horaire limité en tout état de cause à l'horaire mensuel légal en vigueur, soit 169 h 60 à la date de la signature du présent accord.

Dans la mesure où l'activité du salarié serait cyclique (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

La durée maximum du service des indemnités journalières complémentaires est fixée comme suit à compter du quatrième jour d'arrêt de travail : 355 jours calendaires. [Disposition modifiée, à compter du 1^{er} juillet 2000, par accord du 16 décembre 1999 (*se reporter au règlement de la CARPILIG-P*)]

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 ouvrables continus et que pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une rechute, reconnue comme telle par la Sécurité sociale.

Article 7

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, cession ou cessation d'activité de l'entreprise).

Le droit à indemnisation est suspendu tant que le sera le service des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Article 8

(Se reporter au règlement de la CARPILIG-P)

Régime de retraite et de prévoyance des cadres, agents de maîtrise et assimilés *Accord du 20 septembre 1978*

(Applicable au 1^{er} décembre 1978)

[Non étendu]

I. Bénéficiaires

Article 1er

Le régime de retraite et de prévoyance visé par le présent accord :

a) s'applique obligatoirement aux collaborateurs relevant du titre V de la Convention collective nationale pour le personnel des Imprimeries de labeur et des Industries graphiques du 29 mai 1956 et ayant, conformément aux dispositions des articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un coefficient hiérarchique au moins égal à 300 selon les annexes à la Convention collective du 29 mai 1956;

b) peut également s'appliquer aux collaborateurs relevant du titre V de la Convention du 29 mai 1956 précitée et ayant un coefficient au moins égal à 230 mais inférieur à 300, lorsque l'entreprise a souscrit un avenant d'adhésion au titre de l'article 36 de l'annexe 1 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

II. Cotisations

Article 2

Conformément à l'accord paritaire du 7 août 1947, les cotisations sociales versées au titre de la retraite⁽³¹⁾

(31) Les modalités d'application concernant le calcul des cotisations pour la retraite (notamment celles relatives à la cotisation minimum) sont régies par l'article 6 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

et de la prévoyance des agents cités ci-dessus doivent atteindre :

1 - Tranche des appointements inférieure au plafond de la Sécurité sociale (Tranche A) : 1,50 %;

2 - Tranche des appointements comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et le plafond fixé par la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (Tranche B); 12 % au titre de la retraite et 4 % au titre de la prévoyance.

Ces cotisations se répartissent ainsi entre l'employeur et le salarié :

Tranche A : cotisation uniquement patronale;

Tranche B :

cotisation patronale : 10 %;

cotisation du salarié : 6 %.

Elles sont calculées sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournie chaque année par l'employeur à l'Administration des contributions directes (état n° 2460).

III. Prestations

Article 3

Les prestations devront être comparables et globalement équivalentes à celles mentionnées à titre d'exemple dans l'annexe jointe au présent accord.

IV. Durée de l'accord

Article 4

Le présent accord est fait pour une durée d'un an; il se renouvellera ensuite par une période d'une année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, trois mois au moins avant la fin de chaque période.

Exemples de prestations

A) Retraite

Les modalités du calcul des allocations de retraite sont réglées par l'annexe I de la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

B) Prévoyance

Salaire de base pour le calcul des prestations

(indemnités journalières, invalidité, décès, allocations d'éducation)

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations fixées en fonction du salaire est égal à quatre fois les appointements fixes ayant donné lieu à cotisation au titre du trimestre civil précédant immédiatement le décès (assurance décès) et l'incapacité de travail (assurance invalidité ou maladie).

Si l'intéressé n'a pas perçu de salaire ayant donné lieu à cotisation pendant le trimestre civil entier, on se réfère aux trois derniers mois de salaire.

Ce salaire de référence est majoré du montant global des rémunérations variables : commissions, gratifications, participations, primes de rendement, soumis à contributions au titre des quatre derniers trimestres civils ayant précédé le décès (assurance décès) ou l'incapacité de travail (assurance invalidité ou maladie).

Pour les nouveaux entrants, le traitement annuel assuré sera évalué d'après les mêmes principes, en tenant compte des salaires qui auraient été soumis à contributions s'il y avait eu assurance et tels qu'indiqués par les livres de l'employeur.

Prestations maladie (Prestations en nature)

L'assuré et ses ayants droits bénéficient d'un complément de prestations de la Sécurité sociale pour les interventions et traitements coûteux, notamment, en cas d'interventions chirurgicales, d'hospitalisation, de soins et prothèses dentaires, de maternité, etc.

Incapacité de travail (maladie ou invalidité)

À compter du 61^e jour d'interruption de travail reconnue par la Sécurité sociale pour raison de maladie ou d'invalidité (2^e ou 3^e catégories), il est versé des indemnités calculées sur la tranche des appointements limités par le plafond de la CCN du 14 mars 1947 (tranches A et B) sous déduction de la pension versée par la Sécurité sociale).

Le taux de ces indemnités est fixé comme suit :

- 66 % des appointements si l'assuré n'a pas d'enfant à charge,
- 75 % des appointements si l'assuré a un enfant à charge,
- 80 % des appointements si l'assuré a deux enfants à charge,
- 85 % des appointements si l'assuré a trois enfants à charge et plus.

• Supplément pour les invalides de 3^e catégorie

Les invalides classés dans la 3^e catégorie, en application de l'article 310 du Code de la sécurité sociale, bénéficient d'un supplément pour tierce personne fixé à 50 % de leur pension dans la limite d'un minimum de 1 750 F et d'un maximum de 19 800 F.

• Complément de retraite pour l'invalidé

Lorsque la pension d'invalidité (à l'exclusion des majorations familiales) est supérieure aux allocations de retraite (Sécurité sociale + Régimes complémentaires) dont peut bénéficier l'invalidé retraité à 60 ans, la différence est prise en charge par l'assurance invalidité. Ce complément ne peut être supérieur au montant des allocations de retraite.

• Invalides classés dans la 1^{re} catégorie

Les invalides classés dans la 1^{re} catégorie, en application de l'article 310 du Code de la Sécurité sociale, bénéficient à titre bénévole d'une pension égale à 30 % du salaire de base (tranche B).

Toutefois, cette pension n'est versée en totalité ou en partie que dans la mesure où elle complète les revenus de l'invalidé (nouveau salaire, pension de Sécurité sociale, pension CIPC) à concurrence de l'ancienne rémunération

revalorisée.

- *Prolongation de l'assurance maladie, invalidité et décès*

La couverture des risques maladie, invalidité et décès est maintenue sans contrepartie de cotisations tant que l'assuré bénéficie des prestations au titre de l'incapacité de travail.

- *Limite d'âge*

Le service des indemnités journalières est interrompu à compter de la date d'entrée en jouissance des allocations de retraite versées en application de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et dans tous les cas à l'expiration du trimestre civil au cours duquel se situe le 65^e anniversaire de l'assuré.

La pension d'invalidité est maintenue tant que l'assuré remplit les conditions requises et au plus tard jusqu'à l'expiration du trimestre au cours duquel il a atteint l'âge de 60 ans. Il peut alors demander la liquidation de sa retraite conformément aux dispositions de la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

Prestations décès

A- Capital en cas de décès de l'assuré (principal et majorations)

En cas de décès de l'assuré, il est versé à son conjoint, à ses enfants, à la personne ou à l'organisme désigné par lui, un capital variant suivant la situation de famille et calculé comme suit :

a) Célibataire :

Tranche A - Un capital égal à 110 % des appointements inférieurs au plafond des assurances sociales.

Tranche B - Un capital égal à 137,5 % des appointements compris entre le plafond des assurances sociales et le plafond fixé par la Convention collective nationale du 14 mars 1947.

b) Marié :

Tranche A - Un capital égal à 148,5 % des appointements inférieurs au plafond des assurances sociales.

Tranche B - Un capital égal à 185 % des appointements compris entre le plafond des assurances sociales et le plafond fixé par la Convention collective nationale du 14 mars 1947. Ce capital est majoré de 30 % par enfant à charge.

- *Accidents corporels, invalidité permanente et totale*

Lorsque le décès survient par suite d'un accident du travail reconnu par la Sécurité sociale, le capital garanti est majoré de 50 %. Tout autre accident corporel dûment constaté ouvre droit à la même majoration s'il est la cause du décès survenu dans les 6 mois, sans que l'assuré ait, depuis la date de l'accident, repris une activité professionnelle.

En cas d'accident ou de maladie ayant entraîné, avant 60 ans, une invalidité permanente et totale telle qu'elle résulte de la législation, en matière d'accidents du travail, le capital décès est versé en quatre trimestrialités dans l'année suivant la contestation ou l'expertise médicale.

- *Limite d'âge*

- Jusqu'à 65 ans : couverture intégrale de tous les assurés.

- Après 65 ans : réduction suivant application d'un barème si l'assuré n'avait pas d'enfant à charge.

En outre, à partir de 65 ans, le décès n'est couvert, en cas de maladie, que s'il survient dans les 6 mois qui suivent l'arrêt de travail.

Les retraités de plus de 65 ans conservent le bénéfice du capital décès pendant les douze mois qui suivent leur cessation d'activité à condition qu'ils aient été inscrits à cette assurance au moins 3 ans avant leur cessation d'activité.

B- Allocations d'éducation

Il est versé à compter du décès, pour chaque enfant à charge, des allocations calculées sur la tranche de salaire supérieure au plafond des assurances sociales (tranche B) et fixées comme suit :

- 20 % du salaire de base par enfant âgé de moins de 17 ans;

- 25 % du salaire de base par enfant âgé de 17 à 26 ans.

- *Maximum*

Les allocations attribuées à une même famille ne peuvent, pour une année civile, dépasser 80 % du salaire annuel de l'assuré, afférent à l'année précédent la date de son décès.

Lorsque les deux conjoints décédés étaient inscrits à l'assurance « allocations d'éducation », les enfants bénéficient de l'allocation la plus élevée augmentée de la moitié de l'autre allocation.

Dans ce cas, le maximum des allocations susceptibles d'être attribuées est apprécié par référence aux salaires des

deux conjoints.

- Orphelins de père et de mère

Les orphelins de père et de mère bénéficient d'une allocation supplémentaire de 20 % par famille.

- Couverture du risque maladie

Si la veuve et ses enfants ne bénéficient pas de l'assurance maladie de la Sécurité sociale, la Caisse leur assure gratuitement les prestations de son régime d'équivalence.

Dans tous les cas, c'est-à-dire qu'ils soient assurés sociaux ou non, la veuve et ses enfants continuent à bénéficier du régime complémentaire maladie sans contrepartie de cotisation.

C- Allocations au décès d'un membre de la famille

En cas de décès de l'assuré, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge vivant au foyer, il est versé une allocation égale à 10 % de la tranche B des appointements.

En cas de décès du conjoint, le taux de l'allocation est porté à 20 %.

L'allocation versée au décès de l'assuré ou du conjoint est majorée de 25 % par enfant à charge sans que toutefois la majoration puisse être supérieure à 100 %.

Accord du 10 mai 2005

[Étendu par arr. 30 mars 2006, JO 11 avr., applicable à compter du 1^{er} janvier 2006]

Préambule

Le présent accord paritaire a pour but de mettre en place, pour l'ensemble du personnel cadre et agent de maîtrise, une rente modulaire et d'améliorer la garantie décès déjà existante dans le cadre d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche, instaurant ainsi une mutualisation des garanties sous contrôle de la commission paritaire.

Article 1

Organismes assureurs désignés

Le présent accord vaut adhésion pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de Labeur et des industries graphiques auprès de :

— CARPILIG P, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties décès et invalidité ;

— l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) union d'institutions de prévoyance agréées et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, assureur de la garantie rente de conjoint modulaire.

L'OCIRP confie la gestion de cette garantie à CARPILIG P.

Article 2

Mise en place du régime

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent accord peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations supérieur, apprécié risque par risque.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer aux organismes désignés à l'article 1 du présent accord, ces derniers s'engageant, par ailleurs à proposer la mise en place de régimes différentiels, dès lors que les contrats antérieurs étaient plus avantageux.

Article 3

Champ d'application

Ensemble des salariés cadres et agents de maîtrise des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Article 4

Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés cadres et agents de maîtrise des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord.

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation) dont la durée serait supérieure à 6 mois, sauf lorsque cette suspension est due à la maladie ou à un accident.

A. Garanties assurées par la CAPIG P

Article 5

Garanties décès du personnel cadre et agent de maîtrise

En cas de décès d'un salarié cadre ou agent de maîtrise, avant son départ à la retraite, il est versé à ses ayants droit un capital, sans majorations pour enfants à charge, correspondant à 325 % du salaire brut limité à la tranche A, soit l'équivalent de 39 mois de salaires plafonnés à la tranche A ou de salaire moyen si le cadre percevait un salaire inférieur au plafond.

Article 6

Garantie invalidité du personnel cadre et agent de maîtrise

Le salarié cadre ou agent de maîtrise reconnu en situation d'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire. Il devra justifier d'une période continue de présence et de cotisation au moins égale à 6 mois précédant immédiatement l'arrêt de travail qui a entraîné la mise en invalidité.

Pour une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, le montant de la rente est de 35 % du salaire brut limité à la tranche A.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ou salaire à temps partiel dans la profession, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la liquidation de la retraite.

Article 7

Revalorisation

Les prestations invalidité versées par l'institution sont révisées annuellement en fonction des résultats du régime, sur décision du conseil d'administration.

Article 8

Salaire de référence servant au calcul des prestations

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, limité à la tranche A, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant le décès ou l'arrêt de travail ayant entraîné l'invalidité.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise employeur, le salaire sera reconstitué prorata temporis.

Article 9

Définition des ayants droit

Sont reconnus bénéficiaires du capital décès, les personnes expressément désignées par le bulletin de désignation, à défaut il sera versé aux ayants droit, dans l'ordre de préférence suivant :

— au conjoint non divorcé ou non séparé judiciairement, ou au partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;

à défaut, et par parts égales entre eux :

— aux descendants,

à défaut, et par parts égales entre eux :

— aux ascendants.

Le salarié peut à tout moment modifier la désignation du ou des bénéficiaire(s), sous réserve de la non-acceptation expresse de ce(s) dernier(s), par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur qui en accusera réception.

B. Garanties assurées par l'OCIRP

Article 10

Garanties rente de conjoint modulaire du personnel cadre ou agent de maîtrise (OCIRP)

En cas de décès d'un salarié cadre ou agent de maîtrise avant son départ à la retraite, il est versé au choix du salarié :

1 — Une rente temporaire de conjoint versée jusqu'au 65^{ème} anniversaire du bénéficiaire d'un montant de 14 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A.

Ou

2 — Une rente temporaire de conjoint versée jusqu'au 65^{ème} anniversaire du bénéficiaire d'un montant de 10 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A.

et

une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant à charge :

De 0 au 12^{ème} anniversaire : 4 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A

Du 12^{ème} au 18^{ème} anniversaire : 6 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A

Du 18^{ème} au 26^{ème} anniversaire^(*) : 8 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A

() sous réserve de remplir les conditions d'enfants à charge définies dans le paragraphe Définition de l'enfant à charge pour les garanties rente éducation (Ocirp)*

De plus, le montant des rentes éducation est doublé lorsque l'enfant est, ou devient, orphelin de père et de mère.

La rente éducation devient viagère pour les enfants de moins de 26 ans au moment du décès et déclarés invalides avant leur 26^{ème} anniversaire.

Choix du salarié

Pour être pris en compte, le choix du salarié pour le paiement de la rente temporaire de conjoint et de la rente éducation doit être effectué à l'aide d'un imprimé de déclaration de choix à adresser par lettre recommandée à la Carpilig P dans les trois mois suivant l'adhésion de l'entreprise ou son entrée dans le groupe assuré.

Le salarié peut modifier son choix par lettre recommandée au cours du premier mois de chaque année civile ou du mois suivant la modification de sa situation familiale.

Si le salarié a demandé que des rentes éducation soient versées, mais qu'il n'a plus d'enfant(s) reconnu(s) à charge au moment du décès, le conjoint ou le concubin ou le partenaire lié par un Pacs percevra la rente temporaire de conjoint à taux plein.

Capital de substitution

Il est prévu le versement d'un capital lié au décès du participant n'ouvrant pas droit aux prestations de rente de conjoint.

Son montant est de 30 % du salaire annuel limité à la tranche A.

Le versement est effectué aux personnes désignées par le participant. S'il n'a procédé à aucune désignation, le capital est attribué par parts égales aux enfants du participant et, à défaut, il sera versé dans l'ordre et par parts égales à ses parents, ses frères et soeurs, ou à défaut à ses héritiers.

La désignation peut être modifiée par lettre recommandée adressée à la Carpilig Prévoyance.

Par dérogation, le conjoint ou le concubin ou le partenaire lié par un Pacs âgé de plus de 65 ans au décès du participant perçoit automatiquement ce capital, et ce avec ou en l'absence de toute désignation de bénéficiaire.

Si le participant devient invalide et qu'il est classé en troisième catégorie de la Sécurité sociale, le capital peut lui être versé (sur sa demande), ce qui met fin définitivement à la garantie.

Payement des rentes

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance.

Le payement des prestations n'est subordonné à aucune condition de situation d'emploi, ni de remariage, ni de concubinage, ni de contrat de Pacs, intervenant après le décès du participant.

Définition du conjoint pour les garanties rente temporaire de conjoint (Ocirp)

Les bénéficiaires sont définis dans les règlements des garanties. L'Union-Ocirp reconnaît la situation des partenaires liés par un Pacs et les considère comme des conjoints survivants.

Le contrat de Pacs doit avoir été conclu depuis au moins deux ans avant la date de décès du participant sauf si le bénéficiaire justifie d'une durée de vie commune avec celui-ci d'au moins deux ans avant son décès.

Le bénéfice des garanties de l'Union-Ocirp est également ouvert aux couples concubins.

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le participant décédé.

De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

Définition de l'enfant à charge pour les garanties rente éducation (Ocirp)

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du participant, sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants:

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptés ou reconnus :

jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;

jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :

— de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

— d'être en apprentissage ;

— de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

— d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

— d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;

— sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire, équivalents à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou de concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Exclusions

La garantie n'est pas accordée dans les cas suivants :

- Le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du participant et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive.
- En cas de guerre étrangère à laquelle la France serait partie, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir.
- En cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le participant y prend une part active.
- Pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

Article 11 Revalorisation

L'Union-Ocirp fixe les coefficients ainsi que la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service.

En cas de résiliation de l'adhésion de l'entreprise ou en cas de changement d'organisme assureur, la résiliation de l'adhésion à l'Union-Ocirp met fin aux revalorisations. Toutefois l'entreprise peut obtenir la poursuite de la revalorisation des prestations qui lui sont rattachées moyennant le paiement d'une somme forfaitaire égale à la différence entre, d'une part, les provisions techniques desdites prestations établies selon les tables réglementaires en vigueur au jour de la résiliation de l'adhésion avec application d'un taux d'intérêt technique de 0 % ; et d'autre part, les provisions techniques de l'Union-Ocirp pour lesdites prestations calculées au taux technique en vigueur au jour de la résiliation de l'adhésion. Le de cette somme est obligatoire si l'entreprise n'assure pas cette revalorisation ou si un nouvel assureur ne le fait pas (article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale).

Article 12

Reprise du passif pour les salariés sous contrat de travail

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et de la loi 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs dans les 18 mois de la prise d'effet du régime de prévoyance seront garantis à la date d'effet de leur adhésion pour les prestations suivantes :

- Octroi immédiat de toutes les garanties aux salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, lorsque aucun organisme précédent n'indemnise ces arrêts;
- les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité, rente de conjoint et rente éducation en cours de service ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un assureur antérieur ;
- la poursuite de la garantie décès au profit de ces personnes, sauf à ce que la garantie antérieure prévoit conformément à la loi 2001-624 du 17 juillet 2001, ce maintien en cas de résiliation. Dans cette hypothèse, en cas de décès d'un salarié en arrêt dont le contrat de travail n'a pas été rompu, les prestations dues (capitaux décès, rente de conjoint, rente éducation) sont versées sous déduction de celles dues par le précédent organisme assureur au titre du maintien de la garantie décès ;

En cas de résiliation d'un contrat due à la présente désignation entraînant de la part de l'organisme assureur antérieur une demande d'indemnité de résiliation en application de l'article 30 de la loi du 31 décembre 1989 précitée, les organismes désignés s'engagent à reprendre intégralement les engagements relatifs au maintien des garanties décès des salariés en incapacité ou invalidité dont l'arrêt est antérieur au 1^{er} janvier 2002 (y compris pour les bénéficiaires dont le contrat de travail a été rompu) sous réserve que :

- d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé des bénéficiaires des rentes d'incapacité et d'invalidité selon les modalités et délais fixés par le contrat d'adhésion annexé à l'accord, et ;
- d'autre part, le précédent organisme assureur transmette aux organismes désignés les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de cet article 30.

Au cas où l'entreprise, notamment du fait de la souscription d'un contrat antérieurement à la prise d'effet du régime de prévoyance, viendrait à rejoindre le régime professionnel plus de 18 mois après sa prise d'effet, une pesée spécifique du risque présenté par cette entreprise serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle. Les organismes assureurs désignés calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

C. Clauses communes aux deux organismes assureurs désignés

Article 13

Cotisation

La cotisation globale de 1,67 % sur la tranche A est financée à hauteur de 1,50 % par les employeurs et à 0,17 % par les salariés.

Elle se décompose comme suit :

- 0,91 % pour le décès dont 0,12 % à la charge du salarié,
- 0,42 % pour l'invalidité 2^e ou 3^e catégorie dont 0,05 % à la charge du salarié,
- 0,34 % pour la rente modulaire.

Article 14

Information aux entreprises et aux salariés

Afin d'informer les entreprises des obligations du présent accord, les organismes assureurs rédigent les documents informatifs qui seront diffusés auprès des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Imprimerie de Labeur et Industries Graphiques.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions légales en vigueur, les organismes assureurs rédigent une notice d'information à destination des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application dans la Convention Collective Nationale de l'Imprimerie de Labeur et Industries Graphiques.

Cette notice d'information sera adressée à chaque entreprise adhérente au régime de prévoyance conventionnelle.

La preuve de la remise de la notice à chaque salarié incombe à l'entreprise.

Article 15

Effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en application au 1^{er} janvier 2006.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article 1, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires, par le ou les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s) et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les prestations invalidité et rente modulaire en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement de la désignation.

Article 16 **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires en demandent l'extension.

Accord du 17 juin 2025

[Non étendu, applicable à compter du premier jour du trimestre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2026]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;

GMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT-FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Régime de prévoyance (Invalidité- Décès)

Préambule

Le présent accord paritaire a pour objet de revoir les dispositions successivement intervenues en matière de garanties de prévoyance lourde et de les formaliser dans un document unique. Il précise ainsi, pour l'ensemble des salariés cadres tels que définis à l'article 2 du présent accord, les garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) du régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche, instaurant ainsi des garanties sous contrôle de la commission paritaire.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cadres, tels que définis à l'article 2 du présent accord et à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques et en outre conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance en date du 3 juillet 1967

Article 2 **Bénéficiaires des garanties**

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, travaillant dans les entreprises relevant de la présente convention collective nationale.

Le présent accord concerne également les salariés, statut agent de maîtrise, relevant du groupe III A de la classification si l'entreprise adhérente a choisi de les inclure dans la catégorie salarié «cadre» conformément à l'accord de branche du 21 juin 2023 agréé par la Commission Paritaire de l'APEC le 6 septembre 2023.

Article 3 **Incidence en cas de suspension du contrat de travail**

Dans le cas où le salarié bénéficie soit d'un maintien de salaire, total ou partiel, soit d'indemnités journalières com-

plémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, soit d'un revenu de remplacement versé directement par l'employeur, le bénéfice de l'ensemble des garanties de prévoyance mises en place dans l'entreprise doit être maintenu pour les salariés.

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation) dont la durée serait supérieure 25 jours consécutifs. Cependant, si l'entreprise adhérente le souhaite, les garanties peuvent être maintenues au-delà de 25 jours consécutifs dès lors que les cotisations durant ces périodes de suspension de contrat de travail soient bien versées à l'organisme assureur.

Article 4 **Prestations**

Article 4.1 **Garanties décès**

En cas de décès d'un salarié cadre tel que défini précédemment, avant son départ à la retraite, il est versé à ses ayants droits un capital égal à 325 % du salaire brut limité à un plafond de la sécurité sociale, sans majoration pour enfants à charge.

Les salariés cessent de bénéficier de la garantie décès à l'expiration d'une période de 30 jours suivant la date de leur mise à retraite, de leur démission non suivie d'une reprise d'activité dans ce délai (hors portabilité des droits), à la date de la radiation de l'entreprise adhérente ou à la date de radiation de leur employeur.

Article 4.2 **Rente de conjoint modulable**

Une rente est versée, en cas de décès du salarié avant son départ en retraite, aux ayants droit d'un salarié cadre. La prestation a été choisie par le salarié et peut être, soit une rente temporaire de conjoint soit la combinaison d'une rente temporaire de conjoint et d'une rente temporaire d'éducation ou d'un capital de substitution.

En cas de décès d'un salarié cadre avant son départ à la retraite, il est versé au choix du salarié :

— Une rente temporaire de conjoint, versée jusqu'à l'âge légal de liquidation de la retraite à taux plein du bénéficiaire, d'un montant de 14 % du salaire annuel brut dans la limite du plafond de la sécurité sociale ou,

— Une rente temporaire de conjoint versée jusqu'à l'âge légal de liquidation de la retraite à taux plein du bénéficiaire, d'un montant de 10 % du salaire annuel brut dans la limite du plafond de la sécurité sociale et une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant à charge :

> De 0 au 12^{ème} anniversaire : 4 % du salaire annuel brut dans la limite du plafond de la sécurité sociale

> Du 12^{ème} au 18^{ème} anniversaire : 6 % du salaire annuel brut dans la limite du plafond de la sécurité sociale

> Du 18^{ème} au 26^{ème} anniversaire : 8 % du salaire annuel brut dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

De plus, le montant des rentes éducation est doublé lorsque l'enfant est, ou devient, orphelin de père et de mère. La rente éducation devient viagère pour les enfants de moins de 26 ans au moment du décès et déclarés invalides avant leur 26^{ème} anniversaire.

Article 4.3 **Invalidité/ incapacité permanente totale**

L'organisme assureur attribue une pension temporaire, complémentaire à celle de la sécurité sociale, si :

⇒ à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle, le membre participant est reconnu en état d'incapacité permanente totale,

⇒ à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle, le membre participant est reconnu invalide 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie.

La pension versée est égale à 35 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 4.4, dans la limite d'un plafond de la Sécurité sociale.

Le cumul de la prestation reçue de la Sécurité sociale et de l'organisme assureur ne peut, en aucun moment, excéder 100 % du salaire net imposable avant prélèvement à la source revalorisé, le cas échéant.

Dans le cas où le salarié perçoit un complément versé par une assurance chômage ou dans le cadre d'une autre activité professionnelle, le montant de la pension sera réduit en conséquence.

Dans le cas d'un maintien d'activité, ou en cas de reprise partielle d'activité, le total de la pension d'invalidité ou d'incapacité permanente totale de la sécurité sociale, du salaire et de la pension complémentaire au titre du présent régime ou de tout autre pension complémentaire ne saurait dépasser le salaire net imposable avant prélèvement à la source.

Chaque année, pour garantir le maintien de leurs droits, les salariés doivent fournir à la demande de l'organisme assureur tous les documents qu'il jugera nécessaires.

À défaut de réponse à la date limite exigée, les paiements seront suspendus et ne reprendront qu'à réception des justificatifs.

Les salariés cessent d'être garantis pour le risque «invalidité/incapacité permanente totale» :

- soit à la date de radiation de leur employeur, soit à la date à partir de laquelle leur état d'invalidité/d'incapacité permanente totale n'est plus reconnu par la Sécurité sociale,
- soit à la date de leur mise à la retraite

Article 4.4

Salaire de référence servant au calcul des prestations

Le salaire mensuel brut de référence est le 12^{ème} du salaire brut versé par l'entreprise adhérente au salarié, membre participant, qui a été soumis à cotisation de Sécurité sociale au cours des douze derniers mois civils précédant la date de l'événement ouvrant droit aux prestations.

Dans les cas où la rémunération du membre participant a été incomplète sur les 12 derniers mois avant sinistre, le salaire brut de référence défini ci-dessus est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Les indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail ne sont pas intégrées dans le salaire brut de référence.

Dans le cas de la garantie invalidité, si le dernier salaire connu est antérieur à la mise en invalidité, il subira une revalorisation décidée annuellement par le conseil d'administration de l'organisme assureur.

Article 5

Portabilité

En application de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, le maintien de l'ensemble des garanties définies au présent accord est prévu au bénéfice des anciens salariés de l'adhérent, en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage pour une durée maximale de 15 mois.

Article 6

Cotisation

Le régime est financé par des cotisations assises sur la rémunération des salariés entrant dans l'assiette des cotisations sociales de Sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, y compris les indemnités de congés payés versées par l'entremise d'un tiers et ceci dans la limite d'un plafond individuel de la Sécurité sociale.

Le montant des cotisations est fixé comme suit :

	Part patronale	Part salariale	Total
Entre 0 et 1 PASS	1,50 %	0,17 %	1,67 %

Article 7

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 8

Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en application le premier jour du trimestre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension. Dans tous les cas, le présent accord entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2026.

Il se substitue à cette date à l'ensemble des dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail avec un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou ayant adhéré par lettre recom-

mandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction Générale du Travail, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Le présent accord est révisable à tout moment en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, avec un préavis de 6 mois.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 9 **Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

Régime de retraite et de prévoyance des non cadres, agents de maîtrise et assimilés

Accord du 17 juin 2025

[Non étendu, applicable à compter du premier jour du trimestre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2026]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;

GMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT-FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés non-cadres, tels que définis à l'article 2 du présent accord et à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques et en outre conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance en date du 3 juillet 1967

Article 2 **Bénéficiaires des garanties**

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, travaillant dans les entreprises relevant de la présente convention collective nationale.

Le présent accord concerne également les salariés, statut agent de maîtrise, relevant du groupe III A de la classification si l'entreprise adhérente a choisi de ne pas les inclure dans la catégorie salarié «cadre» conformément à l'accord de branche du 21 juin 2023 agréé par la Commission Paritaire de l'APEC le 6 septembre 2023.

Article 3 **Incidence en cas de suspension du contrat de travail**

Dans le cas où le salarié bénéficie soit d'un maintien de salaire, total ou partiel, soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, soit d'un revenu de remplacement versé directement par l'employeur, le bénéfice de l'ensemble des garanties de prévoyance mises en place dans l'entreprise doit être maintenu pour les salariés.

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation) dont la durée serait supérieure 25 jours consécutifs. Cependant, si l'entreprise adhérente le souhaite, les garanties

peuvent être maintenues au-delà de 25 jours consécutifs dès lors que les cotisations durant ces périodes de suspension de contrat de travail soient bien versées à l'organisme assureur.

Article 4 **Prestations**

Article 4.1 **Garanties décès**

En cas de décès d'un salarié non-cadre tel que défini précédemment, avant son départ à la retraite, il est versé à ses ayants droits, un capital égal à douze fois le salaire mensuel moyen de référence défini à l'article 4.4 du présent accord.

Les salariés cessent de bénéficier de la garantie décès à l'expiration d'une période de 30 jours suivant la date de leur mise à retraite, de leur démission non suivie d'une reprise d'activité dans ce délai (hors portabilité des droits), à la date de la radiation de l'entreprise adhérente ou à la date de radiation de leur employeur.

Article 4.2 **Invalidité/ incapacité permanente totale**

L'organisme assureur attribue une pension temporaire, complémentaire à celle de la sécurité sociale, si :

⇒ à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle, le membre participant est reconnu en état d'incapacité permanente totale,

⇒ à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle, le membre participant est reconnu invalide 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie.

La pension est alors égale, sous déduction du montant de celle versée par la Sécurité Sociale, à 800/0 du salaire brut de référence défini à l'article 4.4 du présent accord, dans la double limite de 95 % du salaire net imposable avant prélèvement à la source et de 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Elle ne sera, en aucun cas, supérieure à 35 % du salaire brut de référence défini à l'article 4.4 du présent accord, calculé sur la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Dans le cas où le salarié perçoit un complément versé par une assurance chômage ou dans le cadre d'une autre activité professionnelle, le montant de la pension sera réduit en conséquence.

Dans le cas d'un maintien d'activité, ou en cas de reprise partielle d'activité, le total de la pension d'invalidité ou d'incapacité permanente totale de la sécurité sociale, du salaire et de la pension complémentaire au titre du présent régime ou de tout autre pension complémentaire ne saurait dépasser le salaire net imposable avant prélèvement à la source.

Chaque année, pour garantir le maintien de leurs droits, les salariés doivent fournir à la demande de l'organisme assureur tous les documents qu'il jugera nécessaires.

À défaut de réponse à la date limite exigée, les paiements seront suspendus et ne reprendront qu'à réception des justificatifs.

Article 4.3 **Incapacité de travail**

L'organisme assureur attribue des indemnités journalières complémentaires à celles de la Sécurité sociale aux salariés dans l'incapacité de travailler en raison d'une maladie, d'une maladie professionnelle, d'une maternité, d'une adoption, d'un congé de paternité, d'un accident de travail ou de trajet, d'un accident de la vie privée.

Toute autre cause d'arrêt de travail non prévue à l'alinéa précédent ne peut être prise en charge au titre de la garantie incapacité de travail.

L'indemnité journalière allouée complète les indemnités journalières de la Sécurité Sociale à hauteur de 84 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 4.4 du présent accord.

Ce taux de prise en charge peut évoluer en cas de modification de dispositions législatives et réglementaires, y compris toute modification de la réglementation sociale.

Les pénalités appliquées par la Sécurité sociale sur les indemnités journalières pour non-respect de sa réglementation, ne sont pas prises en charge par l'organisme assureur.

De même, en cas d'indemnité réduite, le complément est calculé sur la base d'une indemnité normale.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont réputées servies intégralement, sauf modifications apportées par la Sécurité sociale.

La durée maximum de service des indemnités journalières complémentaires est assurée à compter du 4^{ème} jour et jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, s'il s'agit d'un congé de maternité, indemnisé au titre de l'assurance

maternité, d'un congé paternité, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, survenus ou contractés au service d'une entreprise adhérente, les indemnités leur sont versées à effet du premier jour d'absence.

Après l'épuisement des droits, l'ouverture de nouveaux droits à indemnisation ne peut intervenir qu'après une reprise de travail minimum effective de 21 jours ouvrables continus et pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une rechute reconnue comme telle par la Sécurité sociale.

Si le salarié rechute moins de deux mois (60 jours) après avoir repris son activité au sein de l'entreprise, et pour la même cause que l'arrêt initial indemnisé par l'Institution, il ne sera pas fait application de la franchise.

À défaut, il sera de nouveau fait application de la franchise prévue.

En cas de rechute, l'indemnisation s'effectuera sur les mêmes bases que l'arrêt de travail initial.

L'organisme assureur peut à tout moment faire procéder à toute visite médicale, tout contrôle et toute enquête qu'elle jugerait nécessaire pour se prononcer sur l'octroi ou la poursuite des prestations. De la même façon, l'institution peut exiger la fourniture des pièces justificatives afférentes à ces contrôles. Les horaires de visite correspondent à ceux prévus par la Sécurité sociale.

En cas de refus du membre participant, ce dernier pourra se voir opposer par l'organisme assureur un refus ou une suspension du versement des prestations.

Article 4.4

Salaire de référence servant au calcul des prestations

Le salaire mensuel brut de référence est le 12^{ème} du salaire brut versé par l'entreprise adhérente au salarié, membre participant, qui a été soumis à cotisation de Sécurité sociale au cours des douze derniers mois civils précédant la date de l'événement ouvrant droit aux prestations.

Dans les cas où la rémunération du membre participant a été incomplète sur les 12 derniers mois avant sinistre, le salaire brut de référence défini ci-dessus est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Les indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail ne sont pas intégrées dans le salaire brut de référence.

Dans le cas de la garantie invalidité, si le dernier salaire connu est antérieur à la mise en invalidité, il subira une revalorisation décidée annuellement par le conseil d'administration de l'organisme assureur.

Article 5

Portabilité

En application de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, le maintien de l'ensemble des garanties définies au présent accord est prévu au bénéfice des anciens salariés de l'adhérent, en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage pour une durée maximale de 15 mois.

Article 6

Cotisation

Le régime est financé par des cotisations assises sur la rémunération des salariés entrant dans l'assiette des cotisations sociales de Sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, y compris les indemnités de congés payés versées par l'entremise d'un tiers et ceci dans la limite d'un plafond individuel égal à trois fois celui de la Sécurité sociale.

Le montant des cotisations est fixé comme suit :

	Part patronale	Part salariale	Total
Entre 0 et 1 PASS	1,65 %	0,505 %	2,155 %
Entre 1 et 3 PASS	2,386 %	1,041 %	3,427 %

Article 7

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 8 **Date d'entrée en vigueur et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en application le premier jour du trimestre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension. Dans tous les cas, le présent accord entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2026.

Il se substitue à cette date à l'ensemble des dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail avec un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction Générale du Travail, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Le présent accord est révisable à tout moment en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, avec un préavis de 6 mois.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 9 **Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

CARPILIG - Retraite (Statuts et Règlements) **Accord du 13 mars 1996**

[Non étendu]

Statuts CARPILIG-R

Préambule

L'Institution est membre Adhérente de l'Association des Régimes de Retraites Complémentaires (ARRCO) dans les conditions prévues par les articles 1 (dernier alinéa) et 6-2 de l'Accord du 8 décembre 1961 codifié.

Cette adhésion comporte l'engagement de satisfaire à toutes les obligations résultant des Statuts et Règlement de l'ARRCO et de permettre le contrôle de leur bonne application par celle-ci.

La CARPILIG-R est membre fondatrice du « Groupe Lourmel » (Association loi 1901).

Article premier **Constitution**

La Caisse de Retraite Professionnelle de l'Imprimerie du Livre et des Industries Graphiques, désignée sous l'intitulé CARPILIG-R est créée dans le cadre des dispositions du titre II du livre IX du Code de la sécurité sociale. Elle jouit de la personnalité civile dans les conditions prévues au titre II du livre IX du Code de la Sécurité sociale.

Article 2 **Objet**

Il est institué un régime professionnel de retraite complémentaire du régime général de la Sécurité sociale et géré par la CARPILIG-R.

Les entreprises définies à l'article 5 des présents statuts doivent obligatoirement donner leur adhésion à la CARPILIG-R qui a pour objet de servir aux membres du personnel des entreprises et organisations adhérentes, liées par la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance pour le personnel de l'Imprimerie de laur et des Industries graphiques du 3 juillet 1967 et les accords conventionnels la complétant ou la modifiant, les avantages prévus au Règlement de retraite annexé aux présents statuts.

Article 3 **Siège social**

Le siège social de l'Institution est situé au 108, rue de Lourmel à Paris XV^e. Il peut être transféré en tout autre lieu sur décision du Conseil d'administration, notifiée aux instances de tutelle.

Article 4 **Durée**

L'Institution est fondée pour une durée illimitée.

Article 5 **Membres**

L'Institution comprend des membres adhérents et des membres participants ainsi que leurs ayants droit.

Ont la qualité de membres adhérents :

- les entreprises et organisations liées par la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance pour le personnel de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques du 3 juillet 1967, ainsi que celles non visées par ladite Convention qui peuvent être admises en qualité de membres adhérents, par décision du Conseil d'administration.

L'adhésion de ces dernières ne peut être acceptée que si elle comporte l'affiliation, en vertu du contrat des intéressés, de la totalité des membres du personnel.

Ont la qualité de membres participants :

*- les salariés des membres adhérents appartenant aux catégories définies par la Convention collective susvisée.
- les titulaires d'une allocation de retraite servie par l'Institution et leurs ayants droit.*

Article 6 **Compétence de juridiction**

Toute action qui pourrait être intentée en exécution des dispositions statutaires et réglementaires de la CARPILIG-R ou toute contestation qui pourrait être soulevée par l'application de ces textes entre l'Institution et un membre adhérent ou participant, sera soumise à la juridiction compétente, conformément aux dispositions des articles 42 à 46 du nouveau Code de procédure civile.

Article 7 **Conseil d'administration**

L'Institution CARPILIG-R est administrée par un Conseil d'administration paritaire comprenant :

- un collège adhérents composé de dix administrateurs, sept étant désignés par la Fédération de l'Imprimerie et de la Communication Graphique (FICG), un étant désigné par la Chambre Syndicale Nationale de la Reliure-Brochure-Dorure (CSNRBD), un étant désigné par la Chambre Syndicale Nationale du Pré-Presse (CSNP) et un étant désigné par le Groupement des Métiers de l'Imprimerie (GMI).

- un collège participants, composé de dix administrateurs désignés par les organisations syndicales de la profession représentatives au plan national, à raison de deux administrateurs pour chacune d'elles.

Les sièges d'administrateurs qui n'auraient pas été pourvus demeurent vacants et pourront être pourvus ultérieurement en cours de mandat par l'organisation concernée.

Peuvent être désignés comme administrateurs, des salariés en activité dans la profession, ainsi que des retraités sous la condition que ces derniers soient allocataires de la CARPILIG-R.

Les fonctions d'administrateurs sont bénévoles. Cependant, les frais de séjour et déplacement peuvent être remboursés, sur justification, ainsi que les pertes de salaires exposés dans l'intérêt de l'Institution.

Article 8 **Mandat des administrateurs**

Les membres du Conseil d'administration, pour chacun des collèges intéressés, sont désignés pour trois ans par les organisations syndicales signataires. Leur mandat est renouvelable.

Est considéré comme démissionnaire, l'administrateur représentant les membres adhérents ou les membres participants qui cesse d'appartenir à une entreprise adhérente ou à l'organisation syndicale qui l'avait désigné.

En cas de décès ou de démission d'un membre du Conseil d'administration, il est pourvu à son remplacement par les soins de l'organisation ayant désigné l'administrateur défaillant. Le nouvel administrateur ne reste en fonction que jusqu'à la fin du mandat de son prédécesseur.

Article 9 **Constitution du bureau du Conseil d'administration**

Le Conseil d'administration élit tous les 3 ans, en son sein, un bureau paritaire composé de dix membres (cinq appartenant au collège participants et cinq au collège adhérents) comprenant de droit le président, le vice-président, le trésorier, le secrétaire et leur suppléant.

Ceux-ci sont pris alternativement parmi les administrateurs du collège adhérents et les administrateurs du collège

participants.

Article 10 **Réunions et délibérations du Conseil d'administration**

Le Conseil se réunit chaque fois qu'il est convoqué par le président et au moins quatre fois par an. La convocation du Conseil est obligatoire quand elle est demandée par le tiers de ses membres.

Le Conseil peut délibérer si, dans chaque collège, la moitié au moins de ses membres en exercice assiste à la séance. Après une seconde convocation, ce quorum ne sera plus exigible. Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

Le mandat des membres du Conseil d'administration est strictement personnel. Toutefois, un administrateur peut donner pouvoir à un autre administrateur.

Tout administrateur qui n'a pas assisté à trois séances consécutives, sans motif jugé valable par le Conseil, peut être déclaré démissionnaire d'office par ce dernier.

Chaque réunion du Conseil d'administration donne lieu à rédaction d'un procès-verbal qui doit figurer dans le registre des délibérations, registre coté et paraphé par le président et le secrétaire. Ce procès-verbal est soumis à l'approbation du Conseil d'administration lors de la réunion suivante.

Article 11 **Pouvoirs du Conseil d'administration**

Le Conseil d'administration représente l'Institution dont il exerce tous les droits. Il a, pour les opérations se rattachant à l'objet de l'Institution, les pouvoirs les plus étendus.

Ces pouvoirs comprennent notamment la gestion des fonds de l'Institution et leurs affectations. Le Conseil d'administration procède également à des opérations mobilières et immobilières dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Le Conseil d'administration a le droit de déléguer telle partie de ses pouvoirs qu'il juge utile à un ou plusieurs administrateurs. Il peut constituer également des commissions paritaires d'études, celles-ci étant tenues de rendre compte audit Conseil qui prend les décisions qui s'imposent.

Il en fixe la composition et les attributions.

Ces administrateurs et ces commissions sont tenus de rendre compte de leurs travaux.

Le Conseil d'administration a pouvoir pour se saisir, étudier et régler tous les cas particuliers litigieux, sous réserve des dispositions de l'article 7 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance pour le personnel de l'Imprimerie de labeur et des Industries graphiques du 3 juillet 1967.

Article 12 **Direction de l'Institution**

L'Institution est dirigée par un directeur général, recruté, embauché et promu par le Conseil d'administration sur proposition du bureau.

Article 13 **Rôle et missions du président**

Le président assure la régularité du fonctionnement de l'Institution conformément aux dispositions des Statuts et Règlements et aux décisions du Conseil d'administration. Il signe tous les actes et délibérations. Il peut ester en justice avec l'autorisation du Conseil d'administration, et représente en défense, avec information dudit Conseil, l'Institution. Il peut déléguer ses pouvoirs de représentation à un administrateur ou au directeur général de l'Institution. Ce dernier peut lui-même donner pouvoir de représentation à un salarié de l'Institution.

Il représente l'Institution vis-à-vis de ses membres et des tiers.

Le vice-président seconde le président et le remplace en cas d'empêchement.

Article 14 **Rôle et missions du trésorier**

Le trésorier s'assure du recouvrement des cotisations.

Il est responsable de la gestion des fonds et titres de l'Institution.

Le trésorier-adjoint seconde le trésorier et le remplace en cas d'empêchement.

Article 15 **Rôle et missions du secrétaire**

Le secrétaire rédige les procès-verbaux des réunions du Conseil d'administration.

Le secrétaire adjoint seconde le secrétaire et le remplace en cas d'empêchement.

Article 16 **Commission de contrôle**

Dans le cadre de l'application du paragraphe 1 de l'article 28 de l'annexe A de l'Accord du 8 décembre 1961, le Conseil d'administration, sur proposition des organisations syndicales signataires, désigne une Commission de contrôle paritaire de dix membres.

Cinq sièges sont réservés aux organisations patronales, cinq aux organisations salariales.

Les membres de la Commission qui doivent être choisis parmi les membres adhérents et participants ne peuvent avoir la qualité d'administrateur de l'Institution ni en être salariés. Leur mandat est de trois ans.

La Commission de contrôle reçoit mandat du Conseil d'administration pour connaître du rapport du Commissaire aux comptes et lui présente son avis sur l'approbation des comptes. Elle se réunit au moins une fois par an.

La Commission de contrôle peut demander des investigations supplémentaires.

Article 17 **Commissaire aux comptes**

En application des dispositions des articles L. 922-9 et L. 931-13 du Code de la Sécurité sociale, le Conseil d'administration désigne obligatoirement un Commissaire aux comptes et un suppléant.

Ceux-ci sont choisis sur la liste mentionnée à l'article 219 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales qui exercent leur fonction dans les conditions prévues par cette loi, sous réserve des adaptations rendues nécessaires par le statut juridique de l'Institution, et notamment des dispositions de l'article L. 922-9 alinéa 2 du Code de la Sécurité sociale. Le mandat du Commissaire aux comptes et de son suppléant ne peut excéder six ans.

Le Commissaire aux comptes certifie les comptes annuels.

Il vérifie également la sincérité et la concordance avec les comptes annuels des informations données dans le rapport d'activité du Conseil d'administration.

Il présente, chaque année, son rapport général sur les comptes à la Commission de contrôle puis les soumet pour approbation au premier Conseil d'administration qui suit l'exercice ou les exercices ayant donné lieu à révision comptable.

Ce rapport auquel est joint l'avis de la Commission de contrôle est communiqué annuellement à l'ARRCO.

Article 18 **Exercice social**

L'exercice social commence le 1^{er} janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Article 19 **Règlement**

Le Règlement fixe les conditions dans lesquelles les cotisations sont payées et les prestations sont réglées.

Les adhérents, les participants et leurs ayants droit sont tenus de se conformer aux dispositions du Règlement.

Article 20 **Recettes**

Les recettes de l'Institution comprennent :

- 1°) les cotisations des adhérents et participants prévues au règlement de l'Institution,*
- 2°) les revenus des fonds placés,*
- 3°) les majorations de retard prévues au Règlement de l'Institution,*
- 4°) les indemnités et contributions prévues au Livre II du règlement intérieur de l'ARRCO (articles 14, 15 et 16),*
- 5°) les dons et legs que l'Institution peut légalement recevoir,*
- 6°) les sommes versées par l'ARRCO au titre de la compensation et plus généralement toutes les sommes reçues en application des décisions prises dans le cadre de l'Accord du 8 décembre 1961.*

Article 21 **Dépenses**

Les dépenses de la Caisse comprennent :

- 1°) les allocations versées aux participants et à leurs ayants droit,*
- 2°) les interventions du Fonds social visées à l'article 23,*

3°) la participation versée à l'ARRCO en application des titres I et III du règlement intérieur de l'ARRCO et du chapitre 2 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961.

Article 22

Gestion administrative

- L'Institution fait face à ses frais de fonctionnement à l'aide d'un prélèvement sur les cotisations contractuelles dont le taux est fixé annuellement par le Conseil d'administration dans le respect des dispositions édictées par l'ARRCO.

Les excédents annuels de recettes de gestion sur les dépenses sont versés à la réserve de gestion administrative dont le montant peut être utilisé au cours des exercices suivants pour la couverture des frais de fonctionnement.

- L'Institution recueille également une quote-part, fixée par l'ARRCO, du produit des placements de la réserve commune ARRCO et des réserves propres techniques du régime de retraite visées à l'article 24.

Article 23

Fonds social

Il est institué un Fonds social qui sera notamment utilisé pour l'attribution d'allocations exceptionnelles et éventuellement renouvelables à des participants retraités ou aux personnes à la charge de celles-ci, dont la situation matérielle apparaîtra digne d'intérêt.

Ce Fonds social est alimenté chaque année :

1°) par un prélèvement sur les cotisations contractuelles du régime de retraite dont le taux est déterminé par le Conseil d'administration dans le respect des dispositions édictées par l'ARRCO.

2°) par une quote-part, fixée par l'ARRCO, du produit des placements de la réserve commune ARRCO et des réserves propres techniques du régime de retraite visés à l'article 24.

Les excédents annuels des recettes sur les dépenses sont versés à la réserve du Fonds social.

3°) par les revenus de ces sommes.

Article 24

Réserves

Les réserves suivantes sont constituées :

- réserve commune ARRCO constituée par la quote-part que l'Institution gère en application du règlement de l'ARRCO pour le compte de l'ensemble des Institutions membres de cette association,
- réserves propres techniques dotées des excédents annuels après constitution de la réserve commune ARRCO,
- réserve du Fonds social, telle que définie à l'article 23,
- réserve d'action sociale coordonnée,
- réserve de gestion administrative, telle que définie à l'article 22,

Le Conseil d'administration constitue les réserves de gestion à l'article 22,

- réserve de provision technique spéciale dotée chaque année des contributions versées par les entreprises pour le maintien des droits et prévue à l'article 37 du règlement intérieur de l'ARRCO.

Article 25

Modifications des Statuts et Règlement

Le Conseil d'administration peut apporter des modifications aux Statuts et Règlement qui devront être soumises à l'accord des parties signataires de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance pour le personnel de l'Imprimerie de laur et des Industries graphiques du 3 juillet 1967.

Ces modifications ne sont mises en vigueur qu'après approbation des instances de tutelle.

Article 26

Dissolution

En cas de dissolution de l'Institution, la liquidation sera opérée conformément aux dispositions de l'article L. 922-13 du Code de la Sécurité sociale.

Règlement CARPILIG-R

Article 1

Objet

Le présent Règlement qui constitue une Annexe des Statuts de la Caisse de Retraite Professionnelle de l'Imprimerie de laur et des Industries Graphiques désignée sous l'intitulé CARPILIG-R a pour objet de définir notamment

l'assiette et les taux de cotisations, les modalités de liquidation, de calcul et de payement des droits.

L'Institution se conforme aux règlements de l'ARRCO et aux décisions prises pour l'application de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 et de ses annexes, nonobstant toutes stipulations contraires du présent règlement ou du contrat d'adhésion des entreprises.

Article 2

Assiette des cotisations

Pour les ouvriers et employés et pour les agents de maîtrise non bénéficiaires de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, les cotisations sont calculées sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-I du Code de la Sécurité sociale, y compris les indemnités de congés payés versées par l'entremise d'un tiers, et ceci dans la limite d'un plafond individuel égal à trois fois celui de la Sécurité sociale.

Pour les cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947, les cotisations sont assises sur ces mêmes rémunérations dans la limite d'un plafond individuel égal à celui de la Sécurité sociale.

Article 3

Taux contractuel des cotisations

1

Opérations obligatoires

La cotisation contractuelle est fixée à 6 % de l'assiette définie à l'article 2 en vertu de l'Accord national professionnel du 23 décembre 1991, répartie à raison :

- de 2/3 à la charge de l'entreprise et de 1/3 à la charge du salarié jusqu'à 4 %.*
- de 50 % à la charge de l'entreprise et de 50 % à la charge du salarié pour les 2 % suivants.*

2

Opérations supplémentaires facultatives

Une cotisation supplémentaire concernant les ouvriers, employés et agents de maîtrise non bénéficiaires de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, peut être versée sur la fraction de rémunération comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et un montant égal à 3 fois ce plafond dans la limite d'un taux global de 16 %.

La décision portant relèvement du taux est prise par voie d'accord entre l'employeur et la majorité des salariés concernés par ledit relèvement.

Seules les cotisations contractuelles tant au niveau des opérations obligatoires que supplémentaires donnent lieu à attribution de droits.

Article 4

Taux d'appel des cotisations

Les taux contractuels définis à l'article du présent règlement sont affectés d'une surprime dont le montant est défini pour chaque exercice par les partenaires sociaux signataires de l'Accord du 8 décembre 1961 codifié.

Article 5

Procédures d'adhésion

L'Institution procède à l'inscription des membres adhérents et à l'immatriculation des membres de leur personnel, membres participants.

À cet effet, les membres adhérents doivent lui adresser :

- un bulletin d'adhésion par lequel l'entreprise déclare se conformer aux Statuts et au Règlement de l'Institution.*
- un bordereau nominatif concernant chacun des membres de leur personnel en activité. Ce bordereau doit mentionner la date d'entrée dans l'entreprise des salariés considérés, la date à compter de laquelle chaque intéressé a commencé à travailler dans l'une des entreprises visée à l'article 5 des Statuts, leur qualification professionnelle définie par l'accord professionnel du 19 janvier 1993 et leur numéro d'immatriculation à la Sécurité sociale.*

Article 6

Mouvements du personnel

Tous mouvements (embauchages, changements de catégorie professionnelle, départ, décès) doivent être portés à la connaissance de l'Institution dès leur survenance, à la diligence et sous la responsabilité de l'employeur. Les salariés s'engagent de leur côté à faire connaître à l'Institution toutes les modifications survenant dans leur situation de famille. En cas de fausse déclaration, l'Institution se réserve la possibilité d'engager des poursuites suivant les

règles du droit commun.

Article 7

Obligations de l'employeur

Les cotisations patronale et salariale doivent être versées en totalité et sous la responsabilité de l'employeur qui agit en qualité de mandataire de l'Institution.

La cotisation salariale est précomptée sur la rémunération brute des salariés, lors de chaquepaye, ceux-ci ne pouvant s'opposer au prélèvement de cette contribution.

Les entreprises adhérentes doivent fournir à l'Institution avant le 15 février de chaque année, un bordereau nominatif des salariés qu'elles ont occupés au cours de l'exercice civil précédent, accompagné de toutes les précisions demandées par l'Institution.

Article 8

Recouvrement des cotisations

Les cotisations sont appelées trimestriellement, sauf pour les entreprises employant plus de 9 salariés qui doivent effectuer un versement mensuel.

L'Institution procédera au recouvrement des cotisations par tous moyens de droit. Celles-ci sont exigibles le 1^{er} jour du mois suivant la période appelée. Les entreprises adhérentes disposent d'un délai de 15 jours à compter de la date d'exigibilité pour en effectuer le versement (date limite de payement).

Les cotisations qui n'ont pas été acquittées dans les conditions définies par l'ARRCO sont de plein droit majorées par mois ou fraction de mois de retard, à compter de la date d'exigibilité, selon le taux fixé par cet organisme et rappelé dans toute mise en demeure avant poursuite.

Cette majoration de retard encourue ne peut toutefois être inférieure à vingt fois la valeur du salaire de référence de l'UNIRS.

Cependant, si ce minimum est supérieur aux cotisations dues, les majorations de retard sont calculées suivant les dispositions du 3^e alinéa ci-dessus sans pouvoir être inférieures au montant des cotisations dues.

Dans le cas d'entreprises qui, en un seul versement, s'acquittent pour la première fois de cotisations dues au titre de plusieurs trimestres, les règles du montant minimum de majorations de retard ne s'appliquent qu'une seule fois au montant total ainsi déterminé.

Article 9

Bordereaux de cotisations et nominatifs

Dans le cas où le bordereau de cotisations n'aurait pas été fourni à la date limite de payement, une provision est réclamée. Celle-ci est calculée sur la base de la même période d'appel de l'exercice majorée d'un taux de 10 %. Pour les nouvelles entreprises dont la périodicité de versement des cotisations n'est pas établie, le calcul de la provision s'effectuera sur la base du nombre de salariés et du salaire moyen de la profession, majorée de 10 %.

De même pour les bordereaux nominatifs annuels, non fournis le 15 février, les entreprises sont redevables, à titre provisionnel, d'un montant égal à 110 % des cotisations dues pour la même période.

Des majorations de retard, au même taux que celles qui sont prévues pour le défaut de payement, sont applicables et calculées sur le montant de la provision de la date d'exigibilité des bordereaux nominatifs à leur date effective de réception.

Les frais engagés par l'Institution pour la procédure de recouvrement, indépendamment des frais légaux, en raison des retards dans le payement des cotisations ou la fourniture des bordereaux de cotisations ou des bordereaux nominatifs sont à la charge des entreprises et supportés par elles.

Article 10

Contrôles

Le Conseil d'administration de l'Institution peut faire procéder à des contrôles dans les entreprises pour vérifier l'application des dispositions statutaires et réglementaires, notamment l'exactitude des déclarations et des bases de calcul des cotisations.

La personne chargée de cette vérification, astreinte au secret professionnel, sera munie des pièces nécessaires pour justifier de son identité et de sa mission. Si des inexactitudes ou des omissions sont relevées dans les déclarations des entreprises à l'Institution ou si les déclarations requises ne sont pas fournies, le Conseil d'administration exige de leurs responsables le remboursement des prestations indûment versées, et en outre les poursuit par toutes voies de droit.

Article 11

Comptes de points

Il est ouvert au nom de chaque salarié un compte de points de retraite.

Ceux-ci sont déterminés, pour chacune des années de cotisation, en divisant les cotisations contractuelles afférentes à chaque exercice par le salaire de référence de l'Institution du même exercice.

Si une erreur est constatée dans le décompte des points adressé au salarié, un redressement est effectué à la demande expresse de celui-ci ou à l'initiative de la CARPILIG-R.

Si une erreur cause un préjudice à l'Institution et si elle est constatée une fois la liquidation de la retraite effectuée, la CARPILIG-R fera application des dispositions prévues par l'ARRCO concernant les remboursements de trop perçu, sans préjudice des dommages et intérêts qu'elle est susceptible de demander conformément au droit commun.

Article 12

Droits des anciens salariés

Les anciens salariés ayant quitté une entreprise, avant d'avoir pu être affiliés à l'Institution, ont droit à la validation des services qu'ils ont accomplis dans les catégories de personnel inscrites et selon les règles définies par l'ARRCO.

Article 13

Modalités de payement

Pour les droits d'un montant inférieur ou égal à 300 points CARPILIG, un capital unique est systématiquement attribué.

Le capital unique est calculé en affectant le montant de l'allocation annuelle :

- du coefficient 10 pour les bénéficiaires âgés de moins de 70 ans à la date d'effet de la liquidation,*
- du coefficient 7 pour les bénéficiaires âgés de 70 ans et plus à cette même date.*

Pour les droits d'un montant supérieur à 300 points mais inférieur ou égal à 600 points CARPILIG, l'intéressé a le choix entre le versement d'un capital et celui d'une allocation payée trimestriellement.

Pour les droits d'un montant supérieur à 600 points CARPILIG, l'allocation est versée trimestriellement.

Article 14

Salaire de référence

Le salaire de référence est le montant de la cotisation contractuelle qui donne droit, au cours de l'année à laquelle elle se rapporte, à l'inscription d'un point de retraite.

Le Conseil d'administration de la CARPILIG-R fixe annuellement le salaire de référence en adoptant le taux d'accroissement du salaire moyen constaté pour l'ensemble des régimes ARRCO, dans les conditions arrêtées par le Conseil d'administration de cet organisme.

Toutefois, le Conseil d'administration de la CARPILIG-R peut déterminer un salaire de référence provisoire applicable à l'exercice en cours entre le 1^{er} janvier et la date de fixation de la valeur définitive.

Article 15

Attribution des points

1) Chaque année de service accomplie postérieurement au 1^{er} janvier 1968 donne droit à l'attribution d'un nombre de points déterminé comme il est dit à l'article 11, les salaires de référence utilisés pour le calcul étant indiqués en annexe I.

2) Chaque année de service accomplie avant le 1^{er} janvier 1968 dans les entreprises adhérentes ou disparues donne droit à l'attribution de 360 points, sur la base d'un taux contractuel de 4 % pour les salariés percevant annuellement, au minimum, des salaires égaux :

- au plafond de la Sécurité sociale pour les cadres,*
- au barème de la Convention collective de retraite du 6 juillet 1955, pour les professionnels,*
- au SMIC annuel pour les travailleurs à domicile et les porteurs de journaux non professionnels.*

Pour les années entre le 16^e et le 18^e anniversaire, il est attribué 75 % des points ci-dessus indiqués.

Pour les années incomplètes et pour des salaires inférieurs à ceux définis précédemment pour chaque catégorie de salarié, le nombre de points attribué est déterminé au prorata du temps de présence.

3) Pour chaque année accomplie dans une ou plusieurs entreprises adhérentes à la CARPILIG-R successivement avant le 1^{er} janvier 1992, le 1^{er} janvier 1993 et le 1^{er} janvier 1994, conformément à l'accord paritaire de la profession du 23 décembre 1991, il est attribué des points variables en fonction de la qualité du bénéficiaire : actif, retraité ou radié.

4) Chaque année de service accomplie avant la date d'adhésion de l'entreprise à un taux supérieur à celui de l'accord professionnel du 23 décembre 1991 donne droit à l'attribution de points supplémentaires.

Article 16 **Valeur du point**

La valeur du point de retraite est fixée par le Conseil d'administration au 1^{er} avril et au 1^{er} octobre de chaque exercice. Le Conseil d'administration tient compte de la situation de l'Institution et de l'évolution du salaire moyen conformément aux articles 1 et 2 de l'annexe A, à l'accord du 8 décembre 1961 codifié et au protocole d'accord du 30 novembre 1989 pris pour son application.

En tout état de cause, le rapport entre la valeur moyenne du point et le salaire de référence du même exercice doit être compatible avec le rendement défini par les parties signataires de l'accord du 8 décembre 1961 codifié et le règlement intérieur de l'ARRCO.

Article 17 **Allocation de retraite**

L'allocation annuelle est calculée en multipliant le nombre de points de retraite, porté au compte de l'intéressé à la date de liquidation de ses droits, par la valeur du point de retraite en vigueur au moment du calcul des droits.

Article 18 **Calcul des droits**

Sont pris en considération toutes les périodes validables à partir de l'âge de 16 ans et qui comprennent :

- les périodes d'activité pour lesquelles des cotisations ont été acquittées par le participant,
- les services salariés accomplis dans les entreprises adhérentes ou disparues avant adhésion et visées à l'article 1^{er} de la Convention collective du 3 juillet 1967 et à son annexe I.
- les périodes d'inactivité dites « assimilées » (maladie, chômage...) telles que définies dans les différentes décisions prises par l'ARRCO en application de l'accord du 8 décembre 1961 codifié et de ses annexes et se rapportant à ces périodes, exception faite du service militaire,
- les périodes de service militaire dans les conditions définies à l'article 23 de l'annexe A à l'Accord du 8 décembre 1961 codifié.
- les périodes affectées à notre Institution par les règles d'attribution et de coordination définies par l'Accord du 8 décembre 1961 codifié et ses annexes.

Article 19 **Justifications**

Pour bénéficier des dispositions de l'article 18, le participant doit apporter les preuves nécessaires selon les dispositions prévues par l'ARRCO.

Article 20 **Majorations pour enfant à charge**

Les participants qui ont des enfants à charge bénéficient pour chacun d'eux, lors de la liquidation de leurs droits, d'une majoration de droit égale à 10 % de leurs points, compte non tenu du coefficient d'anticipation dont celle-ci peut être affectée en application de l'article 21 ci-après.

Sont considérés comme « Enfants à charge » :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans,
- les enfants âgés de moins de 25 ans, s'ils sont étudiants, apprentis, sous les drapeaux au titre du Service National, demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE et non indemnisés par les ASSEDIC, chômeurs percevant des allocations d'insertion, objecteurs de conscience (la qualité d'enfant à charge n'étant reconnue que pour la seule fraction du service civil qui correspond à la durée légale du service militaire).
- les enfants invalides quel que soit leur âge à condition que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Aucune majoration ne peut être accordée pour des enfants non à charge à la date de la liquidation lorsque ceux-ci le deviennent ultérieurement.

Les majorations sont supprimées au fur et à mesure que les enfants cessent d'être à charge et ne peuvent être rétablies que sur demande expresse des allocataires, qu'au titre des seuls enfants qui ont été à l'origine de cet avantage et qui redeviennent à charge.

Article 21

Liquidation des droits

L'âge normal de liquidation de la retraite est fixé à 65 ans.

Toutefois, il est possible de demander la liquidation de ses droits à la retraite au plus tôt cinq ans avant l'âge normal.

L'allocation de retraite subit une réduction définitive et non révisable de 1,25 % par trimestre d'anticipation.

Les droits à retraite complémentaire sont ouverts entre 60 et 65 ans sans coefficient d'anticipation et dans les conditions définies par l'ARRCO aux requérants pouvant justifier de l'une des situations exposées ci-après :

- en cas d'incapacité reconnue par :

- le régime général de la Sécurité sociale,*
- les régimes spéciaux,*
- un régime de non salariés pour les professions libérales et les exploitants agricoles non salariés, les artisans, industriels et commerçants.*

- être ancien combattant ou ancien prisonnier de guerre.

- être mère de famille salariée ayant obtenu de la Sécurité sociale le bénéfice de la pension vieillesse en application de la loi du 30 décembre 1975 et du décret n° 76-404 du 10 mai 1976.

- être participant au titre de l'article 22 du présent Règlement.

Les cas particuliers d'incapacité professionnelle reconnue après l'âge de 60 ans sont examinés par le Conseil d'administration, après avis du médecin conseil de l'Institution ou du service médical reconnu compétent pour les Industries graphiques.

Concernant les anciens déportés, internés politiques ou résistants, le nombre d'années de service validables dont ils justifient dans la profession est complété par le nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge de 65 ans, à condition que la cessation d'activité se situe dans une entreprise adhérente.

Article 22

Abaissement de l'âge de la retraite

Les coefficients d'abattement prévus à l'article 21 ne sont pas applicables au participant qui justifie d'une durée d'assurance fixée à l'article R. 351-27 du Code de la Sécurité sociale et remplit les conditions prévues à l'annexe E à l'accord du 8 décembre 1961 codifié et les textes pris pour son application.

Ces dispositions sont applicables pendant la période de ladite annexe.

Lorsque le participant ne peut justifier que d'une durée d'assurance inférieure de 20 trimestres au plus à celle fixée à l'article R. 351-27 du Code de la Sécurité sociale et remplit les autres conditions de l'annexe E précitée, il peut également faire liquider sa retraite par anticipation dans le cadre de ladite annexe.

Dans ce cas, il lui est appliqué le coefficient d'anticipation prévu à l'annexe II du présent règlement, en assimilant à l'âge de 65 ans l'âge auquel l'intéressé aurait effectivement compté le nombre de trimestres d'assurance requis pour bénéficier d'une pension à taux plein.

Toutefois, la retraite ainsi obtenue ne pourra être inférieure à celle qui lui aurait été versée après application du coefficient d'anticipation correspondant à l'âge de la retraite de l'intéressé.

Cette opération est subordonnée à la liquidation de la pension d'assurance vieillesse par le régime général de la Sécurité sociale.

Article 23

Cessation et reprise d'activité

Pour bénéficier des allocations de retraite, l'intéressé doit fournir une attestation de son dernier employeur - ou en cas de liquidation de l'entreprise - toutes justifications à apprécier par le Conseil d'administration indiquant la date à laquelle il a cessé ou cessera d'exercer ses fonctions dans l'entreprise, la date d'effet des allocations ne pouvant être antérieure à la date de sa cessation définitive d'activité, ou de fin de versement des prestations ASSEDIC.

Le service des allocations est suspendu si l'allocataire reprend une activité postérieurement à la liquidation de ses droits. Les allocations étant servies d'avance par trimestre civil, leur suspension s'entend pour le trimestre pendant lequel il y a eu activité même partielle. Hors les cas de retraite progressive, le participant est exonéré de ses cotisations, les cotisations patronales restant dues sans être génératrices de droits pour l'intéressé.

La reprise du service des allocations s'effectue avec effet, au plus tôt, le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le nouvel arrêt de travail a été notifié à l'Institution.

Les cas particuliers d'activité temporaire ou réduite sont soumis à l'appréciation du Conseil d'administration, qui a le pouvoir de statuer sur le maintien éventuel, total ou partiel, des allocations, et ce, à la condition qu'il ait été

prévenu préalablement à la reprise du travail.

Article 24 **Attribution et maintien des droits**

En cas de faillite amiable, liquidation judiciaire ou cessation d'activité d'une entreprise adhérente, l'Institution continue à verser les allocations de retraite aux bénéficiaires de cette entreprise, et tous les membres participants conservent les droits acquis au titre des services accomplis dans l'entreprise, tant pour le régime obligatoire que pour les régimes supplémentaires, conformément aux règles énoncées dans les circulaires de l'ARRCO, notamment s'agissant des dirigeants d'entreprises.

Article 25 **Date d'effet de la retraite**

Sous réserve que les conditions d'âge et de cessation d'activité soient remplies, l'entrée en jouissance des allocations de retraite est fixée au premier jour du mois civil suivant la cessation d'activité ou le 65^e anniversaire de l'ancien salarié, lorsque la liquidation est demandée dans le trimestre civil suivant celui au cours duquel se situe la cessation d'activité ou le 65^e anniversaire.

L'ouverture des droits à retraite complémentaire est fixée à la même date que la pension du régime de base lorsque la demande de liquidation est présentée dans les 3 mois qui suivent la date de notification de la pension vieillesse de Sécurité sociale.

Dans les autres cas, elle est fixée au premier jour du mois suivant la date de dépôt de la demande de liquidation, sous réserve, bien entendu, que soient également remplies les conditions d'âge et de cessation d'activité.

Si la date d'effet ne coïncide pas avec le début d'un trimestre civil, l'allocataire perçoit lors de la liquidation une ou deux mensualités selon le cas.

Si l'intéressé(e) décède avant d'avoir perçu les allocations en cours, le versement est fait à la veuve ou au veuf, ou aux enfants mineurs, orphelins de père et de mère ou, à défaut, à la succession.

Article 26 **Droits des conjoints survivants, divorcés et non remariés, orphelins de père et de mère**

1 **Droits des conjoints survivants :**

La veuve d'un participant, lorsqu'elle a atteint l'âge de 50 ans, ou lorsqu'elle est invalide (au sens défini par l'ARRCO), ou lorsqu'elle a au moins deux enfants à charge à la date du décès de son conjoint (la notion d'enfant à charge étant défini à l'article 20 du présent règlement), perçoit une allocation de réversion calculée sur la base de 60 % des droits du conjoint décédé, déterminés sans qu'il soit tenu compte des coefficients d'anticipation dont ces droits ont pu être éventuellement affectés.

Lorsque les droits sont ouverts à un âge inférieur à 50 ans, ceux-ci restent maintenus, même si la condition justifiant l'ouverture n'est plus remplie.

Les droits des veuves sont supprimés en cas de remariage.

Le veuf d'une participante, lorsqu'il a atteint 65 ans (ou 60 ans dans le cadre des dispositions relatives à l'incapacité, au titre des déportés ou interné, de prisonnier de guerre ou d'ancien combattant visées à l'article 21 du présent règlement) ou lorsqu'il est invalide (au sens défini par l'ARRCO), ou lorsqu'il a au moins deux enfants à charge à la date du décès de sa conjointe (la notion d'enfant à charge étant défini à l'article 20 du présent règlement), bénéficie d'une allocation de réversion.

Cette allocation, calculée sur la base de 60 % des droits de la participante, déterminés sans qu'il soit tenu compte des coefficients d'anticipation dont ces droits ont pu être éventuellement affectés, est supprimée en cas de remariage.

De même, l'allocation accordée au veuf est suspendue en cas de cessation de l'état d'invalidité ou dès que le dernier enfant n'est plus à charge, si le bénéficiaire a moins de 65 ans. Elle est ensuite normalement rétablie à cet âge.

2 **Droits des conjoints divorcés et non remariés :**

Lorsqu'un participant laisse à son décès, survenu après le 30 juin 1980, un conjoint divorcé non remarié, celui-ci a droit à une allocation de réversion sous réserve de remplir les conditions visées au paragraphe précédent.

Le droit à l'allocation ainsi ouvert est établi :

- en prenant comme base les droits à retraite acquis ou attribués au titulaire des droits directs au titre des fonctions accomplies pendant la durée du mariage dissous par divorce.

- et en suivant pour son calcul les mêmes modalités que celles retenues pour la détermination des droits à pension de réversion au profit des conjoints survivants.

L'allocation du conjoint est supprimée en cas de remariage.

Lorsqu'un participant laisse à son décès après le 30 juin 1980, un conjoint divorcé non remarié et un conjoint survivant, les droits reconnus à ce dernier en application des dispositions du paragraphe I du présent article sont réduits de ceux attribués au conjoint divorcé non remarié, toutes les fois que la date du divorce du titulaire de ces derniers droits est elle même postérieure au 30 juin 1980.

C'est la date d'effet de la première liquidation effective de l'une des pension de réversion que le partage des droits entre les ayants droit est déterminé. La disparition ultérieure des droits de l'ex-conjointe divorcée est sans incidence sur les droits de la conjointe survivante.

Lorsqu'un participant laisse à son décès un conjoint séparé de corps, celui-ci a droit à une allocation de réversion établie dans les mêmes conditions que le conjoint survivant.

L'allocation du conjoint séparé de corps est supprimée en cas de remariage.

3

Droits des orphelins de père et de mère :

Tout orphelin de père et de mère a droit à une allocation calculée sur la base de 50 % des droits du participant décédé, sans qu'il soit tenu compte des coefficients d'anticipation et à l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de 21 ans à la date du décès du dernier parent,
- être à la charge du dernier parent au moment de son décès (la notion d'enfant à charge s'appréciant au sens défini par l'ARRCO).
- être invalide, quel que soit l'âge, à condition que l'état d'invalidité soit intervenu avant le 21^e anniversaire de l'intéressé.

Dates d'effet :

La date d'effet des droits visés au présent article est déterminée comme suit :

- le premier jour du mois civil suivant le décès ou la date à laquelle les conditions d'ouverture des droits sont remplies lorsqu'il s'agit de droits issus d'un ancien salarié non allocataire.
- le premier jour du trimestre civil suivant le décès de l'ancien salarié retraité lorsque les conditions d'ouverture des droits sont remplies. Dans le cas contraire, la date d'effet est fixée au premier jour du mois civil suivant la date à laquelle les conditions d'ouverture des droits sont satisfaites, sans être antérieure au premier jour du trimestre civil suivant le décès de l'ancien salarié retraité.
- en cas de demande tardive présentée par l'ayant droit d'un participant allocataire ou non allocataire, le rappel d'arrérages éventuellement dû ne peut porter sur une période supérieure à un an. La rétroactivité s'apprécie à partir du premier jour du mois civil suivant la demande.

Article 27

Droits issus de la vie maritale

Le Conseil d'administration pourra, le cas échéant, accorder le bénéfice de l'allocation de réversion définie à l'article 26 à une personne qui justifierait avoir vécu maritalement, d'une manière notoire et permanente, avec un membre participant pendant une période d'au moins 10 ans, ayant commencé avant le départ en retraite du participant et s'étant prolongée jusqu'au jour de son décès, sous réserve que l'intéressée n'ait pas droit elle-même à un avantage de réversion auprès d'un régime de retraite complémentaire et que le de cujus n'ait pas laissé à son décès d'ayants droit (veuve et/ou orphelin).

Article 28

Retraite progressive

La CARPILIG-R applique l'article 18 bis de l'annexe A à l'Accord du 8 décembre 1961 et met en oeuvre, l'ensemble des dispositions prévues à cet effet par l'ARRCO.

Annexe I

Année	
1968	1.272
1969	1.485
1970	1.679

<i>Année</i>	
1971	1.917
1972	2.167
1972	2.167
1974	2.993
1975	3.539
1976	4.214
1977	4.948
1978	6.000
1979	6.720
1980	7.730
1981	8.780
1982	9.980
1983	10.830
1984	11.970
1985	12.740
1986	13.290
1987	13.860
1988	14.450
1989	15.050
1990	15.740
1991	16.442
1992	17.090
1993	17.670
1994	17.950

Annexe 2 : Coefficients d'anticipation

Tableau des coefficients d'anticipation applicables entre 60 et 65 ans aux bénéficiaires de l'annexe E

Le coefficient d'anticipation à utiliser se lit à l'intersection de la ligne de l'âge de départ et de la colonne du nombre de trimestres d'assurance correspondant à l'année de naissance. Exemple : pour un départ à 62 ans d'un participant né en 1936 et dont la durée d'assurance est de 140 trimestres, le coefficient est de 0,85. Tous les départs à 65 ans sont affectés du coefficient 1, c'est-à-dire ne supportent pas d'abattement.

<i>Règlement CARPILIG</i>	<i>NOMBRE DE TRIMESTRES D'ASSURANCE</i>						
<i>Année de naissance</i>							
	<i>inf. ou = à</i>						
<i>1933 et</i>	<i>130</i>	<i>131</i>	<i>132</i>	<i>133</i>	<i>134</i>	<i>135</i>	<i>136</i>
<i>1934</i>	<i>131</i>	<i>132</i>	<i>133</i>	<i>134</i>	<i>135</i>	<i>136</i>	<i>137</i>
<i>1935</i>	<i>132</i>	<i>133</i>	<i>134</i>	<i>135</i>	<i>136</i>	<i>137</i>	<i>138</i>
<i>1936</i>	<i>133</i>	<i>134</i>	<i>135</i>	<i>136</i>	<i>137</i>	<i>138</i>	<i>139</i>
<i>1937</i>	<i>134</i>	<i>135</i>	<i>136</i>	<i>137</i>	<i>138</i>	<i>139</i>	<i>140</i>

Règlement CARPILIG	NOMBRE DE TRIMESTRES D'ASSURANCE						
1938	135	136	137	138	139	140	141
1939	136	137	138	139	140	141	142
1940	137	138	139	140	141	142	143
1941	138	139	140	141	142	143	144
1942	139	140	141	142	143	144	145
1943 et +	140	141	142	143	144	145	146
Âge de départ							
60 ans	0,75	0,7625	0,7750	0,7875	0,80	0,8125	0,8250
60 ans 3 mois	0,7625	0,7625	0,7750	0,7875	0,80	0,8125	0,8250
60 ans 6 mois	0,7750	0,7750	0,7750	0,7875	0,80	0,8125	0,8250
60 ans 9 mois	0,7875	0,7875	0,7875	0,7875	0,80	0,8125	0,8250
61 ans	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,8125	0,8250
61 ans 3 mois	0,8125	0,8125	0,8125	0,8125	0,8125	0,8125	0,8250
61 ans 6 mois	0,8250	0,8250	0,8250	0,8250	0,8250	0,8250	0,8250
61 ans 9 mois	0,8375	0,8375	0,8375	0,8375	0,8375	0,8375	0,8375
62 ans	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85	0,85
62 ans 3 mois	0,8625	0,8625	0,8625	0,8625	0,8625	0,8625	0,8625
62 ans 6 mois	0,8750	0,8750	0,8750	0,8750	0,8750	0,8750	0,8750
62 ans 9 mois	0,8875	0,8875	0,8875	0,8875	0,8875	0,8875	0,8875
63 ans	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90
63 ans 3 mois	0,9125	0,9125	0,9125	0,9125	0,9125	0,9125	0,9125
63 ans 6 mois	0,9250	0,9250	0,9250	0,9250	0,9250	0,9250	0,9250
63 ans 9 mois	0,9375	0,9375	0,9375	0,9375	0,9375	0,9375	0,9375
64 ans	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95
64 ans 3 mois	0,9625	0,9625	0,9625	0,9625	0,9625	0,9625	0,9625
64 ans 6 mois	0,9750	0,9750	0,9750	0,9750	0,9750	0,9750	0,9750
64 ans 9 mois	0,9875	0,9875	0,9875	0,9875	0,9875	0,9875	0,9875
65 ans et +	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Règlement CARPILIG	NOMBRE DE TRIMESTRES D'ASSURANCE						
Année de naissance							
	inf. ou = à						
1933 et	137	138	139	140	141	142	143
1934	138	139	140	141	142	143	144
1935	139	140	141	142	143	144	145
1936	140	141	142	143	144	145	146
1937	141	142	143	144	145	146	147
1938	142	143	144	145	146	147	148

Règlement CARPILIG	NOMBRE DE TRIMESTRES D'ASSURANCE						
1939	143	144	145	146	147	148	149
1940	144	145	146	147	148	149	150
1941	145	146	147	148	149	150	151
1942	146	147	148	149	150	151	152
1943 et +	147	148	149	150	151	152	153
Âge de départ							
60 ans	0,8375	0,85	0,8625	0,8750	0,8875	0,90	0,9125
60 ans 3 mois	0,8375	0,85	0,8625	0,8750	0,8875	0,90	0,9125
60 ans 6 mois	0,8375	0,85	0,8625	0,8750	0,8875	0,90	0,9125
60 ans 9 mois	0,8375	0,85	0,8625	0,8750	0,8875	0,90	0,9125
61 ans	0,8375	0,85	0,8625	0,8750	0,8875	0,90	0,9125
61 ans 3 mois	0,8375	0,85	0,8625	0,8750	0,8875	0,90	0,9125
61 ans 6 mois	0,8375	0,85	0,8625	0,8750	0,8875	0,90	0,9125
61 ans 9 mois	0,8375	0,85	0,8625	0,8750	0,8875	0,90	0,9125
62 ans	0,85	0,85	0,8625	0,8750	0,8875	0,90	0,9125
62 ans 3 mois	0,8625	0,8625	0,8625	0,8750	0,8875	0,90	0,9125
62 ans 6 mois	0,8750	0,8750	0,8750	0,8750	0,8875	0,90	0,9125
62 ans 9 mois	0,8875	0,8875	0,8875	0,8875	0,8875	0,90	0,9125
63 ans	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90	0,9125
63 ans 3 mois	0,9125	0,9125	0,9125	0,9125	0,9125	0,9125	0,9125
63 ans 6 mois	0,9250	0,9250	0,9250	0,9250	0,9250	0,9250	0,9250
63 ans 9 mois	0,9375	0,9375	0,9375	0,9375	0,9375	0,9375	0,9375
64 ans	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95
64 ans 3 mois	0,9625	0,9625	0,9625	0,9625	0,9625	0,9625	0,9625
64 ans 6 mois	0,9750	0,9750	0,9750	0,9750	0,9750	0,9750	0,9750
64 ans 9 mois	0,9875	0,9875	0,9875	0,9875	0,9875	0,9875	0,9875
65 ans et +	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Règlement CARPILIG	NOMBRE DE TRIMESTRES D'ASSURANCE						
Année de naissance							
	inf. ou = à						
1933 et	144	145	146	147	148	149	150
1934	145	146	147	148	149	150	151
1935	146	147	148	149	150	151	152
1936	147	148	149	150	151	152	153
1937	148	149	150	151	152	153	154
1938	149	150	151	152	153	154	155
1939	150	151	152	153	154	155	156

Règlement CARPILIG	NOMBRE DE TRIMESTRES D'ASSURANCE						
1940	151	152	153	154	155	156	157
1941	152	153	154	155	156	157	158
1942	153	154	155	156	157	158	159
1943 et +	154	155	156	157	158	159	160
Âge de départ							
60 ans	0,9250	0,9375	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
60 ans 3 mois	0,9250	0,9375	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
60 ans 6 mois	0,9250	0,9375	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
60 ans 9 mois	0,9250	0,9375	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
61 ans	0,9250	0,9375	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
61 ans 3 mois	0,9250	0,9375	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
61 ans 6 mois	0,9250	0,9375	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
61 ans 9 mois	0,9250	0,9375	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
62 ans	0,9250	0,9375	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
62 ans 3 mois	0,9250	0,9375	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
62 ans 6 mois	0,9250	0,9375	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
62 ans 9 mois	0,9250	0,9375	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
63 ans	0,9250	0,9375	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
63 ans 3 mois	0,9250	0,9375	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
63 ans 6 mois	0,9250	0,9375	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
63 ans 9 mois	0,9375	0,9375	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
64 ans	0,95	0,95	0,95	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
64 ans 3 mois	0,9625	0,9625	0,9625	0,9625	0,9750	0,9875	1,00
64 ans 6 mois	0,9750	0,9750	0,9750	0,9750	0,9750	0,9875	1,00
64 ans 9 mois	0,9875	0,9875	0,9875	0,9875	0,9875	0,9875	1,00
65 ans et +	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

CARPILIG - Prévoyance

Désignation de l'institution

Accord du 22 juillet 1999

[Étendu par arrêté du 13 décembre 1999, JO 23 décembre 1999, à l'exception du secteur de la reliure-brochure-dorure exclu de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de l'imprimerie et de la communication graphique (FICG) ;

Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ;

Chambre syndicale nationale du pré-press (CSNP).

Chambre syndicale nationale de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD)(Adhésion par lettre du 23 septembre 1999).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC-CGT) ;

Fédération de la communication et culture (FTILAC-CFDT) ;

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle (FC-CFTC) ;

Fédération du livre FO ;

Syndicat national du personnel d'encadrement de l'imprimerie de labeur (SNIL-CGC).

La loi N° 94.678 du 8 août 1994 relative à la protection sociale des salariés et portant transposition de deux directives européennes a instauré un livre IX du code de la Sécurité Sociale intitulé : « Dispositions relatives à la protection sociale complémentaire des salariés et aux institutions à caractère paritaire ».

L'article 2 de ladite loi dispose que le chapitre II du titre 1^{er} du livre IX du code de la Sécurité Sociale est dénommé « clauses obligatoires » et comprend les articles L. 912-1 à L. 912-4.

L'article L. 912-1 est ainsi rédigé :

« Lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 prévoient une mutualisation des risques dont ils organisent la couverture auprès d'un ou plusieurs organismes mentionnés à l'article 1^{er} de la loi N° 89.1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, auxquels adhèrent alors obligatoirement les entreprises relevant du champ d'application de ces accords, ceux-ci comportent une clause fixant dans quelles conditions et selon quelle périodicité les modalités d'organisation de la mutualisation des risques peuvent être réexaminées. La périodicité du réexamen ne peut excéder cinq ans ».

Article 1

Dans ce cadre, il est proposé d'insérer, par accord paritaire, au sein de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance pour le personnel de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 3 juillet 1967 les dispositions suivantes :

« Les conditions et modalités de la mutualisation des risques dont la couverture est assurée par la CARPILIG-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.

L'examen sera notamment effectué sur les bases d'un rapport concernant l'équilibre technique des risques couverts par l'institution précitée ».

Article 2

Il est décidé de confirmer la compétence de la CARPILIG Prévoyance pour les cinq ans à venir afin d'assurer la gestion des risques entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance.

Accord du 21 juin 2004

[Étendu par arrêté du 15 décembre 2004, JO 24 décembre 2004]

Dans le cadre des dispositions de l'article 1^{er} de l'accord du 22 juillet 1999 relatif à la désignation de la Carpilig Prévoyance, étendu par arrêté du 13 décembre 1999 (J.O. du 23 décembre 1999) il est précisé :

« Les conditions et modalités de la mutualisation des risques dont la couverture est assurée par la Carpilig 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.

L'examen sera notamment effectués sur les bases d'un rapport concernant l'équilibre technique des risques couverts par l'institution précitée »

Article unique

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, décide de confirmer la compétence de la Carpilig Prévoyance pour les cinq ans à venir afin d'assurer la gestion des risques entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance.

Les parties demandent l'extension du présent accord

Accord du 16 juin 2009

[Étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010]

Dans le cadre des dispositions de l'accord du 22 juillet 1999 ainsi que de l'article unique de l'accord paritaire du

21 juin 2004 relatif à la désignation de la CARPILIG/Prévoyance, étendu par arrêté du 15 décembre 2004 il est précisé :

«Les conditions et modalités de la mutualisation des risques dont la couverture est assurée par la CARPILIG/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.

L'examen sera notamment effectué sur les bases 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 orientations de préservation de l'indépendance de l'institution,
 - de la volonté d'élargir le champ d'activité de la CARPILIG/Prévoyance

Décide :

Unique

De désigner la CARPILIG/Prévoyance pour les cinq ans à venir afin d'assurer la gestion des risques entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance.

S'agissant de l'accord du 10 mai 2005, la désignation de l'OCIRP assureur des rentes de conjoint modulaires est également reconduite pour cinq années, tout comme la délégation de gestion confiée à la CARPILIG/Prévoyance.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Statuts et règlements

Accord du 20 mars 2002

[Étendu par arrêté du 24 octobre 2003, JO 6 décembre 2003]

Article 1

La Commission paritaire de la Convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques de mai 1956 est l'instance de négociation en matière sociale et notamment pour ce qui concerne l'évolution du régime de protection sociale.

Article 2

Sur le fondement du décret du 3 août 1999, complété par l'arrêté du 4 avril 2000, la négociation des accords paritaires relatifs notamment à la modification des statuts et règlement de l'institution, à la fusion, la scission, la dissolution de celle-ci, relève de la compétence de la Commission paritaire de la Convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques.

Article 3

Sur le fondement des dispositions réglementaires précitées et dans le cadre de l'accord paritaire du 10 décembre 2001, il est décidé de mettre en place une formation spécifique de la Commission paritaire qui exercera les attributions à caractère technique qui lui sont dévolues par la loi, selon l'article R. 931-3-31 du code de la sécurité sociale et notamment l'approbation des comptes, selon un règlement intérieur et des modalités à définir dans les statuts de la CARPILIG Prévoyance.

Article 4

Les statuts et règlement intérieur de la CARPILIG Prévoyance sont adoptés ce jour et annexés au présent accord. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Statuts CARPILIG-Prévoyance

Mod. par Accord 11 déc. 2017, étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 29 déc., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNRBD ;

GMI ;

CSNP ;

*FSCOPC ;
UNIIC.
Syndicat(s) de salariés :
FILPAC CGT ;
F3C CFDT ;
CGT-FO Livre ;
IP CFE-CGC.*

Préambule

CARPILIG/P est membre fondateur et associé du «Groupe Lourmel» (Association loi 1901).

Par arrêté du 28 juin 1990, la Caisse du régime de Prévoyance de l'Imprimerie du Livre, des Industries Graphiques et des métiers de la Communication, CARPILIG/P, reprend les opérations de Prévoyance, ainsi que les droits et obligations qui y sont attachés, de la Caisse de Retraite et de Prévoyance de l'Imprimerie du Livre et des Industries Graphiques, CARPILIG Prévoyance.

CARPILIG/P est agréée en tant qu'institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale pour les branches d'activité 1- Accidents, 2 - Maladie et 20 - vie - décès.

Titre I Dispositions générales

Article premier Constitution et objet

La Caisse du Régime de Prévoyance de l'Imprimerie du Livre, des Industries Graphiques et des métiers de la Communication désignée sous l'intitulé CARPILIG/P, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, créée dans le cadre des dispositions de l'article L. 911-1 et suivants du Livre IX du Code de la Sécurité sociale, est agréée en tant qu'institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du Code de la Sécurité Sociale pour les branches d'activité 1 - Accidents, 2 - Maladie et 20 - vie - décès.

CARPILIG/P a pour objet de gérer et d'assurer les risques vie-décès (notamment de type capital décès, rentes de conjoint, rente éducation), les risques accidents, maladie (notamment de type incapacité de travail, invalidité en cas d'accident ou de maladie - y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles) et les risques liés aux remboursements de frais de soins de santé, au profit,

— à titre collectif, des salariés (et éventuellement leurs ayant droits) des entreprises, associations et organisations relevant notamment de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance pour le personnel des Imprimeries de Labeur et des Industries Graphiques du 3 juillet 1967 dans le cadre d'accords paritaires ou de contrats collectifs spécifiques,

— à titre individuel pour les salariés, anciens salariés et leurs ayants droits des entreprises, associations et organisations adhérentes ou ayant adhéré à l'Institution. CARPILIG/P peut mettre en œuvre une action sociale au profit des salariés, anciens salariés et ayants droits qu'elle couvre, que ce soit à titre collectif ou individuel. CARPILIG/P peut accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés aux a) et b) du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la Sécurité sociale.

Elle peut également céder à tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance.

CARPILIG/P peut adhérer à un ou plusieurs des groupements suivants (groupes non prudentiels) :

- GAPS (Groupement Assurantiels de Protection Sociale),
- UMG (Union de groupe Mutualiste),
- GAM (Groupement d'Assurance Mutuelle).

CARPILIG/P peut adhérer à l'un des groupements suivants (groupes prudentiels) :

- SGAPS (Société de groupe Assurantiel de Protection Sociale),
- SGAM (Société de Groupe d'Assurance Mutuelle),
- UMG (Union Mutualiste de Groupe),

CARPILIG/P peut adhérer à une ou plusieurs Unions d'Institutions de Prévoyance

CARPILIG/P peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre Institution de Prévoyance ou Union d'Institutions de Prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, d'une Mutuelle régie par le code de la Mutualité ou d'une entreprise régie par le code des Assurances, dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code

de la Sécurité sociale.

Dans ce dernier cas, CARPILIG/P n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations.

Des règlements particuliers peuvent être édictés pour certaines assurances.

L'Institution est valablement représentée dans tous les actes de la vie civile par le Directeur général.

L'Institution se réserve la possibilité de recourir à des intermédiaires d'assurance et de les rémunérer conformément à l'article L. 932-49 du Code de la Sécurité sociale.

L'Institution peut déléguer de manière totale ou partielle la gestion d'un contrat.

Article 2

Siège social

Le siège social de l'Institution est fixé 108, rue de Lourmel Paris XV^e. Il peut être transféré dans le même département ou dans un département limitrophe sur décision du conseil d'administration sous réserve de ratification de cette décision par la Commission Paritaire.

Article 3

Durée et exercice social

L'Institution est fondée pour une durée indéterminée.

L'exercice social commence le 1^{er} janvier et s'achève le 31 décembre de chaque année. Les présents statuts régissent les conditions de son fonctionnement.

Les statuts à jour sont déposés en double exemplaire au greffe du Tribunal de Grande Instance du siège social et un extrait fait ensuite l'objet d'une publication dans un journal d'annonces légales du département du siège social lorsque l'une des mentions figurant au deuxième alinéa de l'article R 931-1-11 a fait l'objet d'une modification.

Article 4

Membres

L'Institution comprend des membres adhérents, des membres participants et leurs ayants droit.

Ont la qualité de membres adhérents :

— les entreprises adhérant à un règlement de l'Institution ou souscrivant un contrat collectif auprès de celle-ci.

Ont la qualité de membres participants :

— les salariés affiliés à l'Institution sur la base des dispositions des articles L 932-1 et L 932-14 du code de la sécurité sociale,

— les anciens salariés des membres adhérents ainsi que leurs ayants droit qui sont affiliés sur la base des dispositions de l'article L. 932-14 du code de la sécurité sociale,

— les personnes visées aux deux alinéas ci-dessus à compter de la date à laquelle l'Institution a liquidé la ou les prestations auxquelles elles ont droit.

Titre II

Le conseil d'administration

Article 5

Composition du conseil d'administration

L'Institution CARPILIG/P est administrée par un conseil d'administration paritaire comprenant 20 administrateurs personnes physiques soit :

— Un Collège adhérents, composé de dix administrateurs, sept étant désignés par Union Nationale des Industries de l'Impression et de la Communication (U.N.I.I.C), un étant désigné par la Chambre Syndicale Nationale de la Reliure-Brochure-Dorure (C.S.N.R.B.D.), un étant désigné par la Chambre Syndicale Nationale du Pré-Press (C.S.N.P.), un étant désigné par le Groupement des Métiers de l'Imprimerie (G.M.I.).

— Un collège participants, composé de dix administrateurs désignés par les organisations syndicales des salariés ayant participé à la négociation de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance ou de ses avantages, représentatives au plan national à raison de deux administrateurs pour chacune d'elles.

Pour être désigné administrateur, il faut :

— Respecter les dispositions de l'article L. 931-7-2 du code de la Sécurité sociale.

— Être adhérent ou participant.

— Avoir moins de 70 ans ou être en activité à la date de leur désignation.

Chaque organisation professionnelle et syndicale doit veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Les organisations d'employeurs et de salariés veillent par les désignations qu'elles opèrent à assurer la représentation de l'ensemble des membres adhérents et participants de l'institution.

Article 6

Statut des administrateurs

6-1

Mandat

La durée du mandat est de 4 ans renouvelable, le mandat prend fin à l'issue de la réunion de la Commission Paritaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat de l'administrateur.

L'âge limite pour exercer la fonction d'administrateur est de 75 ans.

L'administrateur qui atteint 75 ans au cours de son mandat est considéré comme démissionnaire d'office à l'issue de la plus proche commission paritaire statuant sur les comptes d'un exercice et se tenant après ses 75 ans.

Cet âge de 75 ans s'applique à tous les membres du conseil d'administration pour les deux collègues.

6-2

Cumul

Une même personne ne peut exercer plus de trois mandats d'administrateur d'institutions de prévoyance et d'unions d'institutions de prévoyance.

Toutefois, les mandats d'administrateurs des institutions de prévoyance détenus dans les organismes paritaires faisant partie d'un défini à l'article L 356-1 du code des assurances ne comptent que pour un seul mandat.

6-3

Remplacement et vacance

Les postes d'administrateurs devenus vacants par décès, démission ou perte de la qualité de membre de l'Institution, ou encore, lorsque l'administrateur a été désigné par une organisation syndicale, par démission de l'organisation syndicale d'employeurs ou de salariés représentée ou par retrait du mandat confié par ladite organisation syndicale, sont pourvus par les soins de l'organisation ayant désigné l'administrateur défaillant, dans un délai de trois mois.

De même les postes d'administrateurs dont la poursuite du mandat a fait l'objet d'une opposition de la part de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution dans les conditions mentionnées au V de l'article L 612-23-1 du code monétaire et financier sont pourvus par les soins de l'organisation ayant désigné l'administrateur concerné, dans un délai de trois mois. L'Institution de prévoyance transmet à l'organisation syndicale concernée les motivations de l'opposition qui lui ont été communiquées par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution.

Le nouvel administrateur ne reste en fonction que jusqu'à la fin du mandat de son prédécesseur.

Le mandat des membres du conseil d'administration est strictement personnel.

Toutefois, un administrateur peut, à titre exceptionnel donner pouvoir à un autre administrateur dans les conditions prévues à l'article 8-3 des présents statuts.

6-4

Gratuité des fonctions d'administrateur

Les fonctions d'administrateur sont bénévoles. Toutefois, peuvent être remboursés, sur justification, les frais de séjour et de déplacement ainsi que les pertes de salaires exposées dans l'intérêt de l'Institution.

Article 7

Fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration organise ses travaux et élit tous les deux ans, en son sein, un bureau paritaire composé de dix membres (cinq appartenant au collège participants et cinq au collège adhérents).

Il comprendra le Président, le Vice-président, le Trésorier et le Secrétaire et leurs Suppléants.

7-1

Présidence et vice-présidence

Le Président et le Vice-président relèvent nécessairement de collèges différents, le principe de l'alternance sera respecté et se fera à mi-mandat.

Le Président, ou à défaut le Vice-président, organise et dirige les travaux du conseil d'administration dont il rend

compte à la Commission Paritaire

Il veille au bon fonctionnement des organes de l'Institution et s'assure en particulier que les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission.

L'élection ou la révocation du Président et du Vice-président sont de la seule compétence du conseil d'administration.

Le Président ou à défaut le Vice-président convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour des réunions.

Il donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions réglementées autorisées dans un délai d'un mois à compter de leur conclusion.

Le Vice-président seconde le Président et le remplace en cas d'empêchement.

Lorsque le Président ou le Vice-président atteint la limite d'âge fixée à 75 ans, il est réputé être démissionnaire d'office.

Nul ne peut exercer simultanément plus de trois mandats de président ou de vice-président du conseil d'administration d'une institution ou d'une union d'institutions de prévoyance.

7-2

Trésorier et secrétaire

Le conseil d'administration désigne parmi les membres du Bureau : un trésorier et un trésorier-adjoint, un secrétaire et un secrétaire-adjoint issus chacun d'un collège différent ; Ils agissent dans le cadre des pouvoirs que leur fixe le conseil d'administration de l'Institution.

Le trésorier et le trésorier-adjoint, de même que le secrétaire et le secrétaire-adjoint relèvent nécessairement de collèges différents, le principe de l'alternance sera respecté et se fera à mi-mandat.

Article 8

Convocation - Réunions et délibérations du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit chaque fois qu'il est convoqué par le Président, ou à défaut par le Vice-Président, et au moins quatre fois par an. Lorsqu'il ne s'est pas réuni depuis plus de quatre mois, le tiers au moins des administrateurs peut demander au Président de convoquer celui-ci sur un ordre du jour déterminé ou convoquer directement le conseil en indiquant l'ordre du jour de la séance.

Le Directeur général peut également demander au Président du conseil de convoquer un conseil d'administration sur un ordre du jour déterminé.

Le Président est lié par les demandes qui lui sont adressées par le tiers au moins des administrateurs ou le Directeur général.

Les convocations seront adressées aux administrateurs avec un délai suffisant pour leur permettre d'assister à la séance, elles prendront la forme d'une lettre simple, recommandée ou par courriel, mentionneront l'ordre du jour, la date et le lieu de la réunion, et toutes les informations permettant de prendre une décision éclairée.

8-1

Registre de présence

Il sera tenu un registre de présence qui sera signé par les administrateurs participant à la séance du conseil d'administration.

Ce registre pourra être signé par les personnes, autres que les administrateurs, qui auront participé à la réunion selon la réglementation en vigueur.

8-2

Les procès-verbaux

a

La forme

Les délibérations sont constatées par des procès-verbaux établis sur un registre spécial, ou sur des feuilles numérotées sans discontinuité. Ce registre ou ces feuilles seront tenus au Siège Social de l'Institution.

Le procès-verbal indique le nom des administrateurs présents, représentés, excusés ou absents. Il fait état de la présence ou de l'absence des personnes convoquées à la réunion du conseil d'administration en vertu d'une disposition légale ou réglementaire et de la présence de toute autre personne ayant assisté à tout ou partie de la réunion.

Le procès-verbal est revêtu de la signature du Président et du Vice-président du conseil d'administration.

En cas d'empêchement du Président, le Vice-président présidant le conseil d'administration, le procès-verbal est revêtu de la signature de ce dernier et de celle d'un administrateur appartenant à l'autre collège.

b **Le contenu**

Le procès-verbal de la séance est établi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Les copies ou extraits de celui-ci sont valablement certifiés par le Président ou le Vice-président ou, en cas d'empêchement par tout administrateur.

8-3 **Quorum et majorité**

Les conditions de quorum et de majorité s'apprécient pour l'ensemble du conseil et non pour chacun des deux collèges.

Le conseil d'administration ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents ou représentés.

Peuvent être réputés présents pour le calcul de ce quorum, à l'exception des réunions du conseil d'administration relatives à l'arrêté des comptes annuels, les administrateurs qui participent à la réunion par des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective. C'est le Président du conseil d'administration qui décide d'un recours à la visio-conférence ou à un moyen de télécommunication permettant une identification et garantissant une participation effective. Ce recours possible à la visio-conférence ou à un moyen de télécommunication est alors mentionné sur la convocation des administrateurs au conseil d'administration.

Un administrateur ne peut obliger le Président à recourir à une procédure de visio-conférence ou de télécommunication pour une séance de conseil d'administration.

Au cours d'une même séance, un administrateur ne pourra disposer que d'une procuration donnée par un administrateur appartenant au même collège.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Les votes ont lieu à main levée.

Les administrateurs participant à la réunion par des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective sont réputés présents pour le calcul de la majorité.

8-4 **Engagements des administrateurs**

Les administrateurs ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration s'engagent à respecter un certain nombre de règles en matière :

- d'assiduité, trois absences non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement du mandataire par l'organisation qui l'a désigné,
- de confidentialité à l'égard des informations présentées lors d'un conseil d'administration ; cette obligation de confidentialité s'appliquant à tout organisme autre que celui au titre duquel le mandat d'administrateur est détenu,
- de formation tout au long du mandat exercé et notamment au travers des formations ou informations que l'institution peut dispenser.

Les administrateurs disposent d'une liberté d'expression dans le cadre des délibérations du conseil d'administration, toutefois, en dehors des séances dudit conseil, les administrateurs ne peuvent s'exprimer pour celui-ci.

Enfin, s'agissant des Président et Vice-président, leur prise de parole publique doit respecter le principe du paritarisme lorsque cette prise de parole s'effectue au nom du conseil d'administration.

Article 9 **Attributions du conseil d'administration**

Le conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de l'Institution et veille à leur mise en œuvre. Il détermine également les orientations de la politique d'action sociale de l'Institution.

Il arrête le budget, les comptes ainsi que les rapports obligatoires destinés à la Commission Paritaire : rapport de gestion, rapport sur l'intermédiation et les délégations de gestion.

Sous réserve des pouvoirs expressément attribués, selon le cas, par la loi et règlements à la Commission Paritaire et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de l'Institution et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

À l'égard des tiers, l'Institution est engagée même par les actes du conseil d'administration qui ne relèvent pas de l'objet social, à moins qu'elle ne prouve que le tiers savait que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances, la seule publication des statuts ne suffisant pas à constituer cette preuve.

Le conseil d'administration procède aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns.

Le conseil d'administration approuve les politiques écrites de l'Institution listées à l'article L 354-1 du code des assurances et procède à un examen au minimum annuel de celles-ci. Il adapte ces politiques pour tenir compte de tout changement important affectant le domaine concerné.

Le conseil d'administration peut constituer un ou plusieurs comités paritaires ceux-ci exerçant leur activité sous la responsabilité du conseil d'administration qui ne peut en aucun cas leur déléguer ses pouvoirs. Ces comités sont tenus de rendre compte au dit conseil qui prend les décisions qui s'imposent.

Il en fixe la composition et les attributions dans le cadre de l'application de son règlement intérieur.

La présidence des comités fonctionne obligatoirement selon le principe de l'alternance à mi-mandat.

Le conseil d'administration a pouvoir d'étudier et régler tous les cas particuliers ou litigieux.

Le conseil prend toutes décisions pour que l'institution soit en mesure de remplir les engagements pris et qu'elle dispose de la marge de solvabilité réglementaire, en application de l'article R. 931-3-11 du code de la Sécurité sociale.

Les cautions, avals et garanties données par l'Institution font l'objet d'une autorisation du Conseil d'Administration dans les conditions de l'article R 225-28 du code de commerce.

Le Conseil d'Administration autorise les conventions réglementées préalablement à leur conclusion.

L'administrateur intéressé par la convention ne prend pas part au vote.

Le Conseil d'Administration délibère annuellement sur la politique de l'Institution en matière d'égalité professionnelle et salariale.

Le conseil d'administration nomme le Directeur général et le Directeur général délégué de l'Institution et les responsables des fonctions clés :

- fonction de gestion des risques,
- fonction de vérification de la conformité,
- fonction d'audit interne,
- fonction actuarielle.

Titre III

Direction générale

Article 10

Directeur Général

Directeur Général Délégué

10-1

Nomination et révocation du Directeur Général et du Directeur Général Délégué

Le conseil d'administration nomme une personne physique portant le titre de Directeur Général.

Le conseil d'administration nomme, sur proposition du Directeur Général, une personne physique chargée d'assister le Directeur Général, avec le titre de Directeur Général Délégué. Le nombre de Directeur général délégué est fixé à un.

Le Directeur général et le Directeur général délégué ne doivent avoir fait l'objet d'aucune condamnation dans les conditions énumérées à l'article L 931-7-2 du code de la sécurité sociale.

Le Directeur Général est révocable à tout moment par le conseil d'administration. Il en est de même sur proposition du Directeur Général, du Directeur Général Délégué. Si la révocation est décidée sans juste motif, elle peut donner lieu à des dommages-intérêts.

Lorsque le Directeur Général cesse ou est empêché d'exercer ses fonctions, le Directeur Général Délégué conserve, sauf décision contraire du conseil d'administration, ses fonctions et attributions jusqu'à la nomination du nouveau Directeur Général.

L'exercice de la fonction de Directeur Général ou de Directeur général Délégué est soumis à une limite d'âge qui est l'âge prévu au 1^o de l'article L 351-8.

Lorsqu'un Directeur Général ou un Directeur Général Délégué atteint cette limite d'âge il est réputé démissionnaire d'office.

10-2

Statut

Le conseil d'administration détermine la rémunération du Directeur Général et du Directeur Général Délégué et fixe

les modalités de leur contrat de travail le cas échéant.

Aucune rémunération liée de manière directe ou indirecte au montant des cotisations de l'Institution ne peut être allouée, à quelque titre que ce soit, à un Directeur Général ou à un Directeur Général Délégué.

Au cas où un Directeur Général ou un Directeur Général Délégué aurait conclu avec l'Institution un contrat de travail, sa révocation n'a pas pour effet de résilier ce contrat.

10-3 Pouvoirs

Le Directeur général assure, sous le contrôle du conseil d'administration et dans le cadre des orientations arrêtées par lui la direction générale de l'Institution.

Le Directeur Général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de l'Institution. Il exerce ses pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserves des pouvoirs expressément attribués par la loi au conseil d'administration et à la Commission Paritaire

Il représente l'Institution dans ses rapports avec les tiers. L'Institution est engagée même par les actes du Directeur Général qui ne relèvent pas de l'objet social, à moins qu'elle ne prouve que le tiers savait que cet acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances.

Le Directeur Général peut déléguer partiellement ses pouvoirs à ses collaborateurs.

En accord avec le Directeur Général, le conseil d'administration détermine l'étendue et la durée des pouvoirs confiés au Directeur Général Délégué. Le Directeur Général Délégué dispose, à l'égard des tiers, des mêmes pouvoirs que le Directeur Général.

10-4 Autre fonction

Le Directeur Général ou le Directeur Général Délégué doit informer le conseil d'administration de toute autre fonction qui pourrait lui être confiée. Le conseil d'administration statue dans un délai d'un mois sur la compatibilité de ces fonctions avec celles de Directeur Général ou de Directeur Général Délégué de l'Institution.

Titre IV La commission paritaire

Article 11-1 Définition et composition

11-1 Définition

La commission paritaire est celle définie par les articles R. 931-1-3 a), R. 931-3-29 a) et A. 931-3-10 du code de la sécurité sociale.

11-2 Composition

Elle est composée par des représentants désignés par les organisations patronales et par les organisations de salariés représentatives au plan national et signataires de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance du 3 juillet 1967, pour le personnel des imprimeries de labeur et des Industries Graphiques, ou ayant adhéré ultérieurement à ladite convention.

Article 12 Secrétaire - Convocation de la Commission Paritaire

12-1 Désignation du secrétaire

En application de l'article A. 931-3-12 du code de la Sécurité sociale, un secrétaire est désigné, à la majorité des organisations syndicales de la Commission Paritaire

12-2 Rôle du secrétaire

Il assure la convocation des membres de la Commission Paritaire et la rédaction du procès-verbal de ses réunions. Le procès-verbal des délibérations de la Commission Paritaire indique la date et le lieu de la réunion et comporte la liste des membres présents ainsi que des documents et rapports présentés, le compte rendu ou un résumé des

débats, le texte des résolutions mises aux voix et le résultat des votes. Le procès-verbal de la Commission Paritaire est signé par au moins un membre d'une organisation syndicale d'employeurs et un membre d'une organisation syndicale de salariés.

Ces procès-verbaux sont établis sur un registre spécial tenu au siège social dans les conditions prévues à l'article A. 931-3-4 du code de la sécurité sociale.

Les copies ou extraits des procès-verbaux de la Commission Paritaire sont valablement certifiés soit par le Président ou le Vice-président du conseil d'administration, soit par deux administrateurs choisis dans l'un et l'autre des collèges.

12-3

Lorsque les circonstances le justifient, la Commission Paritaire peut également être convoquée par le commissaire aux comptes ou les liquidateurs.

Toutefois le commissaire aux comptes, en application des dispositions de l'article A. 931-3-36 du code de la sécurité sociale, ne peut convoquer les membres de la Commission qu'après avoir vainement requis leur convocation du secrétaire de celle-ci par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Lorsqu'il procède à cette convocation, le commissaire aux comptes fixe l'ordre du jour et peut, pour des motifs déterminants, choisir un lieu de réunion autre que celui éventuellement prévu par les statuts mais situé dans le même département ou la même région. Il expose les motifs de la convocation dans un rapport lu à la Commission Paritaire

Article 13

Attributions de la Commission Paritaire

Elle assure la mise en œuvre du régime en liaison avec le conseil d'administration de CARPILIG/P.

La Commission Paritaire exerce toutes les attributions qui lui sont dévolues par la réglementation, selon les articles R. 931-3-30 et R. 931-3-31 du code de la Sécurité sociale.

A

Dans le cadre de l'article R. 931-3-31 du code de la sécurité sociale, la Commission Paritaire se réunit au moins une fois par an, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, pour l'approbation des comptes annuels, la lecture du rapport de gestion, des autres rapports obligatoires du conseil d'administration et du rapport des commissaires aux comptes qu'elle aura nommés.

Elle approuve les conventions réglementées autorisées par le conseil d'administration et statue sur le rapport spécial des commissaires aux comptes.

Les conventions réglementées visées à l'article R. 931-3-24 du code de la sécurité sociale, conclues sans autorisation préalable du conseil d'administration, peuvent être annulées si elles ont eu des conséquences dommageables pour l'Institution ; cette nullité peut être couverte par un vote de la Commission Paritaire intervenant sur rapport spécial des commissaires aux comptes exposant les circonstances en raison desquelles la procédure d'autorisation n'a pas été suivie.

Elle autorise les emprunts pour fonds de développement ainsi que les émissions, par l'Institution, des titres participatifs et emprunts subordonnés, de certificats paritaires.

Pour l'exercice des attributions relevant de l'article R. 931-3-31 du code de la sécurité sociale, la Commission Paritaire se prononce par voie de délibération adoptée par accord entre, d'une part, la majorité des organisations syndicales d'employeurs, et d'autre part, la majorité des organisations syndicales de salariés, à raison d'une voix par organisation patronale et salariale.

B

Lorsqu'elle se réunit pour exercer les attributions définies à l'article R. 931-3-30 du code de la Sécurité sociale, la Commission Paritaire est seule habilitée, à se prononcer sur :

- la modification des statuts et règlements de l'Institution,
- le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations, que l'Institution soit cédante ou cessionnaire,
- la fusion, la scission ou la dissolution de l'Institution.

En cas de dissolution, la liquidation de l'Institution s'opère dans les conditions prévues à la section 5 du chapitre 1^{er} du Titre III du Livre IX du code de la Sécurité sociale.

Les décisions prises par la Commission Paritaire dans le cadre des attributions relevant de l'article R. 931-3-30 du code de la sécurité sociale, prennent la forme d'un avenant à la Convention Collective Nationale qui a institué CARPILIG/P pour la gestion de ses régimes.

C

Dans tous les cas, les frais entraînés par la réunion de la Commission Paritaire sont à la charge de l'Institution.

Titre V

Les conventions réglementées

Article 14

Généralités

14-1

Définition

Toute convention intervenant directement ou par personne interposée entre l'Institution ou toute personne morale à laquelle elle a délégué tout ou partie de sa gestion et son Directeur Général, son directeur général délégué, l'un de ses administrateurs ou le cas échéant, son entreprise participante au sens du 3^o de l'article L 356-1 du code des assurances doit être soumise à l'autorisation préalable du conseil d'administration.

Il en est de même des conventions auxquelles une des personnes mentionnées à l'alinéa précédent est indirectement intéressée.

Sont également soumises à autorisation préalable les conventions intervenant entre l'Institution et toute personne morale, si le Directeur Général, le Directeur général délégué ou l'un des administrateurs de l'Institution est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, directeur général, membre du directoire ou du conseil de surveillance ou de façon générale dirigeant de la personne morale.

L'autorisation préalable du conseil d'administration est motivée en justifiant de l'intérêt de la convention pour l'Institution notamment en précisant les conditions financières qui y sont attachées.

Les dispositions relatives aux conventions réglementées ne sont pas applicables aux conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales.

L'administrateur intéressé par la convention ne prend pas part au vote sur l'autorisation sollicitée.

14-2

Information

L'administrateur ou le dirigeant est tenu d'informer le conseil d'administration de l'Institution dès qu'il a connaissance d'une convention soumise à l'autorisation du conseil d'administration.

14-3

Information au(x) commissaire(s) aux comptes

Le Président du conseil d'administration ou à défaut le Vice-président donne avis au(x) commissaire(s) aux comptes de toutes les conventions autorisées dans un délai d'un mois à compter de leur conclusion.

Lorsque l'exécution de conventions conclues et autorisées en application de l'article R. 931-3-24 du code de la sécurité sociale, au cours d'exercices antérieurs, a été poursuivie au cours du dernier exercice, les commissaires aux comptes sont informés de cette situation dans le délai d'un mois à compter de la clôture de l'exercice.

14-4

Rapport des commissaires aux comptes

Le commissaire aux comptes présente, sur ces conventions réglementées, un rapport spécial à la Commission Paritaire qui statue sur ce rapport.

Ce document devra comporter :

- la liste des conventions soumises à la Commission telles que définies à l'article A931-3-10 du code de la sécurité sociale,
- le nom des dirigeants intéressés,
- la nature et l'objet des conventions soumises à approbation,
- les modalités essentielles des conventions permettant à la Commission Paritaire d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à leur conclusion,
- l'importance des fournitures livrées ou des prestations de service fournies ainsi que le montant des sommes reçues ou versées au cours de l'exercice en exécution des conventions conclues et autorisées au cours d'exercices antérieurs.

14-5
Approbation de la Commission Paritaire

Les conventions autorisées par le conseil d'administration sont soumises à l'approbation de la Commission Paritaire. L'administrateur intéressé par la convention ne prend pas part au vote.

Article 15
Conventions nulles ou désapprouvées par la Commission Paritaire

Sans préjudice de la responsabilité de l'intéressé, les conventions réglementées conclues sans autorisation préalable du conseil d'administration peuvent être annulées si elles ont eu des conséquences dommageables pour l'Institution. Les conventions approuvées comme celles qui sont désapprouvées par la Commission Paritaire produisent leurs effets à l'égard des tiers, sauf lorsqu'elles sont annulées dans le cas de fraude. Même en l'absence de fraude, les conséquences préjudiciables à l'Institution des conventions désapprouvées peuvent être mises à la charge de l'administrateur ou du dirigeant intéressé et, éventuellement des autres membres du conseil d'administration ou des dirigeants.

Article 16
Couverture de la nullité

La nullité d'une convention réglementée conclue préalablement à l'autorisation du conseil d'administration peut être couverte par un vote de la Commission Paritaire intervenant sur rapport spécial du commissaire aux comptes exposant les circonstances en raison desquelles la procédure d'autorisation n'a pas été suivie. L'administrateur intéressé à la convention ne prend pas part au vote.

Titre VI
Les commissaires aux comptes

Article 17
Commissaires aux comptes

17-1
Désignation

L'Institution est soumise au contrôle d'un ou de plusieurs commissaires aux comptes dans les conditions prévues au titre II du livre VIII du code de commerce sous réserve des dispositions spécifiques du code de la sécurité sociale. La Commission Paritaire désigne au moins un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour qu'ils effectuent le contrôle et la certification des comptes selon la réglementation en vigueur.

17-2
Durée du mandat

Les commissaires aux comptes sont nommés pour six exercices. Leurs fonctions expirent après la réunion de la Commission Paritaire qui statue sur les comptes du sixième exercice. Le commissaire aux comptes nommé par la Commission Paritaire en remplacement d'un autre ne demeure en fonction que jusqu'à l'expiration du mandat de son prédécesseur. Lorsqu'un commissaire aux comptes unique a été nommé, celui-ci en application de l'article L 823-3-1 du code de commerce, ne peut procéder à la certification des comptes de l'Institution pendant une durée supérieure à celle mentionnée à cet article L 823-3-1 du code de commerce.

17-3
Convocation

Les commissaires aux comptes sont convoqués :
— à la réunion du conseil d'administration qui arrête les comptes de l'exercice écoulé en même temps que les administrateurs eux-mêmes,
à toute Commission au plus tard lors de la convocation des membres de celle-ci,
s'il y a lieu, à une réunion du conseil d'administration en même temps que les administrateurs eux-mêmes.
Toute convocation des commissaires aux comptes à un conseil d'administration ou à une Commission Paritaire se fait par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

17-4 **Missions**

Dans le cadre de leur mission, ils peuvent diligenter tous contrôles au sein de l'Institution.

Il peut notamment convoquer la Commission Paritaire mais seulement après avoir vainement requis sa convocation du secrétaire de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception.

17-5 **Incompatibilités - interdictions**

Il ne peut être nommé dirigeant d'une Institution moins de 5 ans après la cessation de sa fonction, ni même dans une société dans laquelle, l'Institution posséderait le 1/10^e du capital.

Un administrateur, dirigeant ou salarié d'une Institution de Prévoyance, ne peut être nommé commissaire aux comptes de cette Institution moins de 5 ans après la cessation de ses fonctions ni dans une société dont l'Institution posséderait le 1/10^e du capital.

17-6 **Responsabilité**

Il est responsable à l'égard de l'Institution et des tiers, des conséquences dommageables, des fautes ou négligences commises dans l'exercice de ses fonctions. Il n'est pas civilement responsable des infractions commises par les administrateurs, dirigeants de l'Institution de Prévoyance, sauf si, en ayant eu connaissance, il ne les a pas révélées dans son rapport à la Commission Paritaire.

17-7 **Devoir d'alerte**

Il exercera son devoir d'alerte dans les conditions prévues à l'article R. 931-3-59 du code de la Sécurité sociale.

17-8 **Relèvement**

En cas de faute ou d'empêchement, le commissaire aux comptes peut, à la demande du conseil d'administration ou de la Commission Paritaire, être relevé de ses fonctions avant l'expiration normale de celles-ci, par le tribunal de grande instance statuant en référé.

À sa demande, le commissaire aux comptes sera entendu par la Commission Paritaire si celle-ci ne souhaite pas le renouveler dans ses fonctions.

Titre VII **Fusion - Scission**

Article 18 **Généralités**

Un ou plusieurs commissaires à la fusion ou à la scission désignés par le Président du tribunal de grande instance sur requête conjointe des institutions ou unions concernées établissent sous leur responsabilité un rapport écrit sur les modalités de fusion ou de scission. Ils peuvent obtenir auprès de chaque institution ou union concernée, communication de tous documents utiles et procéder à toutes vérifications nécessaires.

Ils sont soumis à l'égard des institutions ou unions participantes aux incompatibilités prévues au titre II Livre VIII du code de commerce.

Les commissaires à la fusion ou à la scission sont obligatoirement choisis parmi les commissaires aux comptes inscrits sur la liste prévue au titre II Livre VIII du code de commerce. Ils apprécient sous leur responsabilité la valeur de l'actif et du passif dont la transmission est prévue.

Le ou les rapports des commissaires à la fusion ou à la scission sont transmis et présentés par ces derniers aux membres des conseils d'administration des institutions ou unions concernées ainsi que, selon le cas, des membres de la Commission Paritaire de l'employeur et des intéressés.

L'Institution participant à l'opération de fusion ou de scission doit mettre à la disposition de ses membres adhérents ou participants, au siège social, un mois au moins avant la date de la réunion de la commission paritaire ou de la consultation des intéressés par l'employeur relative à l'opération projetée les documents suivants :

1^o le projet de fusion ou de scission,

2^o les rapports mentionnés à l'article R. 931-4-6 ainsi que le rapport des commissaires à la fusion ou à la scission,

3^o les comptes annuels approuvés conformément aux dispositions de l'article R. 931-11-1, ainsi que les rapports de gestion des trois derniers exercices des Institutions ou unions participant à l'opération,

4° un état comptable établi selon les mêmes méthodes et suivant la même présentation que le dernier bilan annuel, arrêté à une date qui, si les derniers comptes annuels se rapportent à un exercice dont la fin est antérieure de plus de six mois à la date du projet de fusion ou de scission, doit être antérieure de moins de trois mois à la date de ce projet.

Pour l'application du 3° du présent article, si l'opération doit être décidée avant que les comptes annuels du dernier exercice clos aient été approuvés, ou moins d'un mois après leur approbation, doivent être mis à la disposition des membres adhérents et participants les comptes arrêtés et certifiés relatifs à cet exercice et les comptes annuels approuvés des deux exercices précédents ainsi que les rapports de gestion. Dans le cas où le conseil d'administration ne les a pas arrêtés, l'état comptable visé au 4° du présent article et les comptes annuels des deux exercices précédents ainsi que les rapports de gestion doivent être mis à la disposition des membres adhérents et participants. Tout membre adhérent ou participant peut consulter ou obtenir sur simple demande, copie totale ou partielle des documents susvisés.

Titre VIII

Dispositions comptables et financières

Article 19

Dispositions comptables

La comptabilité est tenue conformément à la réglementation, aux présents statuts et aux plans comptables ainsi qu'à la législation en vigueur.

Article 20

Dispositions financières

À la clôture de chaque exercice, le Conseil d'administration dresse l'inventaire des divers éléments de l'actif et du passif existant à cette date, conformément à la réglementation en vigueur.

Il arrête également les comptes annuels qui comprennent le bilan et le compte de résultat ainsi que le rapport de gestion.

L'actif est constitué des placements immobiliers, des titres de placement et des comptes adhérents.

Le passif est constitué des provisions techniques des opérations non-vie et des provisions techniques des opérations vie.

Article 21

Chaque année, le compte de résultat, le bilan et l'annexe doivent être soumis à l'approbation de la Commission Paritaire

Titre IX

Dispositions diverses

Article 22

Action Sociale

22-1

Il est institué un Fonds Social qui sera utilisé en faveur des participants ou aux personnes à la charge de ceux-ci, dont la situation matérielle ou sociale est fragilisée.

Il peut également être affecté à des réalisations collectives de caractère social.

Le budget alloué pour le Fonds Social est géré par une commission-crée à cet effet par le conseil d'administration et dénommée commission nationale d'Action sociale.

Cette commission est constituée de membres choisis parmi les administrateurs ; un nombre égal étant nommé dans chaque collège pour une durée de quatre ans.

La présidence de cette commission fonctionne selon le principe de l'alternance à mi-mandat.

Le règlement intérieur adopté par le conseil d'administration fixe les autres règles de fonctionnement de cette commission nationale d'Action Sociale.

Le conseil d'administration décide annuellement du montant alloué à l'Action sociale sur présentation d'un budget prévisionnel.

22-2

Règles du cumul des prestations

Les membres adhérant à l'Institution-dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale peuvent cumuler le bénéfice du fonds social de l'article 22-1 avec les prestations issues du financement prévu au deuxième alinéa de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 23

Règlement(s)

Le(s) règlement(s) fixent les droits et obligations des membres adhérents et participants et notamment les conditions dans lesquelles les cotisations sont payées et les prestations sont réglées.

Les adhérents, les participants et leurs ayants droit sont tenus de se conformer aux dispositions du Règlement qui leur est applicable.

Il prévoit aussi les dispositions prises par l'institution en cas de non-paiement des cotisations.

Article 24

Commission de recours gracieux - Médiateur de la consommation

La commission de recours gracieux est composée paritairement d'administrateurs issus et désignés par le conseil d'administration.

Elle se réunit une fois par trimestre et prend des décisions pour l'ensemble des risques assurés par CARFILIG/P au sujet de litiges ou de contestations émanant des adhérents ou participants.

Si un adhérent n'est pas satisfait de la décision rendue par la commission de recours gracieux, il peut saisir le médiateur de la consommation dont les coordonnées sont les suivantes :

Médiateur du CTIP

Adresse postale : 10 rue Cambacérès

75008 Paris

Lien internet : <http://ctip.asso.fr/saisine-en-ligne-du-mediateur-du-ctip/>

Ce recours au médiateur de la consommation ne peut être présenté si une action contentieuse a déjà été engagée. La saisie du Médiateur de la consommation interrompt la prescription.

Article 25

Fonds d'établissement

L'Institution dispose d'un fonds d'établissement conformément à la réglementation en vigueur. Il est constitué initialement à hauteur de 380 000 euros, par prélèvement sur la réserve générale.

Le conseil d'administration peut constituer tout fonds ou réserve qui lui paraîtrait nécessaire.

Titre X

SGAPS Lourmel

Article 26

Pouvoirs de la SGAPS Lourmel vis à vis de l'Institution

26-1

Autorisation préalable

L'Institution devra obtenir l'accord de la SGAPS Lourmel préalablement à la réalisation de l'une des opérations suivantes :

- toute opération conduisant à une augmentation du volume des cotisations ou des engagements techniques de l'Institution de plus de 20 %,
- une cession d'éléments d'actifs pour un montant supérieur à 2 % des fonds propres de l'Institution,
- une acquisition totale ou partielle d'éléments d'actifs pour un montant supérieur à 2 % des fonds propres de l'Institution,
- une acquisition ou une cession d'immeuble pour un montant supérieur à 2 % des fonds propres de l'Institution,
- un emprunt ou une émission de titres quel que soit le montant,
- un octroi de concours financiers à un tiers dont le montant représente plus de 100.000 euros ou au moins 2 % des fonds propres de l'Institution,
- la mise en place de nouveaux traités de réassurance,

— la modification des statuts ou une demande d'agrément.

Ces seuils sont définis par opération et/ou par an.

Article 26-2 **Information préalable**

L'Institution s'engage à informer la SGAPS Lourmel préalablement à la réalisation de l'une des opérations suivantes :

— toute opération conduisant à une augmentation du volume des cotisations ou des engagements techniques de l'Institution comprise entre 10 et 20 % ;

— une cession d'éléments d'actifs pour un montant inférieur à 2 % de leurs fonds propres,

— un octroi de concours financiers à un tiers dont le montant représente moins de 100.000 euros ou moins de 2 % des fonds propres.

Ces seuils sont définis par opération et/ou par an.

Article 27 **Pouvoirs de sanction de la SGAPS Lourmel vis à vis de l'Institution**

27-1

Sans que cette énumération soit limitative, sont considérés comme des motifs de sanction par les statuts de la SGAPS Lourmel :

— le non-respect des règles de transparence vis à vis de la SGAPS Lourmel,

— le non-respect des mesures correctives fixées dans le cadre d'un plan de rétablissement,

— le non-respect de la convention d'affiliation,

— le non-respect des statuts.

En fonction de la gravité des manquements, la SGAPS Lourmel peut prononcer vis à vis de l'Institution une ou plusieurs sanctions à savoir :

— la mise en garde notifiée par lettre recommandée avec avis de réception,

— la mise en demeure, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, de prendre dans un délai déterminé, toutes les mesures destinées à sa mise en conformité avec les obligations auxquelles l'Institution est soumise,

— la poursuite judiciaire,

— l'exclusion telle que visée à l'article 12 des statuts de la SGAPS Lourmel.

27-2

Aux termes de l'article 42 des statuts de la SGAPS Lourmel celle-ci dispose des pouvoirs de sanctions suivants vis à vis de l'Institution :

a) En cas de non-respect par l'Institution (n'ayant pas bénéficié de la solidarité financière) de l'un des engagements souscrits auprès de la SGAPS Lourmel soit :

— réalisation de l'une des opérations nécessitant l'accord préalable de la SGAPS Lourmel sans sollicitation de l'accord préalable du conseil d'administration de la SGAPS Lourmel,

— Réalisation de l'une des opérations nécessitant une information préalable du conseil d'administration de la SGAPS Lourmel malgré le désaccord du conseil d'administration de la SGAPS Lourmel,

le conseil d'administration de la SGAPS Lourmel peut prendre les mesures suivantes :

— obligation de présenter un plan de redressement,

— mise en garde notifiée par lettre recommandée avec avis de réception,

— présence au conseil d'administration de l'Institution d'un ou plusieurs administrateurs observateurs de la SGAPS Lourmel,

— mise en demeure, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, de prendre dans un délai déterminé, toutes mesures destinées à sa mise en conformité avec les obligations auxquelles il est soumis,

— convocation de l'assemblée générale de la SGAPS Lourmel pour appeler à statuer sur l'exclusion de l'Institution.

b) En cas de non-respect par l'Institution (ayant bénéficié de la solidarité financière) de l'un des engagements souscrits auprès de la SGAPS Lourmel :

— réalisation de l'une des opérations nécessitant l'accord préalable de la SGAPS Lourmel sans sollicitation de l'accord préalable du conseil d'administration de la SGAPS Lourmel,

— Réalisation de l'une des opérations nécessitant une information préalable du conseil d'administration de la SGAPS Lourmel malgré le désaccord du conseil d'administration de la SGAPS Lourmel,

le conseil d'administration de la SGAPS Lourmel peut prendre la mesure correctrice suivante :

— convocation de l'assemblée générale de la SGAPS Lourmel pour l'appeler à statuer sur l'exclusion de l'organisme affilié.

En cas de non-respect des obligations relatives à l'affiliation de l'Institution à la SGAPS Lourmel (refus de transmission d'information à la SGAPS Lourmel, refus de mise en place d'un audit, etc...) le conseil d'administration de la SGAPS Lourmel peut imposer des pénalités financières à l'Institution.

Par ailleurs la SGAPS Lourmel se réserve la possibilité de mettre en place des contrôles renforcés sous forme de mesures préventives.

Règlement de la CARPILIG/P

(Version communiquée par la CARPILIG)

Accord du 25 octobre 2004⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIGG ;

CSNP ;

CSNRBD ;

Fédération des SCOP de la Consommation ;

GMI ;

SICOGIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FC-CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Accord 5 févr. 2009⁽²⁾

(2) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNRBD ;

GMI ;

CSNP ;

FSCOPC ;

UNIC.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Mod. par Accord 26 févr. 2010, étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 20 janv.⁽³⁾

(3) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNRBD ;

UNIC ;

CSNP ;

Fédération des SCOP de la communication ;

GMI.

Syndicat(s) de salariés :

FFSCEGA ;

FL CGT-FO ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT.

Mod. par Accord du 5 déc. 2011, étendu par arr. 6 juill. 2012, JO 21 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽⁴⁾

(4) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

RBD ;

GMI ;

CSNP ;

FSCOPC ;

UNIC.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

*F3C CFDT ;
FFSCEGA ;
FL CGT-FO ;
IP CFE-CGC.*

Mod. par Accord, 3 déc. 2013, étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽⁵⁾

(5) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*GMI ;
FSCOPC ;
UNIC.*

Syndicat(s) de salariés :

*FILPAC CGT ;
F3C CGT ;
FFSCEGA CFTC ;
FL CGT-FO ;
IP CFE-CGC.*

Titre I

Dispositions générales

Article 1er

Le présent règlement de Prévoyance qui constitue une annexe des statuts et règlement de la Caisse du Régime de Prévoyance de l'Imprimerie, du Livre et des Industries Graphiques CARPILIG/P, a pour objet, dans le cadre de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance pour le personnel de l'Imprimerie de Labeur et des Industries Graphiques du 3 juillet 1967, de définir les droits et obligations de l'institution, des membres adhérents et participants et notamment l'assiette et les taux de cotisations d'une part, les modalités de calcul et de paiement des prestations d'autre part.

Le Conseil d'Administration prend toutes dispositions afin d'assurer le principe selon lequel une personne indemnisée dans le cadre d'un arrêt de travail ou en invalidité ne peut, en tenant compte des prestations versées par les différents organismes de prévoyance auprès desquels elle a souscrit un contrat, percevoir davantage que ce qu'elle aurait perçu si elle avait été en activité conformément aux dispositions de la Loi 89-1009 du 31 décembre 1989 dite Loi EVIN.

Article 2

Procédures d'adhésion

L'institution procède à l'inscription des entreprises liées par la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance de l'Imprimerie de Labeur et des Industries graphiques du 3 juillet 1967, tel que défini à l'article 4 des statuts.

À cet effet, les membres adhérents doivent lui adresser :

- un bulletin d'adhésion par lequel l'entreprise déclare se conformer aux Statuts et au Règlement de l'institution
- la liste nominative du personnel.

En retour l'Institution adresse à son adhérent un contrat d'adhésion et un résumé des prestations auxquelles pourraient prétendre les participants.

Cette liste doit mentionner la date d'entrée dans l'entreprise des salariés considérés, la date à compter de laquelle chaque intéressé a commencé à travailler dans l'une des entreprises comme définies au présent article, leur qualification professionnelle définie par l'accord professionnel du 19 janvier 1993 et leur numéro d'immatriculation à la Sécurité Sociale.

Information des salariés :

Le membre adhérent doit remettre à chaque participant, dès son embauche, un bulletin de désignation du capital-décès et une notice d'information, conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la Sécurité Sociale.

Article 3

Obligations de l'adhérent

L'adhérent s'engage à respecter les obligations suivantes conformément à l'article L. 932-4 du Code de la Sécurité sociale :

- Payer la cotisation aux époques convenues ;

Répondre exactement aux questions de l'institution de prévoyance relatives au groupe qu'elle envisage de garantir, notamment lorsque celle-ci l'interroge lors de la signature du bulletin d'adhésion au règlement sur la nature des activités de l'entreprise, l'importance du groupe ou ses caractéristiques socio-démographiques ;

Déclarer en cours d'adhésion tous les mouvements de personnel (embauches, changements de catégorie professionnelle, départ, décès). Ils doivent être portés à la connaissance de l'Institution dès leur survenance, à la diligence et sous la responsabilité de l'employeur dans un délai maximum correspondant à la périodicité de versement des cotisations ;

Remettre aux membres participants une notice d'information (la preuve de cette remise incombe à l'adhérent selon l'article L. 932-6 du Code de la Sécurité sociale).

Article 4 **Obligations du participant**

Les membres participants s'engagent à faire connaître à l'institution, par lettre recommandée avec accusé de réception, toutes les modifications survenant dans leur situation. En cas de fausse déclaration, l'institution se réserve la possibilité d'engager des poursuites suivant les règles du droit commun.

Article 5 **Assiette de cotisations**

Pour les ouvriers et employés et pour les agents de maîtrises non bénéficiaires de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, les cotisations sont calculées sur les éléments de rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la Sécurité Sociale, y compris les indemnités de congés payés versées par l'entremise d'un tiers, et ceci dans la limite d'un plafonds individuel égal à trois fois de la Sécurité Sociale.

Pour les Cadres et Agents de Maîtrise bénéficiaires de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, les cotisations sont assises sur ces mêmes rémunérations dans la limite d'un plafond individuel égal à celui de la Sécurité Sociale.

Article 6 **Taux contractuels des cotisations**

Les cotisations sont fixées comme suit :

6-1

Cotisations cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de la convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 Mars 1947

Assurances «Invalidité - Décès»

0,70 % des rémunérations ci-dessus dont 0,53 % à la charge de l'employeur et 0,17 % à la charge du salarié dans les limites précisées à l'article 5, jusqu'au 31 décembre 2005.

À compter du 1^{er} janvier 2006, la part employeur est porté à 1,5 % des rémunérations telles que définies à l'article 5.

6-2

Cotisations des salariés non cadres et agents de maîtrise non bénéficiaires de la Convention Collective Nationale de Retraite et de la Prévoyance des Cadres du 14 Mars 1947

Assurances Décès, incapacité de travail et invalidité

Tranche A

2,155 %, des rémunérations définies à l'article 5 dont 1,650 % à la charge de l'employeur et 0,505 % à la charge du salarié dans la limite d'un salaire plafond de la Sécurité sociale.

Tranche B

3,427 %, des rémunérations définies à l'article 5 dont 2,386 % à la charge de l'employeur et 1,041 % à la charge du salarié dans la limite comprise entre un et trois salaires plafond de la Sécurité sociale.

L'affectation des cotisations entre les différentes risques est réalisée par le Conseil d'administration afin d'assurer l'équilibre technique propre à chaque garantie.

La décision de modifier les taux de cotisations appelés relève du Conseil d'Administration de la CARPILIG/P après approbation de l'imprimerie et des Industries Graphiques.

Article 7 **Recouvrement des cotisations**

Les cotisations sont appelées trimestriellement pour le régime de prévoyance. Celles-ci sont exigibles le premier jour

du mois suivant la période appelée. Les entreprises adhérentes disposent d'un délai d'un mois à compter de la date d'exigibilité pour en effectuer le versement. Pour apprécier le respect du délai de versement, il convient de prendre en compte la date d'envoi, le cachet de la poste faisant foi ou celle d'un procédé télématique ou informatique homologué permettant de certifier la date d'envoi.

Les cotisations qui n'ont pas été acquittées dans ce délai, sont de plein droit majorées par mois ou fraction de mois de retard, à compter de la date d'exigibilité, selon le taux fixé chaque année.

En cas de non-paiement des cotisations, les prestations sont assurées dans le cadre de l'article L. 932-9 du code de la Sécurité Sociale.

L'instruction procédera au recouvrement des cotisations par tous les moyens de droit.

Article 8

Transmission des bordereaux de cotisations et nominatifs

Dans le cas de production des états nominatifs de salaires au delà du 31 janvier ou du 28 février pour les supports magnétiques, les entreprises sont redevables d'une pénalité de retard dont les modalités sont identiques à celles appliquées pour la retraite.

L'entreprise qui ne produit pas l'état annuel des salaires est redevable, après mise en demeure, de cotisations d'un montant égal, à titre prévisionnel, à 110 % de celles dues pour la même période au cours du précédent exercice.

Les entreprises qui ne respecteront pas les délais précités pour la production des états nominatifs annuels de salaires ou de règlement des cotisations feront l'objet d'actions contentieuses.

Article 9

Dispositions relatives à la portabilité des garanties prévoyance

Mod. par Accord, 3 déc. 2013, étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

FSCOPC ;

UNIC.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CGT ;

FFSCEGA CFTC ;

FL CGT-FO ;

IP CFE-CGC.

Le mécanisme de portabilité des droits prévoyance prévoit qu'en cas de rupture de son contrat de travail (non consécutive à une faute lourde), le maintien de droit n'est valable que pour la période durant laquelle le salarié est au chômage, pour une durée égale à la durée de son dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Cette limite maximale de couverture est portée à 12 mois pour tous les salariés dont la cessation du contrat de travail est postérieure au 31 décembre 2013.

Tout salarié disposant de six mois de présence continue dans la profession, dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques et adhérent à la CARPILIG/P bénéficie du maintien des droits au regard du régime de prévoyance conventionnelle dans le cadre du dispositif de portabilité tel que précisé ci-dessus.

Le dispositif entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

L'Institution se réserve le droit de réclamer à l'intéressé toute pièce administrative de nature à justifier ses droits au titre de l'assurance chômage. En cas de non envoi des justificatifs demandés, le droit à garantie cesse.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Les prestations seront calculées sur la base des montants perçus au titre de l'indemnité chômage.

Article 10

Réclamations, Commission de recours gracieux, Médiateur

(Art. exclu de l'extension par arr. 6 juill. 2012, JO 21 juill.)

Mod. par Accord 26 févr. 2010, étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 20 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNRBD ;
UNIC ;
CSNP ;
Fédération des SCOP de la communication ;
GMI.
Syndicat(s) de salariés :
FFSCEGA ;
FL CGT-FO ;
CFE-CGC ;
F3C CFDT.

Mod. par Accord du 5 déc. 2011, étendu par arr. 6 juill. 2012, JO 21 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽²⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
RBD ;
GMI ;
CSNP ;
FSCOPC ;
UNIC.
Syndicat(s) de salariés :
FILPAC CGT ;
F3C CFDT ;
FFSCEGA ;
FL CGT-FO ;
IP CFE-CGC.

Les litiges et réclamations concernant l'application du présent règlement devront être portés à la connaissance du Service Prévoyance de la Carpilig/P à l'adresse suivante :

Groupe Lourmel - Carpilig/P - 108 rue de Lourmel - 75718 Paris cedex 15

En cas de désaccord persistant, ils devront être adressés par écrit, à la Commission de recours gracieux de la Carpilig/P qui statuera sur la recevabilité des demandes, conformément à l'article 27-1 des statuts.

Après épuisement des procédures internes de traitement des réclamations décrites dans les alinéas 1 et 2 du présent article, et en cas de désaccord toujours persistant, il est possible de saisir par courrier le médiateur du CTIP (Centre Techniques des Institutions de Prévoyance) qui étudiera le dossier et rendra son avis en toute indépendance (Le Médiateur du CTIP - 10, rue Cambacérès - 75008 Paris

Titre II

Garantie incapacité de travail

Article 11

Bénéficiaires

(Art. exclu de l'extension par Arr.10 janv. 2011,JO 20 janv.)

Mod. par Accord 26 févr. 2010, étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 20 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
CSNRBD ;
UNIC ;
CSNP ;
Fédération des SCOP de la communication ;
GMI.
Syndicat(s) de salariés :
FFSCEGA ;
FL CGT-FO ;
CFE-CGC ;
F3C CFDT.

En application de l'accord du 25 octobre 1990 (arrêté d'extension du 6 mai 1991), l'institution attribue des indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale aux membres participants non cadres dans l'incapacité de travailler en raison d'une maladie, d'une maladie professionnelle, d'une maternité, d'une adoption, d'un congé de paternité, d'un accident de travail ou de trajet, d'un accident de la vie privée.

Article 12

Conditions d'ouverture des droits à indemnités journalières

Mod. par Accord 9 févr. 2016, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr., applicable à compter de sa date de signature
(1)

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNRBD ;

GMI ;

CSNP ;

FSCOPC ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Les membres participants salariés sont assurés au titre de la garantie indemnités journalières dès la date d'entrée en vigueur dans l'entreprise adhérente, dans une catégorie ouvrant des droits pour ce risque.

Article 13

Salaire de référence au titre de l'indemnité journalière

Le salaire mensuel de référence correspond au salaire réel moyen du salarié des 3 derniers mois d'activité, hors primes conventionnelles, primes exceptionnelles et primes non régulières, primes d'intéressement et pour un horaire limité en tout état de cause à l'horaire mensuel prévu par la Loi. Les heures supplémentaires soumises à cotisations incapacité travail entrent dans l'assiette mensuelle du salaire de référence.

Dans la mesure où la rémunération d'un salarié serait variable ou saisonnière, le salaire réel moyen à retenir sera celui des 12 mois avec les mêmes bases que ci-dessus.

Pour les salariés qui bénéficient d'un abattement fiscal de 30 %, le salaire retenu pour le versement des indemnités journalières est le salarié après abattement.

Article 14

Montant de l'indemnité journalière

Pour les arrêts de travail nés à compter du 1^{er} janvier 2007, l'indemnité journalière allouée complète les indemnités journalières de la Sécurité Sociale à hauteur de 100 % du salaire mensuel net imposable tel que défini à l'article 11.

Pour les arrêts nés antérieurement ou en cours d'indemnisation à cette date, l'indemnité versée est de 95 % du salaire mensuel net du 4^{ème} ou 180^{ème} jour d'arrêt de travail, au delà le montant de l'indemnité est porté à 100 % du salaire mensuel net tel que défini à l'article 11.

Les pénalités appliquées par la Sécurité sociale sur les indemnités journalières pour non respect de sa réglementation ne sont pas prises en charge par la CARPILIG/P. De même, en cas d'indemnité réduite le complément est calculé sur la base d'une indemnité normale.

Les éventuels compléments familiaux journaliers, versés par la Sécurité Sociale, ne sont pas pris en considération pour effectuer le calcul des indemnités journalières.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la Sécurité Sociale sont réputées servies intégralement, sauf modification apportées par la Sécurité Sociale.

Article 15

Justificatifs pour paiement à indemnités journalières

Les indemnités journalières sont payées aux membres participants, après réception des décomptes de la Sécurité Sociale, ou, avec leur accord signifié de manière expresse à l'institution, à l'employeur.

Pour obtenir le paiement des indemnités auxquelles ils ont droit, les membres participants doivent adresser à l'institution, directement ou par l'intermédiaire de leur employeur, une demande comprenant les documents suivants :

— une attestation de l'employeur certifiant au recto qu'à la date d'arrêt de travail, l'intéressé était non cadre et remplissait les conditions d'ouverture des droits prévues à l'article 10 et 11.

L'entreprise doit indiquer sur cette attestation l'emploi occupé, l'horaire habituel du salarié, et les salaires soumis à cotisation, des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail, le verso devant impérativement être rempli par le salarié.

— la copie des bordereaux de paiement des indemnités journalières délivrés par la Sécurité Sociale.

— un R.I.B. du bénéficiaire

— les 3 derniers bulletins de salaire.

En ce qui concerne les salariés exerçant une activité variable ou saisonnières et ceux percevant des commissionnaires l'attestation de salaire se réfère aux 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Les membres participants sont tenus de fournir à l'institution dans les formes prescrites par celle-ci toutes déclarations et justifications nécessaires, y compris la production des bulletins de salaires.

Article 16

Durée du paiement des indemnités journalières

Par accord Paritaire du 16 décembre 1999, applicable au 1^{er} juillet 2000, la durée maximum du service des indemnités journalières complémentaires est assurée à compter du 4^{ème} jour au 1095^{ème} jour d'arrêt.

Après l'épuisement des droits, l'ouverture de nouveaux droits à indemnisation ne peut intervenir qu'après une reprise de travail minimum effective de 21 jours ouvrables continus et pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une rechute reconnue comme telle par la Sécurité Sociale.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, si les intéressés sont exonérés par la réglementation de la Sécurité Sociale du délai de carence de 3 jours ou s'il s'agit d'un congé de maternité, indemnisé au titre de l'assurance maternité, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, survenus ou contractés au service d'une entreprise adhérente, les indemnités leur sont versées à effet du premier jour d'absence.

Article 17

Maintien de la garantie indemnité journalière

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

Article 18

Responsabilité d'un tiers

Dans le cas où un membre participant victime d'un accident a obtenu réparation du préjudice subi, il est tenu de rembourser à l'institution les indemnités versées par elle.

Article 19

Suspension et cessation de la garantie d'indemnité journalière

Le droit à indemnisation est suspendu tant que le sera le service des indemnités journalières de la Sécurité Sociale. Les membres participants cessent d'être garantis pour le risque indemnités journalières (sauf pour droits ouverts selon l'article 15).

— soit à la date de leur mutation dans une catégorie non affiliée,

— soit à la date de radiation de leur employeur, soit à la date de leur mise à la retraite.

Toutefois, le bénéfice de la garantie est maintenu aux salariés radiés jusqu'à la fin de la période d'indemnisation s'ils sont, à la date de leur radiation dans l'incapacité de travailler pour une des raisons visées à l'article 10 ci-dessus.

Les personnes percevant des salaires hors profession, quelle qu'en soit la durée (Intérim, stages rémunérés au sein d'une entreprise non adhérente...) cessent d'être bénéficiaires du régime.

Il en est de même pour toute personne qui se trouve en congé ne donnant pas lieu à cotisations, notamment :

— les congés sans solde

— les congés parentaux

— 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 contrario 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 20

Prescription de la garantie indemnité journalière

Toute action dérivant de l'incapacité de travail se prescrit par cinq ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.

Ce délai ne court :

— en cas de réticence, omission ou fausse déclaration ou inexacte 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

ignoré jusque là.

La prescription est portée à dix ans quand le bénéficiaire est une personne distincte du souscripteur.

Article 21 **Exclusion de la garantie indemnité journalière**

Sont exclues 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 explosions et radiations atomiques,
- de matches, courses, paris, compétitions sportives auxquelles le participant prendrait par volontairement.

En cas de guerre, les conditions d'attribution seraient fixées par la législation à intervenir.

Article 22 **Dispositions diverses**

Les membres participants doivent se soumettre aux contrôles médicaux que l'institution jugerait nécessaire d'effectuer.

Titre III **Invalidité**

Article 23 **Bénéficiaires de la pension d'invalidité**

L'institution attribue une pension complémentaire à celle de la Sécurité Sociale aux membres participants salariés reconnus invalides 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie.

Article 24 **Conditions d'ouverture de droits**

Mod. par Accord 9 févr. 2016, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr., applicable à compter de sa date de signature
(1)

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
CSNRBD ;
GMI ;
CSNP ;
FSCOPC ;
UNIIC.
Syndicat(s) de salariés :
FILPAC CGT ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
CGT-FO Livre ;
IP CFE-CGC.

Les membres participants salariés sont assurés au titre de la garantie invalidité dès la date d'entrée en vigueur dans l'entreprise adhérente, dans la mesure où l'arrêt de travail ayant entraîné l'invalidité est postérieur à la date d'affiliation dans une catégorie ouvrant des droits pour ce risque.

Article 25 **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 faire parvenir à l'institution :

- l'original ou une copie certifiée conforme de la notification d'attribution de pension d'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie,
- l'attestation d'invalidité dûment remplie, accompagnée d'un RIB du bénéficiaire,
- un certificat de salaires rempli par l'employeur et photocopies des bulletins de salaire des 12 mois précédant la maladie ou la cessation d'activité,
- la justification d'une indemnisation continue 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 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, ou par une ASSEDIC dans les

conditions fixées par l'article 9 du présent règlement,

— une copie de la carte nationale d'identité en cours de validité et tout document indispensable à la constitution du dossier.

Article 26 **Salaire de référence**

(Art. exclu de l'extension par arr. 6 juill. 2012, JO 21 juill.)

Mod. par Accord 26 févr. 2010, étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 20 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNRBD ;

UNIC ;

CSNP ;

Fédération des SCOP de la communication ;

GMI.

Syndicat(s) de salariés :

FFSCEGA ;

FL CGT-FO ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT.

Mod. par Accord du 5 déc. 2011, étendu par arr. 6 juill. 2012, JO 21 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽²⁾

(2) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

RBD ;

GMI ;

CSNP ;

FSCOPC ;

UNIC.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FFSCEGA ;

FL CGT-FO ;

IP CFE-CGC.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations fixées en fonction du salaire est égal à la moyenne des 12 derniers mois ayant donné lieu à cotisations précédant immédiatement l'arrêt de travail qui a entraîné la mise en invalidité.

Si le dernier salaire connu est antérieur à la mise en invalidité, il subira une revalorisation décidée annuellement par le Conseil d'administration.

Si le participant cotise à l'institution depuis moins de 12 mois avant la date d'arrêt de travail précédant la mise en invalidité, la rémunération prise en considération est la moyenne mensuelle des salaires déclarés à l'institution entre la date de son affiliation et son arrêt de travail.

Article 27 (d'origine) **Montant de la pension d'invalidité**

(Art. exclu de l'extension par arr. 6 juill. 2012, JO 21 juill.)

Mod. par Accord du 5 déc. 2011, étendu par arr. 6 juill. 2012, JO 21 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

RBD ;

GMI ;

CSNP ;

FSCOPC ;

UNIC.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FFSCEGA ;

FL CGT-FO ;

IP CFE-CGC.

27-1

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 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 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.

Le cumul de la prestation reçue de la Sécurité sociale et de la CARPLIG/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, 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

Article 27 (nouveau) **Montant de la pension d'invalidité**

(Art. exclu de l'extension par arr.11 oct. 2013,JO 23 oct.)

Mod. par Accord du 7 déc. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIC ;

Fédération des SCOP de la Communication ;

GMI.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FC CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

27-1

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 celle versée par la Sécurité sociale, à 95 % du salaire net imposable 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 imposable 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 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.

Le cumul de la prestation reçue de la Sécurité sociale et de la CARPLIG/P ne peut, en aucun moment, excéder 100 % du salaire net imposable revalorisé.

27-3

Dans le cas où le salarié cadre ou non cadre perçoit un complément versé par un autre organisme de prévoyance, par-pôle emploi ou dans le cas d'une activité professionnelle, le montant de la pension d'invalidité versé par CARPILIG/P sera réduit en conséquence.

Article 28 **Payement des pensions d'invalidité**

La pension d'invalidité est versée à partir du 1^{er} jour du mois de dépôt de la demande. Un rappel éventuel de la pension d'invalidité ne pouvant excéder six mois peut être accordé après avis de la Commission de Recours Gracieux, lorsque l'invalidé fera une demande tardive de sa pension.

Dans le cas où l'état d'invalidité serait reconnu par la Sécurité Sociale avec effet rétroactif, la date de prise en charge serait la même que celle retenue par la Sécurité Sociale.

Les règlements sont effectués trimestriellement et d'avance.

Si le participant est déjà pris en charge au titre de la garantie incapacité de travail ou exerce une activité au moment de sa mise en invalidité, il n'y aura pas de rétroactivité.

L'indemnisation prendra effet à la date de cessation de toutes prestations d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale ou de rémunération.

Article 29

Maintien ou reprise d'activité

— Dans le cas d'un maintien d'activité simultané au classement en 2^{ème} catégorie, ou en cas de reprise partielle d'activité dans une entreprise adhérent impérativement à l'institution, le total de la pension d'invalidité de la Sécurité Sociale, du salaire et de la pension complémentaire au titre du présent régime ne saurait dépasser le salaire net qui a servi au calcul de la pension régulièrement revalorisée.

— Toute reprise d'activité dans une entreprise n'adhérant pas à la Carpilig/P, entraînera l'arrêt définitif du versement de la pension.

Article 30

Contrôle pour le maintien de la garantie

Chaque année, pour garantir le maintien de leurs droits, les participants doivent fournir à la demande de l'Institution tous les documents qu'elle jugera nécessaires.

À défaut de réponse à la date limite exigée, les paiements seront suspendus et ne reprendront qu'à réception des justificatifs.

Article 31

Invalidité et Garantie Décès

Les bénéficiaires d'une pension d'invalidité demeurent couverts par la garantie décès dans les conditions fixées à l'article 37.

Article 32

Revalorisation

Les prestations en cours versées par l'institution sont revues annuellement en fonction des résultats du régime, sur décision du Conseil d'Administration.

Article 33

Cessation de la Garantie Invalidité

Les participants cessent d'être garantis pour le risque «invalidité»

- soit à la date de radiation de leur employeur,
- 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 prestations en cours sont maintenues en cas de licenciement du participant ou de radiation de l'employeur.
- Les chômeurs pouvant justifier d'une indemnisation par une ASSEDIC restent couverts selon les dispositions de l'article 9 du présent règlement.

Article 34

Exclusion

Toute reprise d'activité hors de la profession supprime définitivement les droits

Les personnes percevant des salaires hors profession, quelle qu'en soit la durée (Intérim y compris dans l'imprimerie, stages rémunérés au sein d'une entreprise non adhérente...) cessent d'être bénéficiaires du régime.

Il en est de même pour toute personne qui se trouve en congé ne 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 contrario si le

congé est inférieur ou égal à 6 mois, il ne sera pas demandé de délai de stage.

Sont exclues 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 explosions et radiations atomiques,
- 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.

Titre IV **Garantie Décès**

Article 35 (d'origine) ***Bénéficiaires du capital décès***

(Art. exclu de l'extension par Arr. 10 janv. 2011, JO 20 janv.)

Mod. par Accord 26 févr. 2010, étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 20 janv.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNRBD ;

UNIC ;

CSNP ;

Fédération des SCOP de la communication ;

GMI.

Syndicat(s) de salariés :

FFSCEGA ;

FL CGT-FO ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT.

Les membres participants salariés sont assurés au titre de la garantie décès dès la date d'entrée en vigueur dans l'entreprise adhérente.

En cas de décès d'un membre participant salarié, sauf dispositions prévues aux articles 39 et 40, l'institution assure à ses ayants droit le payement d'un capital.

À 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 suivant :

- au conjoint non séparé de corps, non divorcé ;*
- aux enfants nés ou à naître ;*
- aux père et mère ;*
- aux frères et sœurs.*

Sont assimilés à des conjoints survivants :

- les personnes liées par un Pacs, le contrat de Pacs devra avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant le décès du participant, toutefois en cas de naissance ou d'adoption au sein d'un couple lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est plus exigé.

- les personnes qui justifient d'une durée de vie commune d'au moins 2 ans.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants à la charge fiscale du défunt et remplissant l'une des conditions ci-dessous :

- être sous contrat d'apprentissage en ne percevant pas plus que le pourcentage du Smic défini pour la 3^e année d'apprentissage et être à la charge fiscale des parents ;*
- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de leurs 21 ans et ne pas exercer d'activité rémunérée ;*
- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de leurs 26 ans s'ils justifient de la poursuite d'études et ne pas exercer d'activité rémunérée.*

Aucune notion d'âge n'est retenue s'ils perçoivent une pension d'adulte handicapé.

À défaut d'un bénéficiaire entrant dans une de ces catégories, le capital est acquis à l'institution.

Article 35 (nouveau)
Bénéficiaires du capital décès

(Art. exclu de l'extension par arr.11 oct. 2013,JO 23 oct.)

Mod. par Accord du 7 déc. 2012, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIC ;

Fédération des SCOP de la Communication ;

GMI.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FC CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Les membres participants salariés sont assurés au titre de la garantie décès dès la date d'entrée en vigueur dans l'entreprise adhérente.

En cas de décès d'un membre participant salarié, sauf dispositions prévues aux articles 41 et 42, l'Institution assure à ses ayants droit le payement d'un capital.

À défaut de désignation expresse d'un bénéficiaire par le biais d'un bulletin de désignation, ou quand le bulletin de désignation devient caduque dans les conditions définies à l'article 36, ou dans le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le capital est versé dans l'ordre suivant :

- au conjoint non séparé de corps, non divorcé*
- aux enfants nés ou à naître*
- aux père et mère*
- aux frères et sœurs.*

Sont assimilés à des conjoints survivants :

- les personnes liés par un PACS, le contrat de PACS devra avoir été conclu depuis au moins deux ans avant le décès du participant, toutefois en cas de naissance ou d'adoption au sein d'un couple lié par un PACS, le délai de deux ans n'est plus exigé.*
- les personnes qui justifient d'une durée de vie commune d'au moins deux ans.*

Le concubin désigné comme bénéficiaire devra prouver l'existence d'une communauté de vie d'au moins deux ans au jour du décès par des justificatifs probants tels qu'un bail et des factures communes.

L'institution se réserve la possibilité d'effectuer des recherches complémentaires et de rendre compte de sa décision sur l'attribution du capital décès dans un délai raisonnable.

Sont considérés comme enfants à charge, les enfants à la charge fiscale du défunt, les enfants nés de l'union de parents liés par un PACS et remplissant l'une des conditions ci-dessous :

- être sous contrat d'apprentissage en ne percevant pas plus que le pourcentage du SMIC défini pour la 3^{ème} année d'apprentissage et être à la charge fiscale des parents,*
- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de leurs 21 ans et ne pas exercer d'activité rémunérée,*
- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de leurs 26 ans s'ils justifient de la poursuite d'études et ne pas exercer d'activité rémunérée.*

Aucune notion d'âge n'est retenue s'ils perçoivent une pension d'adulte handicapé.

À défaut d'un bénéficiaire entrant dans une de ces catégories, le capital est acquis à l'institution.

Article 36 (d'origine)
Conditions d'ouverture de droits

Le capital est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré sur le bulletin de désignation. Toutefois, toute désignation antérieure d'un ou plusieurs bénéficiaires devient caduque en cas de mariage, PACS, concubinage, séparation de corps ou divorce.

Dans les derniers cas, cette disposition prend effet à la date à laquelle le jugement ou l'arrêt prononçant la séparation de corps ou le divorce devient définitif.

En présence d'une ordonnance de non conciliation, le capital sera versé à l'épouse non séparée, non divorcée, ou aux bénéficiaires désignés.

En cas de non-établissement du lien de concubinage, la désignation sera caduque au même titre que l'ex-époux en

cas de divorce ou du partenaire en cas de rupture du PACS. À tout moment, le salarié peut désigner d'autres bénéficiaires en remplissant un nouveau bulletin de désignation et en l'envoyant à la CARPILIG/P. Ce dernier bulletin annule et remplace les précédents.

Les majorations familiales sont obligatoirement versées à la personne qui a la charge des enfants mineurs au sens défini par la Loi, ou directement à l'enfant s'il est majeur.

Article 36 (nouveau) **Conditions d'ouverture de droits**

(Art. exclu de l'extension par arr.11 oct. 2013,JO 23 oct.)

Mod. par Accord du 7 déc. 2012, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIC ;

Fédération des SCOP de la Communication ;

GMI.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FC CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Le capital est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré sur le bulletin de désignation.

Toutefois, toute désignation antérieure d'un ou plusieurs bénéficiaires devient caduque en cas de mariage, PACS, concubinage, annulation de PACS, séparation de corps ou divorce.

Dans les derniers cas, cette disposition prend effet à la date à laquelle le jugement ou l'arrêt prononçant la séparation de corps ou le divorce devient définitif.

En présence d'une ordonnance de non-conciliation, le capital sera versé au conjoint non séparé, non divorcé, ou aux bénéficiaires désignés.

En cas de non établissement du lien de concubinage, la désignation sera caduque au même titre que l'ex-époux en cas de divorce ou du partenaire en cas de rupture du PACS.

À tout moment, le salarié peut désigner d'autres bénéficiaires en remplissant un nouveau bulletin de désignation et en l'envoyant à la CARPILIG/P. Ce dernier bulletin annule et remplace les précédents.

Les majorations familiales sont obligatoirement versées à la personne qui a la charge des enfants mineurs au sens défini par la loi, ou directement à l'enfant s'il est majeur.

Article 37 **Pièces à produire au titre du Capital Décès**

Le paiement du capital assuré en cas de décès est effectué par l'institution après réception de la totalité des pièces justificatives que celle-ci est en droit d'exiger concernant le ou les bénéficiaires, notamment :

- un certificat médical précisant s'il s'agit d'une mort naturelle ou accidentelle,
- acte de décès,
- les pièces établissant la qualité du bénéficiaire (copie du livret de famille régulièrement tenu à jour, copie de la carte nationale d'identité en cours de validité, certificat d'hérédité)
- la justification des personnes à charge (copie du livret de famille régulièrement tenu à jour, copie de la carte nationale d'identité en cours de validité, certificat de scolarité)
- RIB du ou des bénéficiaires,
- un acte de naissance régulièrement mis à jour,
- un certificat de salaire adressé à l'employeur,
- tout document justifiant de la cessation d'activité au moment du décès (indemnités journalières ou ASSEDIC de moins de 6 mois).

Article 38 **Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations fixées en fonction du salaire est égal à la moyenne des 12 derniers mois ayant donné lieu à cotisations précédant immédiatement celui au cours duquel s'est produit la cessation d'activité pour décès.

Si le participant cotise à l'institution depuis moins de 12 mois avant son décès, ou la date d'arrêt de travail précé-

dant le décès, la rémunération prise en considération est la moyenne mensuelle des salaires déclarés à l'institution entre la date de son affiliation et celle de son décès ou de l'arrêt de travail.

Article 39 **Montant du capital décès**

39-1

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, à compter du 1^{er} janvier 2005, le capital est égal à douze fois le salaire mensuel moyen, comme défini à l'article 35.

Les majorations familiales sont égales à 25 % du principal au moment de son décès.

L'enfant majeur étudiant perçoit directement la majoration qui lui revient.

39-2

pour les salariés cadres et les agents de maîtrise bénéficiaires de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947 dont l'entreprise n'applique pas l'accord paritaire du 10 mai 2005 en raison de garanties supérieures souscrites auprès de l'organisme tiers et dont la cotisation auprès de la CARPILIG/P est de 0,53 % en part patronale et 0,17 % en part salariale, le capital est égal à neuf mois de salaire mensuel moyen, comme défini à l'article 35, limité aux plafonds de la Sécurité sociale.

Les majorations familiales sont égales à 25 % du principal au moment de son décès.

L'enfant majeur étudiant perçoit directement la majoration qui lui revient.

39-3

pour les salariés cadres et les agents de maîtrise bénéficiaires de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947 dont l'entreprise applique l'accord paritaire du 10 mai 2005 et cotise auprès de la CARPILIG/P au taux de 1,50 % en part patronale et 0,17 % part salariale, à compter du 1^{er} janvier 2006, le capital est égal à 325 % de salaire brut limité à la tranche A, soit 39 mois, sans majoration pour enfants à charge.

Article 40 **Capital décès aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité CARPILIG/P**

Conformément aux dispositions de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 qui complète la loi Evin par un article 7-1, le capital décès sera versé dans les conditions de l'article 38.

Article 41 **Cessation de la Garantie Décès**

Les membres participants salariés cessent de bénéficier de la garantie décès à l'expiration d'une période de 30 jours suivant la date de leur mise à la retraite, de leur démission (hors cas de démission légitime prévu par l'article 9 de présent règlement) non suivie d'une reprise d'activité dans ce délai, à la date de la radiation de l'entreprise adhérente ou à la date de la radiation de leur employeur.

Pendant toute la période de maintien des garanties, toute activité rémunérée quelle qu'en soit la durée, exclut immédiatement le droit à la couverture décès.

Cette disposition concerne les personnes percevant des salaires hors profession (Intérim, stages rémunérés ou salaires au sein d'une entreprise non adhérente).

La garantie des risques consécutifs à une maladie ou à un accident, survenus avant la date de radiation et indemnisés par la Sécurité Sociale, est maintenue au salarié radié s'il est, à cette date, dans l'incapacité de travailler du fait de cette maladie ou de cet accident.

Article 42 **Cas d'exclusion de la Garantie Décès**

Le risque décès n'est pas couvert dans les cas suivants :

- 1) En cas de guerre, les conditions d'attribution seraient celles fixées par la législation à intervenir.
- 2) Les actes de terrorisme dans lesquels le participant a pris une part active, à contrario les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis.
- 3) Les décès résultant de matches, courses, paris, émeutes, rixes, compétitions sportives auxquelles le participant prendrait par volontairement, ne donne pas lieu au versement du capital.
- 4) Le décès du fait volontaire du bénéficiaire exclut celui-ci du bénéfice du capital - décès.
- 5) Les catastrophes naturelles.

6) Tout congé supérieur à 6 mois qui ne donne pas lieu à cotisations, c'est le cas :

- des congés sans solde,
- des congés parentaux,
- des congés sabbatiques,
- des formations non rémunérées.

Article 43 **Prescription de la garantie décès**

Toute action dérivant de la garantie décès se prescrit par deux ans à compter de l'évènement qui y donne naissance. Ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission ou fausse déclaration ou inexacte 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 dix ans lorsque le bénéficiaire est une personne distincte du souscripteur.

Titre V **Rente de conjoint modulaire**

Article 44 **Définitions**

La garantie rente de conjoint modulaire concerne uniquement les salariés-cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 Mars 1947 dont l'entreprise applique l'accord paritaire du 10 Mai 2005 et qui cotise auprès de la CARPILIG/P au taux de 1,50 % en part patronale et 0,17 % part salariale, elle est assurée par l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) union d'institutions de prévoyance agréées et relevant de l'article L. 931-2 du code de la Sécurité sociale. L'OCIRP confie la gestion de ces garanties à la CARPILIG/P.

44-1 **Définition de la prestation**

Il s'agit d'une rente versée, en cas de décès avant sol départ en retraite, aux ayants droit d'un salarié cadre ou assimilé.

La prestation a été choisie par le salarié et peut être, soit une rente temporaire de conjoint soit la combinaison d'une rente temporaire de conjoint et d'une rente temporaire d'éducation ou d'un capital de substitution.

44-2 **Définition du conjoint pour les garanties rente temporaire de conjoint**

Les bénéficiaires sont définis dans les règlements des garanties. L'Union-Ocirp reconnaît la situation des partenaires liés par un Pacs et les considère comme des conjoints survivants.

Le contrat de Pacs doit avoir été conclu depuis au moins deux ans avant la date de décès du participant sauf si le bénéficiaire justifie d'une durée de vie commune avec celui-ci d'au moins deux ans avant son décès.

Le bénéfice des garanties de l'Union-Ocirp est également ouvert aux couples concubins.

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le participant décédé.

De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

44-3 **Définition de l'enfant à charge pour les garanties rente éducation**

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du participant, sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire

lié par un Pacs - du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptés ou reconnus :

jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;

jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire, équivalents à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS - du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

44-4

Capital de substitution

Il est prévu le versement d'un capital lié au décès du participant n'ouvrant pas droit aux prestations de rente de conjoint.

Son montant est de 30 % du salaire annuel limité à la tranche A.

Le versement est effectué aux personnes désignées par le participant. S'il n'a procédé à aucune désignation, le capital est attribué par parts égales aux enfants du participant et, à défaut, il sera versé dans l'ordre et par parts égales à ses parents, ses frères et sœurs, ou à défaut à ses héritiers.

La désignation peut être modifiée par lettre recommandée adressée à la CARPILIG/P.

Par dérogation, le conjoint ou le concubin ou le partenaire lié par un Pacs âgé de plus de 65 ans au décès du participant perçoit automatiquement ce capital, et ce avec ou en l'absence de toute désignation de bénéficiaire.

Si le participant devient invalide et qu'il est classé en troisième catégorie de la Sécurité sociale, le capital peut lui être versé (sur sa demande), ce qui met fin définitivement à la garantie.

Article 45

Mise en place du Régime

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent accord peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent ; sous réserve que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne seraient pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer aux organismes désignés par l'accord du 10 mai 2005, ces derniers s'engageant, par ailleurs à proposer la mise en place de régimes différentiels, dès lors que les contrats antérieurs étaient plus avantageux.

Article 46

Choix du salarié

Pour être pris en compte, le choix du salarié pour le paiement de la rente temporaire de conjoint et de la rente éducation doit être effectué à l'aide d'un imprimé de déclaration de choix à adresser par lettre recommandée à la CARPILIG/ P dans les trois mois suivant l'adhésion de l'entreprise ou son entrée dans le groupe assuré.

Le salarié peut modifier son choix par lettre recommandée au cours du premier mois de chaque année civile ou du mois suivant la modification de sa situation familiale.

Si le salarié a demandé que des rentes éducation soient versées, mais qu'il n'a plus d'enfant(s) reconnu(s) à charge au moment du décès, le conjoint ou le concubin ou le partenaire lié par un Pacs percevra la rente temporaire de conjoint à taux plein.

Article 47

Salaire de référence servant au calcul des prestations OCIRP

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, limité à la tranche A, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise employeur, le salaire sera reconstitué prorata temporis.

Article 48

Montant de la prestation

En cas de décès d'un salarié cadre ou assimilé avant son départ à la retraite, il est versé au choix du salarié :

1 — Une rente temporaire de conjoint versée jusqu'au 65^{ème} anniversaire du bénéficiaire d'un montant de 14 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A.

ou

2 — Une rente temporaire de conjoint versée jusqu'au 65^{ème} anniversaire du bénéficiaire d'un montant de 10 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A.

et

une rente temporaire d'éducation au profit de chaque enfant à charge :

— De 0 au 12^{ème} anniversaire : 4 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A

— Du 12^{ème} au 18^{ème} anniversaire : 6 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A

— Du 18^{ème} au 26^{ème} anniversaire : 8 % du salaire annuel brut dans la limite de la tranche A

De plus, le montant des rentes éducation est doublé lorsque l'enfant est, ou devient, orphelin de père et de mère.

La rente éducation devient viagère pour les enfants de moins de 26 ans au moment du décès et déclarés invalides avant leur 26^{ème} anniversaire.

Article 49

Payement des rentes

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance. Le payement des prestations n'est subordonné à aucune condition de situation d'emploi, ni de remariage, ni de concubinage, ni de contrat de Pacs, intervenant après le décès du participant.

Article 50

Reprise du passif pour les salariés sous contrat de travail

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et de la loi 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs dans les 18 mois de la prise d'effet du régime de prévoyance seront garantis à la date d'effet de leur adhésion pour les prestations suivantes :

— Octroi immédiat de toutes les garanties aux salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, lorsque aucun organisme précédent n'indemnise ces arrêts;

— les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières, rente invalidité, rente de conjoint et rente éducation en cours de service ;

— l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un assureur antérieur ;

— la poursuite de la garantie décès au profit de ces personnes, sauf à ce que la garantie antérieure prévoit conformément à la loi 2001-624 du 17 juillet 2001, ce maintien en cas de résiliation. Dans cette hypothèse, en cas de décès d'un salarié en arrêt dont le contrat de travail n'a pas été rompu, les prestations dues (capitaux décès, rente de conjoint, rente éducation) sont versées sous déduction de celles dues par le précédent organisme assureur au titre du maintien de la garantie décès ;

En cas de résiliation d'un contrat due à la présente désignation entraînant de la part de l'organisme assureur antérieur une demande d'indemnité de résiliation en application de l'article 30 de la loi du 31 décembre 1989 précitée, les organismes désignés s'engagent à reprendre intégralement les engagements relatifs au maintien des garanties décès des salariés en incapacité ou invalidité dont l'arrêt est antérieur au 1^{er} janvier 2002 (y compris pour les bénéficiaires dont le contrat de travail a été rompu) sous réserve que :

— d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé des bénéficiaires des rentes d'incapacité et

d'invalidité selon les modalités et délais fixés par le contrat d'adhésion annexé à l'accord, et ;

— d'autre part, le précédent organisme assureur transmette aux organismes désignés les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de cet article 30.

Au cas où l'entreprise, notamment du fait de la souscription d'un contrat antérieurement à la prise d'effet du régime de prévoyance, viendrait à rejoindre le régime professionnel plus de 18 mois après sa prise d'effet, une pesée spécifique du risque présenté par cette entreprise serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Les organismes assureurs désignés calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Article 51 **Revalorisation**

L'Union-Ocirp fixe les coefficients ainsi que la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service.

En cas de résiliation de l'adhésion de l'entreprise ou en cas de changement d'organisme assureur, la résiliation de l'adhésion à l'Union-Ocirp met fin aux revalorisations. Toutefois l'entreprise peut obtenir la poursuite de la revalorisation des prestations qui lui sont rattachées moyennant le paiement d'une somme forfaitaire égale à la différence entre, d'une part, les provisions techniques desdites prestations établies selon les tables réglementaires en vigueur au jour de la résiliation de l'adhésion avec application d'un taux d'intérêt technique de 0 % ; et d'autre part, les provisions techniques de l'Union-OCIRP pour lesdites prestations calculées au taux technique en vigueur au jour de la résiliation de l'adhésion. Le paiement de cette somme est obligatoire si l'entreprise n'assure pas cette revalorisation ou si un nouvel assureur ne le fait pas (article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale).

Article 52 **Information aux entreprises et aux salariés**

Afin d'informer les entreprises des obligations du présent accord, les organismes assureurs rédigent les documents informatifs qui seront diffusés auprès des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Imprimerie de Labeur et Industries Graphiques.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions légales en vigueur, les organismes assureurs rédigent une notice d'informations à destination des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Imprimerie de Labeur et Industries Graphiques.

Cette notice d'information sera adressée à chaque entreprise adhérente au régime de prévoyance conventionnel.

La preuve de la remise de la notice à chaque salarié incombe à l'entreprise.

Article 53 **Exclusion**

La garantie n'est pas accordée dans les cas suivants :

— Le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du participant et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive.

— En cas de guerre étrangère à laquelle la France serait partie, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir.

— En cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le participant y prend une part active.

— Pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

Titre VI **Garantie Obsèques**

Article 54 **Objet du contrat**

La Garantie obsèques «Lourmel Sérénité» a pour objet de garantir au(x) bénéficiaire(s) désignés, en cas de décès de l'assuré-souscripteur, le paiement d'un capital indiqué au bulletin d'adhésion.

Article 55 **Adhésion**

«Lourmel Sérénité» est réservé aux salariés actifs ou anciens salariés de l'imprimerie, âgés de 85 ans au plus.

L'adhésion n'est pas soumise à un questionnaire de santé ni à un questionnaire médical.

55-1 Date d'effet

L'adhésion à «Lourmel Sérénité» prend effet le 1^{er} du mois suivant la signature de la demande d'adhésion et sous réserve du paiement de la première cotisation.

55-2 Durée de l'adhésion

La durée de l'adhésion à «Lourmel Sérénité» est viagère elle prend fin au moment du décès de assuré-souscripteur ou en cas de rachat de son contrat. L'institution peut résilier le contrat suite au non paiement des cotisations par l'assuré-souscripteur.

55-3 Délai de renonciation

L'assuré-souscripteur a la possibilité de renoncer au contrat «Lourmel Sérénité», dans un délai de 30 jours à compter du versement de sa première cotisation, par lettre recommandée avec accusé de réception, rédigée comme suit :

«Je soussigné(e), Madame Monsieur..., demande à renoncer à mon contrat «Lourmel Sérénité» et à recevoir le remboursement intégral de mon premier règlement»

CARPILIG/P procédera au remboursement de la somme versée dans un délai maximum de 30 jours.

Article 56 Garanties

«Lourmel Sérénité» prévoit le versement d'un capital, au moment du décès de l'assuré-souscripteur à un ou plusieurs bénéficiaires désignés.

56-1 Montant des garanties

Le montant du capital est défini par l'assuré-souscripteur au moment de son adhésion à «Lourmel Sérénité» parmi les options proposées dans le bulletin d'adhésion.

56-2 Bénéficiaires

Le bénéficiaire est désigné par l'assuré-souscripteur dans le bulletin d'adhésion. Ce peut être une personne physique ou morale.

Si le bénéficiaire est une personne morale, l'assuré-souscripteur doit s'assurer de sa capacité juridique à recevoir le bénéfice d'un contrat d'assurance vie. Si le bénéficiaire est un organisme de pompes funèbres, CARPILIG Prévoyance intervient sur présentation des factures acquittées, le solde éventuel étant versé à un bénéficiaire subsidiaire désigné.

Il est recommandé de conserver sa clause bénéficiaire confidentielle. En cas d'acceptation d'un bénéficiaire, son accord sera nécessaire si l'assuré-souscripteur souhaite modifier la clause bénéficiaire ou effectuer le rachat de son contrat.

Toute modification dont CARPILIG Prévoyance n'aura pas eu connaissance avant le décès de l'assuré-souscripteur ne sera pas prise en compte.

56-3 Date d'effet des garanties

Le droit à garantie n'est ouvert qu'après un délai de carence de 12 mois.

L'ouverture du droit à garantie est immédiate en cas de décès accidentel.

En cas de décès non accidentel de l'assuré-souscripteur pendant le délai de carence, les cotisations déjà perçues ne seront pas remboursées.

56-4 Valeur de rachat

Les valeurs de rachat au terme de chacune des 8 premiers années sont annexées au contrat.

56-5 Valeur de réduction

La valeur de réduction est l'opération par laquelle CARPILIG/P procède en cas de non paiement des cotisations

par le souscripteur, à la diminution de la garantie prévue au titre de son adhésion.

56-6

Participation aux bénéfices

Chaque année, les bénéfices sont répartis selon un règlement qui est tenu à la disposition de l'assuré-souscripteur. La participation aux bénéfices se traduit par la revalorisation du capital garanti, sans augmentation des cotisations dues, au 31 décembre de chaque année pour les contrats en vigueur.

Elle s'effectue par prélèvement sur la provision pour participation aux bénéfices selon la réglementation en vigueur.

56-7

Exclusions (garantie obsèques Lourmel Sérénité)

Sont exclus du paiement du contrat «Lourmel Sérénité», les risques de décès résultant :

- d'une faute de l'assuré-souscripteur, si elle est intentionnelle ou frauduleuse ;
- du suicide ou les conséquences d'une tentative de suicide au cours de la première année ;
- d'un accident d'avion dont est victime le souscripteur alors qu'il se trouve dans un appareil effectuant un vol acrobatique ou une exhibition compétition, tentative de records, vol d'essai ;
- d'usage de drogues, stupéfiants, produits médicamenteux ou tranquillisants non prescrits médicalement,
- du saut à l'élastique ;
- d'explosions atomiques en général (armes ou installations nucléaires) ;
- d'un tremblement de terre ;
- de la participation active à une guerre civile, émeute ou rixe ;

En cas de guerre civile et étrangère, les garanties seront déterminées par la législation sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

Article 57

Cotisations

La cotisation est calculée en fonction de la durée de la cotisation, de l'âge de l'assuré par différence de millésime entre l'année de naissance et l'année de souscription.

La cotisation est temporaire ou viagère selon l'âge au moment de la souscription, elle peut faire l'objet d'un versement unique.

57-1

Paiement des cotisations

La cotisation est annuelle et définie selon le barème applicable à tous les assurés, payable par prélèvements automatiques. Pour des facilités de paiement, elle peut être fractionnée.

57-2

Non-paiement des cotisations

En cas de non paiement des cotisations dans les 10 jours qui suivent la date d'échéance, CARPILIG Prévoyance adresse au souscripteur un courrier recommandé avec accusé de réception rappelant l'échéance et le montant dû, majoré des frais bancaires et le mettant en demeure de procéder au règlement dans un délai de 40 jours. À défaut le contrat sera résilié.

Article 58

Modalités de versement du capital

Le bénéficiaire de la prestation doit en faire la demande par courrier simple auquel il devra joindre les pièces justificatives, notamment :

- une copie de l'acte de décès de l'assuré (délivré par la Mairie du lieu du décès)
- dans la première année du contrat, toute pièce attestant de la cause du décès (certificat médical, procès-verbal de police ou de gendarmerie...)
- une photocopie du livret de famille ou de la carte d'identité du bénéficiaire
- la facture des frais d'obsèques lorsque le bénéficiaire désigné est un organisme de Pompes Funèbres

Article 59

Prescriptions

Toutes actions dérivant de la garantie sont prescrites par deux ans à l'égard du souscripteur à compter de l'événement qui y donne naissance. Toutefois, ce délai ne court :

— en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru que du jour où l'assureur en a eu connaissance;

— en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignorée jusque là.

La prescription est portée à dix ans quand le bénéficiaire est une personne distincte du souscripteur.

Article 60 **Fichier informatique**

En application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, le souscripteur peut demander, sur justification de son identité, communication et rectification s'il y a lieu, de toute information le concernant qui figurerait sur tout fichier à l'assureur ou de ses mandataires.

Article 61 **Information du souscripteur**

Chaque année, à la date anniversaire de son adhésion, le souscripteur reçoit un relevé d'information qui mentionne, le montant des garanties, la cotisation annuelle, les conditions de rachat et de réduction et les informations complémentaires, conformément au code des assurances.

Article 62

(Réservé)

Titre VII **Dispositions financières**

Mod. par Accord du 5 déc. 2011, étendu par arr. 6 juill. 2012, JO 21 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

RBD ;

GMI ;

CSNP ;

FSCOPC ;

UNIC.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FFSCEGA ;

FL CGT-FO ;

IP CFE-CGC.

Article 63 **Dispositions générales**

(Art. exclu de l'extension par arr. 6 juill. 2012, JO 21 juill.)

Dans le cadre du régime conventionnel défini par la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance pour le personnel de l'Imprimerie de Labeur et des Industries Graphiques du 3 Juillet 1967, il est prévu de constituer une provision pour égalisation, une provision pour participation aux excédents et une réserve de fluctuation de la sinistralité.

Article 64

(Art. exclu de l'extension par arr. 6 juill. 2012, JO 21 juill.)

1 **Comptes de résultats**

1.1 **Compte de résultats technique Prévoyance Conventionnelle**

Ce compte présente les éléments suivants issus du régime de prévoyance conventionnelle :

Au crédit :

- les cotisations prévoyance encaissées au cours de l'exercice considéré, nettes d'annulations, de cessions en réassurance et de taxes ;*
- les cotisations prévoyance à encaisser au titre de l'exercice considéré, nettes d'annulations, de cessions en réas-*

urance 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 réassurances reçues.

Au débit :

- les prestations prévoyance nettes de réassurance payées au cours de l'exercice considéré ;
- les frais de gestion sur cotisations ;
- les provisions pour sinistres à régler et les provisions pour sinistres 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 encaisser au titre des exercices précédents nettes de taxes ;
- les commissions de réassurance versées.

1.2

Compte de résultats financiers Prévoyance Conventionnelle

Ce compte comprend les éléments suivants issus du régime de prévoyance conventionnelle :

Au crédit :

- les cotisations prévoyance encaissées au cours de l'exercice considéré, nettes d'annulations, de cessions en réassurance et de taxes ;
- les cotisations prévoyance à encaisser au titre de l'exercice considéré, nettes d'annulations, de cessions 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 produits financiers 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 cotisations ;
- 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 encaisser au titre des exercices précédents nettes de taxes.
- Les commissions de réassurance versées.

1.3

Solde Global

Il correspond à la somme algébrique :

- du compte de résultats financier Prévoyance Conventionnelle ;
- du report éventuel du solde global débiteur de l'exercice précédent diminué de l'éventuelle reprise sur la provision pour égalisation, majoré d'intérêts débiteurs calculés au taux de rendement des placements de l'Institution tel que défini par l'article A931-10-17 du code de la Sécurité sociale.

Article 65
Provision pour égalisation (PEG)

(Art. exclu de l'extension par arr. 6 juill. 2012, JO 21 juill.)

Lorsque le solde du compte technique, déterminé conformément aux dispositions de l'article 39 quinquies GB du code général des impôts est créditeur, 75 % de ce solde est attribué à la constitution de la PEG.

Le montant total atteint par la provision ne peut pour chaque exercice excéder un pourcentage de primes nettes d'annulation et de cession en réassurance tel que prévu au II de l'article susvisé.

Lorsque le solde du compte technique est débiteur, le montant du débit est prélevé sur la provision pour égalisation sur les dotations les plus anciennes dans la limite de son montant.

Les dotations annuelles qui n'ont pu être utilisées dans un délai de 10 ans sont reportées au bénéfice imposable de la onzième année suivant celle de leur comptabilisation.

En cas de transfert de tout ou partie du portefeuille de contrats, la provision correspondant aux risques cédés est également transférée.

Article 66
Provision pour participation aux excédents (PPAE)

(Art. exclu de l'extension par arr. 6 juill. 2012, JO 21 juill.)

Le niveau d'alimentation de la provision est décidé annuellement par le conseil d'Administration.

La dotation ne peut excéder 90 % du solde global, sous déduction de la dotation à la provision pour égalisation.

La PPAE est, par ailleurs, automatiquement alimentée par :

- les intérêts financiers de la PEG et de la PPAE, calculés sur la base du taux de rendement des placements de l'Institution tel que défini par l'article A931-10-17 du code de la Sécurité sociale appliqués aux montants desdites provisions à l'ouverture de l'exercice considéré ;*
- les éventuelles sommes de la PEG qui viendraient du fait du dépassement ultérieur de certains seuils excéder les limites fixées à l'article 39 quinquies GB du Code général des impôts.*

La PPAE appartient à la masse indivise des participants. À ce titre, l'institution ne peut utiliser les sommes portées au crédit de cette provision pour couvrir ses propres engagements.

Elle doit être utilisée au profit des participants dans un délai de huit ans après chaque alimentation.

Elle est utilisée en priorité au financement de la revalorisation des prestations au delà de la revalorisation prévue par le présent règlement.

Outre cette revalorisation des prestations, la provision pour participation aux excédents peut être distribuée dans le délai de huit ans selon d'autres modalités. De telles modalités de distribution, qui relèvent d'une décision de la commission paritaire de prévoyance sur proposition du conseil d'administration, peuvent prendre les formes suivantes :

- amélioration des garanties nées du présent règlement en faveur des participants,*
- prise en charge d'une fraction des cotisations.*

En cas de résiliation du contrat, la provision pour participation aux excédents est transférée au nouvel assureur après apurement des opérations de l'exercice et au plus tard dans les 6 mois suivant la clôture définitive des comptes.

Article 67
Réserve de fluctuation de la sinistralité

(Art. exclu de l'extension par arr. 6 juill. 2012, JO 21 juill.)

Une réserve de fluctuation de la sinistralité est créée. Elle est dotée par affectation de fonds propres. Cette modalité de dotation relève d'une décision de la commission paritaire de prévoyance sur proposition du conseil d'administration.

Sur cette réserve, il sera procédé à l'imputation du solde des résultats débiteurs du compte technique, une fois la provision pour égalisation totalement consommée

En cas de résiliation des conventions, le solde de la réserve de fluctuation de la sinistralité déterminée après arrêté des comptes du dernier exercice sera mis à la disposition de la profession. Il pourra à la demande de celle-ci être transféré au nouvel assureur.

Transfert d'un portefeuille garantie obsèque

Accord du 24 octobre 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de l'imprimerie et de la communication graphique (FICG) ;

Chambre syndicale nationale du pré-presse (CSNP) ;

Fédération des SCOP de la communication ;

Chambre syndicale nationale de la reliure-brochure-dorure (CSNSRBD) ;

Syndicat national des industries de la communication graphique et de l'imprimerie françaises (SICOGIF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

FG CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Conformément aux statuts de la CARPILIG-P, la commission paritaire nationale s'est réunie ce jour afin d'examiner la situation de l'institution de prévoyance au regard de la société d'assurance AURIA-Vie.

Article 1

Conformément à l'article 13-B des statuts de la CARPILIG-P et conformément à l'article R. 931-3-30 du code de la Sécurité Sociale, la commission paritaire nationale s'est prononcée favorablement pour le transfert du portefeuille d'opérations d'assurances obsèques détenu par AURIA-Vie vers la CARPILIG-P.

Article 2

La commission paritaire nationale se prononce favorablement pour la gestion et l'assurance par la CARPILIG-P de ce portefeuille d'assurance obsèques.

La commission paritaire nationale autorise le conseil d'administration de la CARPILIG-P à diligenter ou à faire diligenter par son directeur général, tous les actes sous seing privé, de transfert du portefeuille ou opérations y afférent.

**Mesures relatives à l'équilibre du régime de prévoyance (CARPILIG)
Accord du 20 octobre 2006**

[Étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars]

Article 1

Cotisations - Taux d'appel

Les cotisations ainsi que le taux d'appel des cotisations contractuelles ne sont pas modifiés par le présent accord.

Article 2

Modalités d'indemnisation du risque GIT (Garantie Incapacité de Travail)

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, les parties conviennent d'un retour aux prestations antérieures à l'accord paritaire du 25 octobre 2004 soit d'une indemnisation du risque incapacité de travail (GIT) à hauteur de 100 % du salaire net à compter du 4^e jour d'arrêt de travail jusqu'au 1095^e jour, pour les nouveaux arrêts de travail intervenant à compter du 1^{er} janvier 2007.

Article 3

Clause d'examen annuel

La Commission paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnel non cadres.

Les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations pour les trois prochaines années et, le cas échéant, par une modulation des cotisations.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 24 octobre 2007

[Étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 21 oct.]

Mesures pour l'exercice 2008

Dans le cadre de l'accord paritaire du 6 novembre 2006, les parties conviennent de ne pas modifier les taux contractuels et d'appel des cotisations et de ne pas modifier les prestations pour l'exercice 2008.

Les parties conviennent par ailleurs, de se revoir chaque année pour examiner l'évolution des risques conventionnels.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord paritaire du 15 novembre 2010

[Étendu par arr. 8 juill. 2011, JO 5 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

Article 1

Cotisations - Taux d'appel

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

Article 2

Clause d'examen annuel

La Commission paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnel non cadres.

Les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations et ce tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 3

Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2011.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 5 décembre 2011

[Étendu par arr. 6 juill. 2012, JO 21 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

RBD ;

GMI ;

CSNP ;

FSCOPC ;

UNIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FFSCEGA ;

FL CGT-FO ;

IP CFE-CGC.

Article 1

Équilibre du régime conventionnel

1

Cotisations - Taux d'appel

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2

Clause d'examen annuel

La Commission paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnel non cadres.

Les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations et ce tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2

Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010

1

Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010 reste applicable en l'état pour l'année 2012 (principe de gratuité et modalités spécifiques d'application à la profession).

2

Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la Commission Paritaire afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3

Modifications statutaires

Les membres de la Commission paritaire approuvent les modifications des règlements de la CARPILIP-P ci-dessous mentionnées (Voir le Règlement de la CARPILIG/P)

Article 4

Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2012.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 7 décembre 2012

[Étendu par arr. 11 oct. 2013, JO 23 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIC ;

Fédération des SCOP de la Communication ;

GMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FC CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Article 1

Équilibre du régime conventionnel

1

Cotisations - Taux d'appel

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2

Clause d'examen annuel

La Commission paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnel non cadres.

Les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations et ce tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2

Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010

1

Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010 reste applicable en l'état pour l'année 2013 (principe de gratuité et modalités spécifiques d'application à la profession).

2

Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la Commission Paritaire afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3

Modifications statutaires

(Art. exclu de l'extension par arr.11 oct. 2013,JO 23 oct.)

Les membres de la Commission paritaire approuvent les modifications durèglement de la CARPILIG/P reproduites dans le document joint au présent accord.

Article 4

Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 9 février 2016

[Étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNRBD ;

GMI ;

CSNP ;

FSCOPC ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FC GFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Article 1

Équilibre du régime conventionnel

1

Cotisations - Taux d'appel

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2016.

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2

Clause d'examen annuel

La Commission Paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance

conventionnel non cadres.

Les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce, tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur, de 100 % du taux conventionnel.

Article 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)

1

Suppression de la condition d'ancienneté minimum de 6 mois dans la profession

Les parties conviennent que l'accès aux prestations en incapacité de travail (non cadres accord conventionnel relatif à la garantie incapacité de travail des ouvriers et employés en date du 25 octobre 1990 - article 3) et invalidité (cadres et non cadres) n'est plus subordonné à la condition d'une ancienneté minimum de 6 mois de présence continue dans la profession, dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des imprimeries de labeur et des industries graphiques.

2

Modifications statutaires

Les membres de la Commission Paritaire approuvent les modifications des règlements de la CARPILIP-P ci-dessous mentionnées.

Présentation des différentes modifications du Règlement

Texte actuel	Proposition de nouveau texte
<p>Titre II - Garantie incapacité de travail</p> <p>Article 12 - Conditions d'ouverture des droits à Indemnités Journalières.</p> <p>L'ancienneté minimum et de cotisations requises pour bénéficier de l'ouverture de droits à indemnisation est de six mois de présence continue, sans interruption pour cause de salaires perçus hors profession, quelle qu'en soit la durée (intérim, stage rémunérés, chômage, etc.), à la date de l'arrêt de travail dans une ou plusieurs entreprises adhérentes à l'institution.</p> <p>L'arrêt de travail doit impérativement débiter soit pendant la période d'activité ou au plus tard pendant la période de préavis ou de congés payés.</p> <p>La période continue de cotisation de six mois est supprimée en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle.</p> <p>Pour ces trois cas précités, les droits sont ouverts dès la date d'entrée dans l'entreprise adhérente.</p>	<p>Titre II - Garantie incapacité de travail</p> <p>Article 12 - Conditions d'ouverture des droits à Indemnités Journalières.</p> <p>Les membres participants salariés sont assurés au titre de la garantie indemnités journalières dès la date d'entrée en vigueur dans l'entreprise adhérente, dans une catégorie ouvrant des droits pour ce risque.</p>
<p>Titre III - Invalidité</p> <p>Article 24 - Conditions d'ouverture de droits.</p> <p>Les salariés invalides devront 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 profession quelle que soit la durée (intérim y compris dans l'imprimerie, stages rémunérés etc...)</p>	<p>Titre III - Invalidité</p> <p>Article 24 - Conditions d'ouverture de droits.</p> <p>Les membres participants salariés sont assurés au titre de la garantie invalidité dès la date d'entrée en vigueur dans l'entreprise adhérente, dans la mesure où l'arrêt de travail ayant entraîné l'invalidité est postérieur à la date d'affiliation dans une catégorie ouvrant des droits pour ce risque.</p>

Article 3

Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter de sa date de signature.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Équilibre du régime conventionnel et portabilité des droits

Accord du 26 février 2010

[Étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 20 janv.]

Mod. par Accord, 3 déc. 2013, étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

FSCOPC ;

UNIC.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CGT ;

FFSCEGA CFTC ;

FL CGT-FO ;

IP CFE-CGC.

Article 1

Équilibre du régime conventionnel

Les membres de la Commission Paritaire ayant pris connaissance de la situation de l'institution au 31 décembre 2009, prenant en compte la proposition du conseil d'administration de la Carpilig-P décident 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

Mod. par Accord, 3 déc. 2013, étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

FSCOPC ;

UNIC.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CGT ;

FFSCEGA CFTC ;

FL CGT-FO ;

IP CFE-CGC.

Cette disposition s'inscrit dans le cadre des négociations engagées par la branche sur la sécurisation des parcours professionnels.

1

Principe

(Accord, 3 déc. 2013, étendu) Dans le cadre du mécanisme de portabilité des droits prévoyance, le maintien des droits des anciens salariés au regard du régime de prévoyance conventionnelle, pendant leur période de chômage sera égale à la durée de leur dernier contrat de travail, dans la limite de neuf mois de couverture. La durée maximale de la portabilité est portée de 9 à 12 mois pour tous les salariés de la profession dont la cessation du contrat est postérieure au 31 décembre 2013.

Cette durée est appréciée en mois entiers à compter de la cessation effective de leur contrat de travail.

Les droits garantis par le régime de prévoyance conventionnelle au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

La couverture des droits est maintenue gratuitement, sans appel de cotisation salariale ou patronale.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts 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 six mois, dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques et adhérant à la Carpilig-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 (I. Principe).

2.2

Salariés âgés et handicapés

Pour les salariés âgés de cinquante 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 douze mois.

3

Conditions de suivi du présent accord paritaire

Un point sur le suivi technique et financier de cet accord paritaire relatif notamment au dispositif de portabilité des garanties prévoyance sera fait sur la base des comptes de chaque fin d'année par la Commission Paritaire afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de ce dispositif de portabilité des garanties prévoyance et ce en fonction des résultats du régime.

Les dispositions du présent article sont prises en compte dans l'article 9 du titre I du règlement de la Carpilig-P.

Article 3

Modifications statutaires

(Art. exclu de l'extension par arr. 10 janv. 2011, JO 20 janv.)

Les membres de la Commission Paritaire approuvent les modifications des règlements de la Carpilig-P ci-dessous mentionnées.

Présentation des différentes modifications du Règlement

Modification du titre I Dispositions générales :

Article 9 : Dispositions relatives à la portabilité des garanties prévoyance.

- Durée du maintien

- Disposition particulière aux salariés âgés de cinquante ans et plus et aux salariés reconnus handicapés

- Dispositions spécifiques à l'ancienneté dans la profession

Création d'un article 10

Article 10 : Recours à une Commission de recours gracieux pour les litiges et réclamations faisant l'objet d'un désaccord persistant.

Décalage des numéros des articles du titre II suite à l'ajout de l'article 9 dans le titre I :

Article 11 : Intégration de la notion d'accident de la vie privée pour l'attribution des indemnités journalières.

Article 25 : Précisions relatives aux bases de rémunération à prendre en compte lorsque le participant a repris une activité à mi-temps.

Article 34 : Ajout de bénéficiaires pour le versement du capital décès.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 3 décembre 2013

[Étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

FSCOPC ;

UNIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CGT ;

FFSCEGA CFTC ;

FL CGT-FO ;

IP CFE-CGC.

Article 1

Équilibre du régime conventionnel

1

Cotisations - Taux d'appel

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2

Clause d'examen annuel

La Commission Paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnel non cadres.

Les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce, tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2

Modification du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010

1

Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010 est modifié pour ce qui est de la durée maximale de la portabilité des garanties de prévoyance :

La durée maximale de la portabilité est portée de 9 à 12 mois pour tous les salariés de la profession dont la cessation du contrat est postérieure au 31 décembre 2013.

Les autres dispositions procédant de l'accord du 26 février 2010 restent inchangées.

2

Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la Commission Paritaire afin de maintenir ou de modifier les modalités d'application de celui-ci, et ce, en fonction des résultats du régime.

Article 3

Modifications statutaires

Les membres de la Commission Paritaire approuvent les modifications des règlements de la CARPILIP-P ci-dessous mentionnées (voir l'article 9 du Règlement de la CARPILIG/P issu de l'accord du 20 mars 2002).

Article 4

Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2014.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 1^{er} décembre 2014

[Étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

RBD ;
GMI ;
FSCOPC ;
UNIIC ;
CSNP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC ;
F3C CFDT ;
CGT-FO LIVRE ;
IP CFE-CGC ;
FFSCEGA.

Article 1

Équilibre du régime conventionnel

1

Cotisations - Taux d'appel

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2015.

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2

Clause d'examen annuel

La Commission Paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnel non cadres.

Les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce, tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2

Modification du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant des accords paritaires en date du 26 février 2010 et du 3 décembre 2013

1

Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant des accords paritaires en date du 26 février 2010 et du 3 décembre 2013 est modifié pour ce qui est de la durée maximale de la portabilité des garanties de prévoyance :

La durée maximale de la portabilité est portée de 12 à 15 mois pour tous les salariés de la profession dont la cessation du contrat est postérieure au 31 décembre 2014.

Le dispositif de portabilité est également applicable à tous les salariés qui font l'objet d'un licenciement dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire et/ou cessation d'activité.

Les autres dispositions procédant de l'accord du 26 février 2010 restent inchangées.

2

Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la Commission Paritaire afin de maintenir ou de modifier les modalités d'application de celui-ci, et ce, en fonction des résultats du régime.

3

Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 6 décembre 2016

[Étendu par arr. 25 juill. 2017, JO 1^{er} août, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNRBD ;

GMI ;

CSNP ;

FSCOPC ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2017. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

Article 1 **Équilibre du régime conventionnel**

1 **Cotisations - Taux d'appel**

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2017.

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2 **Clause d'examen annuel**

La Commission Paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime conventionnel des non cadres, les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce, tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2 **Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014**

1 **Portabilité des garanties prévoyance**

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2017 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2 **Suivi du dispositif**

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la Commission Paritaire afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3 **Date d'application de l'accord**

Le présent accord est applicable à compter de sa date de signature.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 11 décembre 2017

[Étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 29 déc., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNRBD ;

GMI ;

CSNP ;

FSCOPC ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Compte tenu de la bonne gestion du régime prévoyance, les signataires du présent accord rappellent leur attachement à l'institution créée par la branche.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2018. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

Article 1 **Équilibre du régime conventionnel**

1 **Cotisations - Taux d'appel**

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2018.

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2 **Clause d'examen annuel**

La Commission Paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime conventionnel des non cadres, les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce, tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2 **Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014**

1 **Portabilité des garanties prévoyance**

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2018 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2 **Suivi du dispositif**

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la Commission Paritaire afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3 **Modifications statutaires**

Les membres de la Commission Paritaire approuvent les modifications des statuts de la CARPILIP-P. Ces modifications sont annexées au présent accord.

(Voir CARPILIG-Prévoyance, Accord du 20 mars 2002, Statuts CARPILIG-Prévoyance)

Article 4 **Date d'application de l'accord**

Le présent accord est applicable à compter de sa date de signature.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 10 décembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;

GMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

IP CFE CGC ;

CGT FO.

Compte tenu de la bonne gestion du régime prévoyance, les signataires du présent accord rappellent leur attachement à l'institution créée par la branche.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2019. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties

prévoyance.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1 **Équilibre du régime conventionnel**

1 **Cotisations - Taux d'appel**

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2019.

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2 **Clause d'examen annuel**

La Commission Paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime conventionnel des non cadres, les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce, tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2 **Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014**

1 **Portabilité des garanties prévoyance**

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2019 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2 **Suivi du dispositif**

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la Commission Paritaire afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3 **Date d'application de l'accord**

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 6 mars 2020

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 18 nov., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFTD ;

CGT-FO Livre.

Compte tenu de la bonne gestion du régime prévoyance, les signataires du présent accord rappellent leur attachement à l'institution créée par la branche.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2020. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1 **Équilibre du régime conventionnel**

1 **Cotisations - Taux d'appel**

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2020.

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2 **Clause d'examen annuel**

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime conventionnel des non cadres, les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce, tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2 **Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014**

1 **Portabilité des garanties prévoyance**

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2020 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2 **Suivi du dispositif**

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la Commission Paritaire afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3 **Date d'application de l'accord**

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt.

Accord du 9 décembre 2020

[Étendu par arr. 4 oct. 2021, JO 16 oct., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt, soit le 2 mars 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

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 du présent accord ont souhaité souligner leur attachement à 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'envergure :

— Exonération des cotisations prévoyance patronales et salariales 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 précontentieuse et contentieuse pour ce qui est du recouvrement des cotisations pendant la période de la crise sanitaire ;

— Prises en charge de tous les arrêts de travail dérogatoires (arrêts garde d'enfant, cas contact, etc.) au même titre que des arrêts de travail de droit commun.

Ces mesures ci-dessus mentionnées représentant 7 millions d'euros traduisent 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 organisations signataires du présent accord prennent l'engagement de mener rapidement une réflexion commune avec les instances de l'institution, visant à assurer sa pérennité et son avenir, face aux enjeux actuels.

Cet accord paritaire s'inscrivant dans un contexte de crise sanitaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2021. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1

Équilibre du régime conventionnel

1

Cotisations - Taux d'appel

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2021.

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2

Clause d'examen annuel

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime conventionnel des non cadres, les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce, tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2

Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014

1

Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2021 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2

Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la Commission Paritaire afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3

Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 7 décembre 2021

[Étendu par arr. 27 juin 2022, JO 8 juill., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;
UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
CGT-FO Livre ;
IP CFE-CGC.

Compte tenu de la bonne gestion du régime prévoyance, les signataires du présent accord rappellent leur attachement à l'institution créée par la branche.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2022. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1

Équilibre du régime conventionnel

1

Cotisations - Taux d'appel

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2022.

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2

Clause d'examen annuel

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime conventionnel des non cadres, les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce, tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2

Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014

1

Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2022. (modalités spécifiques d'application à la profession).

2

Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3

Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 14 novembre 2022

[Étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 5 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement à l'institution créée par la branche.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2022. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1

Équilibre du régime conventionnel

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2023.

Mais, compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 100 % du taux conventionnel.

Article 2

Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014

1

Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2023 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2

Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3

Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2023.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 19 décembre 2023

[Étendu par arr. 12 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
CGT-FO Livre ;
IP CFE-CGC.

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 mars 2024, JO 3 avr.) Les signataires du présent accord rappellent leur attachement à l'institution créée par la branche.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2024. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1 **Équilibre du régime conventionnel**

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2024.

Article 2 **Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014**

1 **Portabilité des garanties prévoyance**

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2024 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2 **Suivi du dispositif**

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait sur la base des comptes de l'année passée, par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, dans le courant du 2^{ème} semestre de l'année en cours, afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3 **Date d'application de l'accord**

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 7 janvier 2025

[Étendu par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin, applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt, soit le 24 janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;
UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;
F3C CFDT ;
CGT-FO Livre ;
IP CFE-CGC.

(Phrase exclue de l'extension par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin) Les signataires du présent accord rappellent leur attachement à l'institution créée par la branche.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2025. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi (Termes exclus de l'extension par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin) que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1 **Équilibre du régime conventionnel**

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2025.

Article 2 **Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014**

1 **Portabilité des garanties prévoyance**

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2025 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2 **Suivi du dispositif**

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait sur la base des comptes de l'année passée (Termes exclus de l'extension par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin), par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, à mi année, afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime (Termes exclus de l'extension par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin). En outre, une information sur l'action sociale sera présentée aux membres de la CPPNI.

Article 3 **Date d'application de l'accord**

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 12 juin 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2026]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;

GMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT ;

CFE-CGC.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2026. 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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1 **Situation du régime conventionnel**

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2026.

Article 2
Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014

1
Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2026 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2
Évolution du dispositif

Un point sur l'évolution technique et financière de ce dispositif sera fait par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation, à mi année, afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci. En outre, une information sur l'action sociale sera présentée aux membres de la CPPNI.

Article 3
Date d'application de l'accord

Le présent accord entrera en application le 1^{er} janvier 2026.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Régime de prévoyance conventionnelle
Accord du 23 mai 2022

[Étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 8 nov., applicable à compter de sa date d'extension et au plus tard le 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Le présent accord paritaire porte sur des dispositions relatives à une mise en conformité réglementaire du régime de prévoyance conventionnelle. Il s'agit des dispositions suivantes : le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail ainsi que l'harmonisation de l'assiette d'indemnisation garantie incapacité de travail des salariés non cadres.

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1
Le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties sont maintenues lorsque le salarié dont le contrat de travail est suspendu bénéficie :

- d'un maintien total ou partiel de salaire de son employeur ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées en partie au moins par son employeur (qu'elles soient versées directement par l'employeur ou versées pour le compte de l'employeur par l'intermédiaire d'un tiers) ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Dans ces cas, l'assiette à retenir pour le calcul des cotisations et des prestations est le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle par l'employeur).

Article 2

Assiette d'indemnisation garantie incapacité de travail des salariés non cadres

Le salaire mensuel de référence correspond au salaire réel moyen cotisé du salarié des douze derniers mois d'activité, hors prime annuelle conventionnelle.

Pour les salariés qui bénéficient d'un abattement fiscal de 30 %, le salaire retenu pour le versement des II est le salaire après abattement.

Article 3

Date d'application de l'accord

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord est applicable à sa date d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2023

Création d'une catégorie objective pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire

Accord du 21 juin 2023

[Étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au JO et au plus tard le 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Le présent accord paritaire 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 Imprimerie de Labeur et Industries Graphiques (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 assimilant à des cadres des catégories de salariés ne relevant pas des définitions établies par l'ANI du 17 novembre 2017.

Article 1

Création d'une catégorie objective pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire-détermination des salariés pouvant être intégrés dans cette catégorie (salariés relevant du groupe IIIA de la classification des emplois et des qualifications de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques)

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 Imprimerie de labeur et Industries graphiques (IDCC 184) ont la faculté d'inclure ou de ne pas inclure les salariés, statut 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 cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

Article 2

Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 3 **Dépôt et extension du présent accord**

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**

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 1^{er} janvier 2024

Accord du 11 septembre 2023

[Étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tard le 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;
GMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;
CGT-FO ;
CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC.

En application du décret en date du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective et en complément de l'accord paritaire du 21 juin 2023, le présent accord paritaire a pour objectif de définir les catégories de salariés «cadres» et «non cadres» bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire mises en place dans les entreprises de la branche Imprimerie de Labeur et Industries Graphiques (IDCC 184).

L'accord paritaire en date du 11 septembre 2023 s'inscrit dans le cadre de celui du 21 juin 2023 portant sur la constitution d'une catégorie objective pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire, conformément au décret 2021-1002 du 30 juillet 2021.

L'entrée en vigueur de ces deux accords permettra aux contributions patronales finançant des prestations de protection sociale complémentaire de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

La définition des catégories de salariés bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire procédant des différents accords paritaires adoptés au sein de la branche, est établie par les articles 1 et 2 du présent accord.

Article 1 **Définition des salariés «cadres»**

Sont considérés comme «cadres» les salariés suivants :

1. Les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (salariés relevant des groupes I A, I B, II et III B de la classification de l'Imprimerie Labeur et des Industries graphiques) ;
2. Les salariés, statut agent de maîtrise relevant du groupe III A de la classification de l'Imprimerie de Labeur et des Industries graphiques dans la mesure où l'entreprise a choisi de les inclure dans la catégorie salariés «cadres», conformément à l'accord de branche du 23 juin 2023 agréé par la Commission Paritaire rattachée à l'APEC en date du 6 septembre 2023.

Article 2 **Définition des salariés «non cadres»**

Sont considérés comme «non cadres» les salariés suivants :

1. Les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (salariés relevant des groupes VI A, VI B, V A, V B, V C et IV de la classification de l'Imprimerie de Labeur et des Industries Graphiques)
2. Les salariés, statut agent de maîtrise relevant du groupe III A de la classification de l'Imprimerie de Labeur et

des Industries Graphiques dans la mesure où l'entreprise a choisi de ne pas les inclure dans la catégorie salariés «cadres», conformément à l'accord de branche du 23 juin 2023 agréé par la Commission Paritaire rattachée à l'APEC en date du 6 septembre 2023.

Article 3

Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

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 stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 4

Dépôt et extension du présent accord

Le présent accord 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 5

Entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord 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 1^{er} janvier 2024.

Activité partielle de longue durée rebond Accord du 26 mai 2025

[Étendu par arr. 22 juill. 2025, JO 25 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et pour une durée déterminée jusqu'au 27 févr. 2028]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;

GMI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT.

Préambule

La branche imprimerie et industries graphiques (IDCC 0184) qui a intégré le champ conventionnel qui relevait de l'IDCC 0614 est confrontée à des mutations technologiques, des évolutions de marchés conséquentes, des ruptures organisationnelles et humaines, le tout associé à des nouveaux modèles économiques et des nouvelles exigences des donneurs d'ordre qui conduisent le secteur à repenser son périmètre, ses pratiques, son offre commerciale, ses positionnements environnementaux et ses diversifications devenues nécessaires pour assurer le rebond de la branche.

Ces évolutions qui sont souvent des révolutions mêlent des facteurs conjoncturels qui sont aujourd'hui déterminants depuis le dernier quadrimestre 2024 et des facteurs structurels liés au glissement des dépenses des annonceurs vers le digital.

Les remontées d'information que nous centralisons 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 production en tonnage traité 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 croisement des données de la DARES et de l'AGIRC-ARRCO et de l'INSEE nous conduit à enregistrer une baisse des effectifs de 5 % sur un total de 40 250 salariés et 4 052 entreprises.

Ce caractère hétérogène de la situation du secteur qui comprend des modèles gagnants positionnés sur des stratégies de niche, de courts tirages 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 retournement de l'activité s'accompagne cependant de besoins de nouveaux recrutements pour faire face à une pyramide des âges qui implique un renouvellement des compétences que nous accompagnons.

Le secteur graphique s'est doté depuis plusieurs années d'une politique de branche qui fait le pari de l'élévation du niveau de compétences d'une part associée à des accompagnements économiques de repositionnement des entre-

prises, d'autre part. Cette période de sous activité doit être mise à profit de façon prioritaire pour s'engager dans des plans d'actions emploi/compétence aptes à relever ces défis.

Ces deux outils (diagnostics économiques et accompagnement formation/compétences) sont au cœur de notre ambition industrielle collective qui passe par l'innovation technologique, sociale et environnementale, la recherche de nouvelles façons de produire, et le maillage d'entreprises notamment.

À court terme, les acteurs de la négociation collective de branche souhaitent privilégier la mise en place du dispositif d'APLD rebond dans le but d'assurer le maintien des emplois et des compétences pour des entreprises et des salariés confrontés à une réduction d'activité durable sans que cette décroissance signifie que la pérennité de l'entreprise soit menacée.

Le présent accord de branche est donc conclu en application de l'article 193 de la loi N° 2025-127 du 14 février 2025.

Ce 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 (EDEC, PRO A, FNE Formation, Actions prioritaires, etc.) outils qui seront articulés avec le présent accord.

En outre, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à ce que ces outils conçus pour faire face à une situation économique exceptionnelle s'intègrent dans des négociations plus larges où les problématiques de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tant dans l'accès à la formation, qu'à la mobilité, au pilotage des parcours professionnels ou la reconnaissance des qualifications seront à prioriser.

Aussi, inciter les entreprises à être proactives sur ces thématiques suppose qu'un accord paritaire dédié à l'égalité professionnelle fasse partie des thèmes prioritaires dans les prochaines négociations collectives de branche.

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 7 de la Convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques (IDCC 0184) celui-ci incluant celui des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique (arrêté de fusion du 23 janvier 2019 publié au JO du 31 janvier 2019).

Article 2 **Périmètre d'éligibilité au dispositif**

Le régime instauré par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 dont les modalités d'application sont précisées par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 a vocation à s'appliquer à toutes les catégories de salariés quel que soit leur contrat (CDI, CDD et tous les contrats en alternance à l'exception des salariés en intérim) dans le respect du principe de solidarité entre ces différentes catégories. Compte tenu des accords qui ont été signés par le biais de la négociation d'entreprise, les dispositifs de forfaits jours visant les personnels d'encadrement et les personnels non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent être amenés à relever de ce dispositif conformément aux textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Article 3 **Conditions d'application de l'accord**

3.1 **Indemnisation des salariés dans le cadre d'une réduction maximale du travail ne pouvant être supérieure à 40 %, sauf cas exceptionnels**

- Réduction maximale de l'horaire de travail, sauf cas exceptionnels

Le dispositif d'APLD-R ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Mais une entreprise bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD-R ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, ou lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée du travail stipulée au contrat de travail (art. 4, al. 1 décret n° 2025-338 du 14 avril 2025).

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral établi par l'entreprise, dans la limite de 18 mois consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutive et après homologation par la DDETS (Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités) conformément aux dispositions légales et réglementaires et peut conduire, sur certaines périodes, à la suspension

temporaire d'activité.

En conséquence, dans le cadre de l'APLD-R, il est possible d'alterner des périodes de 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

Il est également souligné que les salariés sont placés dans ce dispositif individuellement et alternativement, selon un système de «roulement équitable» entre les salariés d'un même atelier, unité de production, service, etc.

En moyenne, sur la durée du recours au dispositif, le temps maximum d'inactivité par semaine par salarié est donc égal à 14 heures (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).

3 Indemnité versée au salarié

1° Indemnité d'activité partielle correspondant aux dispositions légales

Le salarié placé en APLD-R reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 4,5 Smic.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de cette indemnité est celui qui précède le placement en APLD-R.

L'employeur indique expressément, sur le bulletin de salaire, le montant de cette indemnité d'APLD-R.

Cette indemnité est majorée à hauteur de 100 % de la rémunération antérieure nette du salarié pour les heures non-travaillées au cours desquelles le salarié entreprend des actions de formation.

Il est rappelé que les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminées selon les dispositions légales, réglementaires spécifiques en vigueur, toute modification postérieure à l'accord nécessitant de modifier le dispositif procédant du présent accord.

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 le maintien de la rémunération antérieure nette du salarié hors heures supplémentaires irrégulières et occasionnelles.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité 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 placement 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 placement ainsi que le montant des rémunérations afin de calculer celui de l'allocation.

L'employeur reçoit une allocation équivalente à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié, limitée à 60 % de 4,5 fois le taux horaire Smic.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation est celui qui précède le placement en APLD-R.

3.3

Maintien des droits des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle

Les salariés placés dans le présent dispositif voient leurs droits maintenus pour :

- L'acquisition de leurs droits à pension de retraite pour le régime général ;
- La couverture prévoyance ;
- L'acquisition de leurs droits à pension de retraite pour le régime complémentaire dans les conditions définies par l'AGIRC ARRCO ;
- L'acquisition des droits à congés payés ;
- L'acquisition des droits à participation et intéressement si celle-ci est proportionnelle à 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 reconstitution des salaires 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 feraient 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 inciter les salariés à prendre 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.).

Article 4

Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et de développement des compétences

Les partenaires sociaux de la branche (IDCC O 184) conviennent du caractère essentiel du recours à la formation des salariés placés dans le dispositif APLD-R. Pour y parvenir, la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises sera encouragée et la CPNEFPPIIG définira une liste d'actions prioritaires dont une partie sera orientée sur la mise en œuvre du volet formation du présent accord paritaire «Placer la poly-compétence au cœur du maintien de l'emploi»

Prendre acte des conséquences de la numérisation des process dans le secteur ;

Acter de la nécessité de former à l'amélioration continue de l'encadrement intermédiaire ;

Former d'une manière générale à la maîtrise technique des process ;

Former les commerciaux au marketing de la valeur.

Ces actions pourront s'inscrire dans le plan de développement des compétences (PDC), dans ce cas ces actions sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur.

L'employeur accordera, si cette nécessité existe dans l'entreprise, une attention aux actions conduisant à l'obtention d'une certification mais également dans le cadre de la promotion ou de la reconversion des salariés pour les métiers en forte mutation avec les certifications qui y seront associées.

De même, la branche insiste sur l'opportunité de favoriser des projets coconstruits par l'employeur et les salariés pendant l'activité réduite et sous les formes permises par les dispositions légales (formation à distance, etc.)

Pour atteindre cet objectif, les signataires conformément aux décisions de la CPNEFPPIIG traduites par la SPP de l'OPCO EP demandent à l'état de pouvoir mobiliser au niveau le plus décentralisé (DREETS, Conseils régionaux) les aides publiques dédiées à la formation professionnelle en particulier pour les TPE/PME et ce en cofinancement des efforts de la branche et des entreprises.

Sous réserve des compléments qui seront définis par la CPNEFPPIIG et permettront de mobiliser tous les dispositifs (fonds mutualisés de branche, FNE Formation, PRO A) les signataires du présent accord rappellent la nature des principaux outils qui rentrent 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 DREETS sera invité avec l'appui de l'OPCO à intervenir pour cofinancer certaines actions sous réserve de vérification de la situation individuelle des salariés concernés

Pour les contributions volontaires, l'entreprise procédera à un versement via le portail des financeurs.

La CPNEFPPIIG se réunira pour préciser toutes les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins exprimés notamment par les TPE/PME et transmettra à la section paritaire professionnelle, ses décisions pour que soit priorisée la prise en charge des financements susmentionnés. Enfin la CPPNI et la CPNEFPPIIG fixeront en complément dans un accord formation les engagements de la branche, portant notamment sur la validation des acquis de l'expérience, les actions de formation certifiante 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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que la négociation d'entreprise quand elle est possible doit être priorisée. Néanmoins, la branche (IDCC 0184) a souhaité réaffirmer la nécessité de faciliter l'accès au dispositif issu de 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.

En conséquence, les entreprises souhaitant bénéficier du régime APLD-R en application du présent accord qui n'a pas vocation à se substituer aux négociations élaborent un document ayant pour objet d'adapter et préciser les condi-

tions de mise en œuvre du présent accord paritaire à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

La trame-type de document qui est annexée à l'accord paritaire doit être adaptée et suivre une procédure de consultation qui servira de fondement au contrôle formel de la DDETS. Ce document élaboré par l'employeur et soumis préalablement au CSE devra préciser :

1. la date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ;
2. le périmètre des établissements, des activités et des salariés auxquels s'applique ce dispositif. Le champ d'application du document unilatéral doit être très finement défini car cela conditionne le périmètre minimal d'application des engagements de l'employeur ;
3. la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;
4. les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. La DUE précise notamment la liste des actions de développement des compétences, correspondant aux catégories mentionnées à l'article L. 6313-1 du Code du travail, proposées aux salariés placés en activité partielle de longue durée rebond, ainsi que les modalités de financement de ces actions et d'information des salariés à leur sujet ;
5. les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de ce document unilatéral. Cette information est communiquée au moins tous les trois mois.

Il peut également prévoir

1. les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée d'application du dispositif ;
2. les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
3. les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales ;
4. les actions spécifiquement engagées en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins cinquante-sept ans.

Les partenaires sociaux estiment que la préservation des emplois et des compétences actuels et futurs sera un facteur essentiel de l'accompagnement de la relance. Ainsi, les entreprises devront 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 de l'APLD-R, l'employeur devra déterminer le périmètre des emplois concernés par la garantie d'emploi.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic économique et social et les engagements porteront au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite ce qui conduit à geler 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

Pour l'élaboration du document à soumettre pour homologation, les employeurs pourront s'appuyer sur la trame produite par la CPPNI. Une fois complété, ce document est adressé à la DDETS (Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités) par voie dématérialisée via le portail activitepartielle.emploi.gouv.fr (SI-APART).

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 convocation de celui-ci. Ce document doit faire l'objet d'une procédure d'homologation par la DDETS.

La DDETS dispose d'un délai de 21 jours pour homologuer un document unilatéral élaboré en application d'un accord de branche étendu.

La DDETS vérifie

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe ;
- la conformité du contenu du document aux stipulations de l'accord de branche et aux dispositions légales et réglementaires.

À cette occasion, la DDETS contrôle le fait que l'entreprise connaisse une baisse d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité, au regard du diagnostic transmis dans l'accord ou le document unilatéral. La DDETS s'assure de la qualité du contenu de l'accord ou du document unilatéral, dont les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

La décision de validation de l'accord ou d'homologation du document unilatéral vaut première autorisation de pla-

cement en APLD-R pour une durée de six mois.

En cas de persistance des circonstances justifiant la baisse durable d'activité, l'employeur peut solliciter une nouvelle demande d'autorisation de placement en APLD-R par période de six mois au maximum, dans la limite de la durée d'application du dispositif pouvant atteindre jusqu'à 24 mois. À cette occasion, cette demande de nouvelle autorisation est accompagnée :

- d'un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail par salarié et des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- d'un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'entreprise ;
- du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre du dispositif.

Article 7

Modalités d'information du CSE et des salariés

7.1

Modalités d'information des salariés de leur entrée, placement dans le cadre du dispositif spécifique APLD-R ou de la fin de leur placement dans ce dispositif

L'employeur est tenu d'informer individuellement 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 concilier 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 toutes les données qualitatives et quantitatives (nombre de salariés concernés, catégories de contrats de travail, nombre mensuel d'heures chômées, nombre de salariés ayant bénéficié de formation professionnelle et perspectives de reprise d'activité).

Article 8

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la physionomie du secteur, les signataires conviennent que le présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises comptant moins de 50 salariés. La philosophie de la démarche qui se traduit notamment par un modèle de document 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

Conformément à sa mission et son statut, la CPNEFPIIG doit recevoir par voie électronique

— Le document soumis pour homologation à la DDETS 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 Ambition Graphique des accords d'entreprise ou DUE qui nécessiteraient que l'entreprise soit accompagnée.

Article 10

Révision

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

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

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 27 février 2028.

Annexe-trame-type de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement sur le fondement de l'accord paritaire du 26 mai 2025 portant création d'un dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

Ce document est destiné aux entreprises qui relèvent de l'IDCC 0184

Préambule : Diagnostic portant sur l'activité économique et sociale

Notre entreprise a subi une baisse d'activité durable qui a affecté tant 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 «amortir cette baisse» : activité partielle de droit commun, réorganisation du travail, autres, etc.).

Cette situation de retournement est multifactorielle et provient d'un climat général anxiogène qui conduit les donneurs d'ordres à freiner leurs investissements de communication.

Cela se traduit par des demandes qui portent principalement sur des courtes séries 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 nombreux projets (publicité, évènementiel, plaquettes, catalogues, etc.).

Un tel contexte renforce l'incertitude et le manque de visibilité désorganisant nos plannings et nos prévisions d'activité en général.

Cette sous activité semble devoir perdurer particulièrement pour les activités suivantes (décrire ...). Ce constat a donné lieu à un échange avec les salariés et/ou le CSE.

Conscients que les principaux indicateurs économiques et financiers de notre entreprise se sont dégradés significativement 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, sauf 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 perdurer potentiellement 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 paritaire du 26 mai 2025 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 tant sur le diagnostic de branche que sur celui applicable à l'entreprise est de mettre en œuvre ledit dispositif après consultation du CSE (s'il y en a un).

Article 1

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 rebond (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 consécutive.

Article 3

Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

- Engagements 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 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-R et ce pour les salariés concernés par le dispositif d'APLDÂR.

Ces engagements seront applicables pendant la durée d'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).

- Engagements 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 quelle qu'en soit la forme 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 toutes les mesures d'activité partielle qui les concernent après que le CSE (s'il en existe un) ait été consulté préalablement à la transmission du document pour homologation à la DDETS (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 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 mise en œuvre, nature des contrats de travail, nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement 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 accompagnement en 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 est transmis en premier lieu au CSE puis à la DDETS 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

Pour les salariés visés à l'article premier, 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 exceptionnel résultant de la situation particulière de l'entreprise et après décision de l'autorité administrative sans toutefois que cette réduction dépasse 50 %.

Cette réduction s'apprécie donc par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif dans la limite de 18 mois consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutive.

L'entrée dans le dispositif d'un salarié peut conduire à ce que l'activité de celui-ci soit suspendue de façon temporaire. En conséquence, dans le cadre de l'APLD-R, 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 (18 mois consécutifs ou non maximum sur une période de 24 mois consécutive).

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés sont placés dans ce dispositif individuellement et alternativement, selon un système de «roulement équitable», entre les salariés d'un même atelier, unité de production, service, dans le res-

pect d'un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrés.

Article 6

Indemnisation des salariés

1° Indemnité d'activité partielle correspondant aux dispositions légales

Le contrat de travail est suspendu pendant la période de placement en APLD-R.

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 servant 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 collective ou la durée stipulée au contrat.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité est celui qui précède le placement en APLD-R. Cette indemnité, tant que les textes légaux et réglementaires ne sont pas modifiés est plafonnée à 70 % de 4,5 fois le SMIC.

Le montant de l'indemnité d'APLD-R versé au salarié est expressément indiqué sur le bulletin de paye du salarié.

Pour ce qui est des salariés en forfaits en jours et en heures, l'indemnité d'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 conversion 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 heures 30.

L'indemnité horaire des salariés en APLD-R qui sont en formation est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

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 le maintien de la rémunération antérieure nette du salarié hors heures supplémentaires irrégulières et occasionnelles.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité 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.

Article 7

Diverses conséquences du dispositif sur le statut des salariés

La mise 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 salaires à prendre en compte sont reconstitués comme si le salarié n'avait pas été placé en APLD-R. Les périodes dans le dispositif d'activité partielle spécifique APLD-R 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 document entre en vigueur le lendemain de l'homologation par l'autorité administrative. Il s'applique jusqu'au...

Article 9

Procédure d'homologation

En application des dispositions réglementaires, le présent document, complété par les spécificités de l'entreprise, est adressé par celle-ci à la DDETS de son territoire, pour homologation, via le portail activitepartielle.emploi.gouv.fr (SI-AP ART).

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le CSE, s'il en existe un.

Cette demande, accompagnée de son accusé de réception, est transmise au CSE. L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans les 21 jours à compter de la réception du document.

Cette décision d'homologation, qui vaut première autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6

mois, suppose à la fin de la période susvisée qu'un bilan soit adressé portant notamment sur le respect des engagements en termes d'emploi, de formation professionnelle mais aussi sur la procédure formelle d'information du CSE.

Une demande de reconduction (ou d'adaptation du document) peut être présentée à condition qu'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité soit réalisé.

Article 10 **Information des salariés**

Les décisions administratives 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 (voie 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 CPNEFIIG.

Engagement de principe sur la constitution d'un pôle professionnel de retraite et de prévoyance communication *Accord du 20 mai 1998*

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de l'imprimerie et de la communication graphique (FICG) ;

Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ;

Chambre syndicale nationale du Pré-Press (CSNP) ;

Chambre syndicale nationale de la Reliure - Brochure - Dorure (CSNRBD).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC - CGT ;

FTILAC - CFDT ;

SNIL - CGC ;

FC - CFTC.

Les signataires du présent accord ayant analysé le projet de constitution d'un pôle professionnel présenté par le groupe de travail constitué de membres des professions de la presse, du livre, de la communication et de l'édition et responsables à divers titres des Institutions de Retraite et de Prévoyance Bellini, Cace, Gutenberg, Lourmel et MNPL, adhèrent au principe de participation à un pôle professionnel communication à créer.

Le pôle à constituer proposera l'ensemble de la couverture sociale actuelle et future et conservera les spécificités professionnelles :

- *Retraite : réunion des caisses ARRCO des professions concernées, y compris la section ANEP de BELLINI et désignation d'une caisse AGIRC unique au sein du pôle.*

- *Prévoyance : conventions actuelles et nouvelles et développement de produits facultatifs.*

- *Frais de santé : dans le cadre d'une mutuelle professionnelle.*

Le pôle sera constitué de quatre organismes : un organisme de retraite ARRCO, un organisme AGIRC, une Institution de prévoyance unique et une Mutuelle professionnelle.

Le pôle sera géré par une association de moyens unique.

Les signataires confient au groupe de travail cité ci-dessus, le soin d'instruire le dossier de constitution du pôle vis-à-vis des Instances de tutelle ARRCO et AGIRC.

Cette décision initiale qui marque notre intérêt et notre volonté d'adhésion au pôle devra être confirmée dans un deuxième temps, prévu avant la fin juillet 98, par un engagement formel sur un projet de réalisation du pôle et un calendrier de mise en oeuvre.

Cessation anticipée d'activité

Cessation anticipée d'activité en faveur de certains salariés âgés (CATS) *Accord du 18 juin 2001*

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de l'imprimerie et de la communication graphique (FICG) ;

Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ;

Syndicat national des industries de la communication graphique et de l'imprimerie françaises.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC-CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Préambule

Conscients de la nécessité d'engager la branche dans une réflexion sur le renouvellement des compétences et l'adaptation industrielle du secteur pour faire face, d'une part, aux incidences de l'évolution démographique du secteur industries graphiques et, d'autre part, aux changements de modes d'organisation et aux mutations des modes opératoires de la chaîne graphique, les parties signataires ont souhaité mettre en place un dispositif autorisant le départ anticipé de certains salariés âgés.

Cette volonté se fonde notamment sur l'accord paritaire du 29 janvier 1999, complété par l'étude sur l'incidence en matière de compétences et de formation d'un dispositif spécifique de cessation anticipée d'activité.

Les partenaires sociaux considèrent que ce dispositif est de nature à permettre aux entreprises de la profession, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, de favoriser l'harmonisation de leur pyramide des âges, le développement des compétences des salariés et l'adaptation à l'évolution de leur emploi. Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent l'importance et le rôle de la négociation d'entreprise.

Les entreprises ou établissements qui mettent en oeuvre cet accord étudieront les possibilités de renouvellement des effectifs.

Le présent accord s'inscrivant dans le cadre du décret 2000-105 du 9 février 2000 constitue le premier volet d'un dispositif sectoriel plus large couvrant d'autres situations.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements dont l'activité relève du champ d'application professionnel de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques. Il s'applique à toutes les catégories de personnel de ces entreprises. Le principe retenu étant celui de la liberté d'adhésion des entreprises et des salariés au présent dispositif.

En outre, lorsque du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise ou l'établissement soumis au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue à produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité que pour ceux susceptibles d'en bénéficier.

Article 2

Conditions d'application relatives aux entreprises

Le présent accord s'applique aux entreprises qui, conformément au décret susmentionné, ont :

- Fixé par accord collectif ou par application de l'accord de branche, une durée collective du travail inférieure ou égale en moyenne à 35 heures hebdomadaires sur l'année ou, en tout état de cause, à la durée légale annuelle.

- Conclu un accord de cessation anticipée d'activité intégrant des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de ces salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi. La négociation de cet accord devra porter notamment sur les conditions relatives au salarié et les obligations de l'entreprise : l'âge d'accès au dispositif, le montant du revenu de remplacement, les aspects prévoyance non conventionnels et l'emploi.

-
- Mis en place effectivement un plan prévisionnel de cette nature avec audit préalable des compétences dans l'entreprise.
 - Conclu une convention avec l'État et, le cas échéant, avec l'organisme gestionnaire : l'UNEDIC.

Article 3

Conditions d'accès au dispositif relatives au salarié

Afin de bénéficier de la cessation anticipée d'activité et ce, sous réserve des conditions générales fixées à l'article 2, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- L'âge prévu pour entrer dans le dispositif avec participation financière optimale de l'État, est de 57 ans.
- Le présent accord ouvre le bénéfice de cette cessation anticipée aux salariés âgés d'au moins 55 ans dans le cadre d'un accord d'entreprise et ce, dans les conditions de participation financière fixées par le décret 2000-105 du 9 février 2000.
- Le salarié bénéficiaire de ce dispositif doit justifier d'au moins 140 trimestres de cotisations au régime général de Sécurité sociale lors de son adhésion au dispositif.
 - Pouvoir prétendre avant 65 ans révolus à la liquidation de la retraite à taux plein.
 - Avoir été salarié de l'entreprise, de manière continue, pendant 5 ans au moins avant son adhésion au dispositif.
 - N'exercer aucune autre activité professionnelle.
 - Conformément au décret 2000-105 du 9 février 2000 : avoir accompli 15 ans de travail à la chaîne ou en équipes successives ou avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant la même durée.
 - Avoir adhéré personnellement au dispositif de cessation anticipée d'activité au cours de la période visée.

Peuvent par ailleurs bénéficier de ce dispositif les salariés travailleurs handicapés au sens de l'article L. 323-3 du Code du travail à l'entrée en vigueur du présent accord, s'ils justifient d'au moins 40 trimestres validés pour la retraite dans un ou plusieurs régimes de Sécurité sociale et qu'ils répondent également aux conditions d'âge et d'ancienneté susvisées.

Article 4

Modalités de mise en oeuvre du présent dispositif

4.1

Montant de l'allocation

Conformément au décret 2000-105 du 9 février 2000, le salarié bénéficiaire du présent dispositif percevra un revenu de remplacement, pour une durée maximale de cinq ans, correspondant au minimum à 65 % du salaire de référence, dans la limite de deux fois le plafond de la Sécurité sociale. Toutefois, le montant de cette allocation ne pourra être inférieur à un montant correspondant à ce qui est prévu dans le cadre de l'ARPE, soit 170 F par jour au 1^{er} janvier 2001.

Le salaire de référence est déterminé sur la base des rémunérations brutes au titre des douze derniers mois civils précédant l'entrée dans le dispositif de cessation d'activité.

4.2

Statut du salarié bénéficiant de ce dispositif de cessation anticipée d'activité

Les bénéficiaires du dispositif conservent la qualité de salariés. Dans ce cadre, leur contrat de travail est suspendu. Toutefois, à titre exceptionnel, pendant les six premiers mois de cette suspension, l'employeur pourra demander au salarié de reprendre une activité au sein de l'entreprise. Cette activité ne pourra pas se poursuivre au-delà de cette période.

Sur le fondement de l'article L. 311-5 du code de la Sécurité sociale et de l'article L. 352-3 du code du travail, les salariés ayant adhéré à ce dispositif conservent la qualité d'assuré social et bénéficient en conséquence du maintien de leurs droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont ils relevaient avant l'adhésion au dispositif précité.

Sur le fondement des articles précités, en matière de retraite complémentaire, l'entreprise doit maintenir la prise en charge des cotisations des bénéficiaires du présent dispositif au régime complémentaire.

En matière d'assurance vieillesse, la validation des trimestres de Sécurité sociale est assurée et ce, en application du décret n° 2000-1242 du 19 décembre 2000.

Pour ce qui est de la prévoyance conventionnelle, l'entreprise doit maintenir la prise en charge des cotisations invalidité et décès des bénéficiaires du présent dispositif.

Article 5

Sortie du dispositif

Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires, validés par l'assurance vieillesse, pour bénéficier d'une retraite au taux plein, il se verra ouvrir ses droits à la retraite.

Lors de cette rupture du contrat, une indemnité de cessation d'activité sera versée, cette indemnité spécifique sera calculée comme l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 214 de la convention collective.

Article 6

Conditions générales de l'accord

6.1

Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

a) Cet accord entrera en vigueur à compter de sa date de dépôt. Sa durée d'application est de cinq années à compter de cette date.

b) Cet accord cessera de plein droit à l'échéance de ce terme et ne continuera pas à produire effet.

De même, les dispositions du présent accord sont arrêtées sous réserve que leur économie ne soit pas modifiée par l'entrée en vigueur de dispositions législatives, réglementaires, ou de quelque nature que ce soit, touchant notamment au cofinancement du dispositif par l'État. Dans une telle hypothèse, les parties conviennent de se rencontrer pour en tirer toutes les conséquences, dans les plus brefs délais.

6.2

Suivi de l'accord

a) Suivi par la CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi)

Un bilan d'application de l'accord sera transmis chaque année à la CPNE et ce afin d'évaluer l'impact de cet accord paritaire sur le secteur d'activité imprimerie de labeur et industries graphiques.

b) Suivi de l'accord au sein des entreprises

Chaque entreprise faisant application du présent accord doit créer une commission de suivi de l'accord. Sa composition est déterminée dans chaque entreprise dans le cadre de l'accord d'entreprise. Cette commission se réunit au moins une fois par an.

Avenant du 20 mars 2002

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de l'imprimerie et de la communication graphique (FICG) ;

Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ;

Chambre syndicale nationale du Pré-Press (CSNP) ;

Chambre syndicale nationale de la reliure - brochure - dorure (CSNRBD) ;

Syndicat national des industries de la communication graphique et de l'imprimerie françaises (SICOGIF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC - CGT ;

CFDT ;

FC-CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord paritaire de cessation anticipée d'activité en date du 18 juin 2001, l'organisme désigné en qualité de gestionnaire du dispositif de cessation anticipée est : l'UNEDIC.

Toutefois, pour des raisons techniques, l'UNEDIC n'est pas actuellement en mesure de gérer les dispositions financières supérieures au décret du 9 février 2000 relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés telles qu'elles résultent de l'accord paritaire susmentionné ou d'accords d'entreprise.

En conséquence, les parties conviennent qu'en complément des dispositions financières prévues par le décret du 9 février 2000 gérées par l'UNEDIC, les entreprises ayant conclu un accord de cessation anticipée d'activité sont habilitées à gérer directement les dispositions financières précitées et ce, pour une période transitoire qui s'achèvera le 31 décembre 2002.

Dans ce cadre, l'entreprise doit adopter le système de calcul et de versement spécifique à l'UNEDIC afin d'harmoniser les modes opératoires et de faciliter la gestion de l'ensemble de l'allocation de remplacement par l'UNEDIC dès que cette dernière disposera des moyens techniques adéquats.

Compte tenu des engagements qu'elle a pris, l'UNEDIC devra être techniquement en mesure de gérer l'ensemble de l'allocation de remplacement au plus tard le 31 décembre 2002.

Commission de validation des accords d'entreprise

Accord du 24 janvier 2011

[Étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} févr. 2011]

Il est créé sous l'égide de la Commission Paritaire Nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques une commission de validation des accords collectifs conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Cette Commission fonctionne selon les principes suivants.

Article 1

Rôle de la Commission de validation

La Commission contrôle que l'accord collectif d'entreprise n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, la commission contrôle notamment que les dispositions de la Convention collective de l'imprimerie de labeur 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

La partie signataire de l'accord la plus diligente envoie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la Commission :

- Un exemplaire original papier 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 calculée selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail,
- le double du formulaire CERFA 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 certifiant l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

À réception du dossier, le secrétariat s'assure que celui-ci est complet. À défaut, celui-ci adressera à la partie la plus diligente un courrier indiquant les pièces manquantes en lui demandant de les lui faire parvenir dans un délai d'une 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

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 organisation syndicale 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 deux 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 faisant partie 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 administratif dans le cadre du présent accord.

Article 4 Périodicité des réunions

La commission devra obligatoirement être réunie dans un délai maximum de trois mois, dès qu'un accord lui aura été transmis de manière complète.

Article 5 Décisions de la commission

Après examen de chaque accord soumis à validation, la Commission paritaire rend, dans les quatre 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 saisine 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 quatre 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

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, l'accord collectif 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 quatre mois.

Article 7 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2011.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Dialogue social Accord du 23 novembre 2015

[Étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 20 avr., applicable à compter du lendemain de la date de son exten-

Signataires :Organisation(s) patronale(s) :

CSNRBD ;

GMI ;

CSNP ;

FSCOPC ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FFSCEGA CFTC ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord vise à renforcer et à faire vivre le dialogue social au sein de la branche Imprimeries de Labeur et Industries graphiques composée en majorité de petites entreprises.

Les signataires du présent accord entendent rappeler :

- Que le principe de la liberté syndicale procédant de l'article 201 de la convention collective des Imprimeries de Labeur et des Industries graphiques permet de s'exprimer et d'être représenté sans discrimination, dans le respect des prérogatives des uns et des autres et pour le développement social et économique des entreprises. La qualité du dialogue entre salariés et employeurs participe de l'ambition collective qui doit caractériser toute politique de branche ;
- Que le dialogue social tant au niveau de la branche qu'au niveau le plus décentralisé s'inscrit dans les principes fondateurs de la Convention Collective des Imprimeries de Labeur et des Industries Graphiques qui priorise, dans le respect des droits, la conciliation, la médiation et la recherche de solutions négociées ;
- Que la branche connaît et va connaître de profondes mutations qui peuvent avoir un impact en termes de recomposition d'emplois, de formation, de mobilité et de reclassement, qu'il faudra anticiper et accompagner en recourant aux outils et dispositifs paritaires mis en place (observatoire des marchés, observatoire des métiers et des qualifications, commissions paritaires nationales et régionales) ;
- Que la logique territoriale doit être davantage prise en compte pour mieux comprendre les enjeux d'une région ou d'un bassin d'emploi et en tirer les conséquences dans le domaine de l'emploi et de la formation des hommes ;
- Que relancer et renforcer un dialogue constructif et de proximité est l'objectif visé par le présent accord pour contribuer à l'accompagnement de ces changements et participer à la revitalisation du secteur graphique ;
- Que ce dialogue social au niveau territorial doit être articulé avec les instances paritaires nationales (Commission Paritaire Nationale - CPN et Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - CPNEFP) qui sont souveraines pour la négociation des accords de branche ;
- Que les missions inscrites dans le présent accord, au service de la branche, de ses entreprises et de ses salariés impliquent que la branche se dote de moyens pour les assurer et les prendre en charge.

Compte-tenu de ces rappels préalables, les parties signataires ont convenu qu'un financement spécifique était devenu indispensable pour, sans se substituer aux dispositifs légaux applicables mais en les complétant, permettre d'aider les représentants du collège salarié comme du collège employeur dans leur connaissance du secteur et de ses problématiques territoriales.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord relatif au financement du dialogue social et de la revitalisation des bassins graphiques s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 7 de la Convention Collective Nationale des Imprimeries de Labeur et des Industries Graphiques.

Article 2 Modalités de financement

Les parties signataires du présent accord conviennent d'organiser la contribution autour d'un budget annuel nécessaire pour accompagner les missions décrites.

Il est donc institué une contribution de 0,04 % de la masse salariale arrêtée au 31 décembre de l'année précédant l'année de collecte (N – 1) avec un plancher de 50 euros et un plafond de 1500 euros.

Article 3

Objectif et utilisation des fonds

Les fonds ainsi collectés doivent permettre notamment de :

- Prendre en charge les frais occasionnés par la préparation des travaux des différentes commissions existantes 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 territoriaux engageant le secteur auprès des pouvoirs publics déconcentrés et décentralisés ;
- Cofinancer le recours à des experts à condition que ces commandes s'inscrivent dans une logique collective ne concernant pas une entreprise en particulier et que le choix des thèmes soit arrêté par la section paritaire constituée à cet effet au sein de l'association ;
- Développer le recours à toutes les formes de conciliation et d'arbitrage qui figurent dans la Convention Collective Nationale des Imprimeries de Labeur et des Industries Graphiques afin d'éviter les contentieux ;
- Cofinancer l'appropriation, par le terrain, des rapports, études, cartographies etc. conduisant à une meilleure connaissance du secteur.

Article 4

Recouvrement de la contribution

La contribution visée à l'article 2 est recouvrée annuellement, et distinctement des contributions relatives à la formation professionnelle, par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de branche, pour le compte de l'association de gestion paritaire désignée à cet effet.

Une convention précisant les modalités de recouvrement de la collecte sera signée entre la CPN et l'OPCA de branche.

Article 5

Affectation de la contribution

L'association de gestion, désignée pour gérer le budget, fruit de la collecte, déterminera dans la première réunion du conseil d'administration, dédié à la disposition de ce dispositif, le fonctionnement des prises en charge (montant, thématiques, nombre de représentants pris en charge, etc.) en respectant les principes de répartition ci-dessous précisés.

Cette association de gestion devra tenir une comptabilité séparée, dédiée à l'objet du présent accord.

Celle-ci adressera à la CPN, une fois par trimestre, un état comptable des fonds utilisés.

Article 6

Modalités de répartition des fonds

Une première partie des fonds collectés restera dans le budget de l'association afin de financer des missions spécifiques qui devront être définies dans un règlement intérieur.

Une deuxième partie des fonds restants sera répartie à égalité, à hauteur de 50 % entre les organisations syndicales et patronales.

Pour ce qui est de la répartition des 50 % dédiés aux organisations syndicales, elle se fera selon les modalités suivantes :

- Répartition sur une base égalitaire de 50 % de ces fonds,
- Répartition de 50 % en se fondant sur la représentativité des différentes organisations syndicales procédant du dernier arrêté publié au journal officiel fixant la représentativité.

Article 7

Champ d'application et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois, tous les ans, pour faire un point sur le suivi technique et financier de cet accord.

Il s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Imprimeries de Labeur et des Industries Graphiques (IDCC 0184).

Article 8
Entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent que le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de son extension.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
(CPPNI)

Accord du 12 mars 2019

[Eacute;tendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter du lendemain de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFTD ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Les articles faisant l'objet du présent accord annulent et remplacent toutes les dispositions de la Convention Collective de l'Imprimerie de Labeur et des Industries graphiques portant sur les Commissions de Conciliation et d'Arbitrage ainsi que sur celles portant sur la Commission Paritaire Nationale.

L'article L. 2232-9 du code du travail dispose que chaque branche mette en place par le biais d'un accord paritaire une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Il est rappelé, en outre que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective définit un certain nombre de domaines où les dispositions conventionnelles sont impératives. Il s'agit notamment des salaires minima de branche, des classifications, de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, des garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire, de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les négociations de branche ont lieu au sein de la CPPNI conformément aux modalités définies au présent accord. Ces négociations peuvent concerner, outre les matières dites impératives au regard de l'article L. 2253-1 et suivants du code du travail, tous les domaines portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés de la branche et ce dans la mesure où les dispositions légales ne l'interdisent pas.

Les parties signataires du présent accord souhaitent formaliser, les éléments permettant aux négociateurs de mener à bien leurs missions dans les conditions de confiance réciproque qu'exige un dialogue social responsable.

Compte tenu des dispositions ci-dessus mentionnées, il est mis en place une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dans la branche de l'Imprimerie de Labeur et des Industries graphiques.

Celle-ci prend ses décisions selon les principes généraux du paritarisme.

Il est décidé que La CPPNI fonctionne selon les principes ainsi que modalités procédant des articles ci-dessous mentionnés.

Article 1
Missions de la CPPNI

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 conventionnelles applicables aux salariés de la branche ;
- Elle assure une veille paritaire sur les conditions de travail et d'emploi dans la branche ;
- Elle enregistre les accords d'entreprise qui lui sont transmis, ces accords réception ne préjugant 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 ;
- Compte tenu de ces missions procédant des dispositions légales, elle rend un avis à la demande d'une juridiction

ou d'une partie intervenante dans un contentieux sur l'interprétation d'une disposition de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques, de ses avenants et de tous les accords collectifs de branche ;

— Celle-ci doit également, indépendamment de toute action contentieuse, rendre un avis portant sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle sur saisine d'une organisation de salarié, d'une organisation patronale, d'une entreprise relevant de la convention collective de l'imprimerie, d'un salarié (e) ou de plusieurs salariés travaillant dans une entreprise relevant du champ d'application de la convention ci-dessus mentionnée.

Article 2

Organisation et modalités de fonctionnement de la CPPNI

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 chacune 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 convocation émise par le secrétariat de la CPPNI, les salariés désignés par chaque organisation syndicale de salariés sont autorisés à s'absenter de leur entreprise pour participer aux réunions paritaires nationales. Ils sont tenus d'aviser leur employeur.

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 en assure le secrétariat.

2.4

Modalités pratiques de fonctionnement

Il est prévu d'établir un règlement Intérieur des modalités de fonctionnement, celui-ci sera établi dans un délai de trois 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*(*Termes exclus de l'extension par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov.*), à raison d'un membre pour chacune des organisations ;
- 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*(*Termes exclus de l'extension par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov.*), 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 reprenant la position de chacune des organisations.

Article 3

Périodicité des réunions et calendrier des négociations

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an dans la perspective de la tenue des négociations obligatoires au niveau de la branche et notamment pour ce qui est de la négociation portant sur les salaires minima 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 expresse formulée par au moins deux organisations représentatives au sein

de la branche, la CPPNI doit être convoquée.

Article 4 **Transmission des accords d'entreprise**

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises relevant de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques doivent transmettre à la CPPNI les conventions et accords d'entreprises comprenant des dispositions portant sur la durée du travail, sur le temps partiel, sur les congés ainsi que le compte épargne temps.

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 adressera par email les accords transmis par les entreprises à l'ensemble des membres de la CPPNI au plus tard dans les huit jours suivant la réception.

Article 5 **Champ d'application et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois, tous les ans, pour faire 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 Labeur et des Industries Graphiques (IDCC 184).

Article 6 **Modalités de dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra 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 parties intéressées, dans les trois 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 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 figurant au code du travail.

Article 8 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de sa signature.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Collecte et gestion des contributions conventionnelles ***Accord du 3 novembre 2022***

[Non étendu, applicable à compter du jour qui suivra son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC.

Préambule

Le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques a mis en place depuis plusieurs années un ensemble de dispositifs paritaires pour accompagner les mutations de ce secteur tant dans le champ de la formation professionnelle

continue de l'emploi et des compétences que dans le domaine plus spécifique de l'innovation, de la stratégie et du développement industriel.

Cette construction paritaire s'est notamment traduite par plusieurs accords paritaires (accord du 12 octobre 2004 portant sur la formation tout au long de la vie, du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences, modifié par avenant le 18 Août 2021 accord du 23 Novembre 2015 relatif au dialogue social et à la revitalisation des bassins graphiques, accord du 20 décembre 2021 portant sur les mutations dans le secteur de l'imprimerie).

Chacun de ces accords a créé des contributions conventionnelles adhoc (formation professionnelle continue, dialogue social, contribution dite de «services» dont l'objet a été modifié par l'avenant du 18 Août 2021).

Le nouvel environnement légal qui modifie à court terme les opérateurs habilités à collecter ces contributions conventionnelles spécifiques conduit la CPPNI de la branche à en tirer les conséquences et à arrêter les dispositions suivantes :

Article 1

La collecte et la gestion des contributions conventionnelles autres que la formation professionnelle continue

- La collecte du dialogue social et de la revitalisation des bassins graphiques,
 - La collecte de la contribution dite de «services» dont l'objet a été modifié par un avenant paritaire du 18 Août 2021
 - La collecte de la contribution du fonds de développement des bassins procédant de l'accord du 12 octobre 2004
- Sont confiées à un opérateur unique désigné par la CPNEFPIIG.

Article 2

La collecte et la gestion des fonds conventionnels dédiés à la Formation professionnelle continue

Les fonds conventionnels destinés à financer la Formation professionnelle continuent à être collectés et gérés transitoirement par l'OPCO EP.

Article 3

Mandat donné à la CPNEFPIIG

Compte tenu du rôle confié à la CPNEFPIIG pour choisir l'opérateur, celle-ci informera formellement la Section paritaire professionnelle du contenu de cet accord paritaire complété par un relevé de décisions daté du même jour.

Article 4

Application

Le présent accord est applicable aux contributions conventionnelles portant sur les masses salariales 2022 et suivantes sous réserve de tout avenant en modifiant le contenu

Article 5

Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du présent accord se fera le jour qui suivra son dépôt auprès des services administratifs compétents.

Article 6

Révision

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

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions particulières pour les entreprises comptant moins de Cinquante salariés.

Article 8

Dépôt

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions prévues notamment à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Activité partielle pour préserver l'emploi - Construire les industries

graphiques de demain

Accord du 16 novembre 2020

[Étendu par arr. 5 janv. 2021, JO 16 janv., applicable à compter premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;

GMI ;

FESPA France Association.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FC CFTC ;

Fédération du livre CGT FO ;

CFE CGC Industries Polygraphiques.

Mod. par Avenant 21 juill. 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 21 sept., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;

GMI ;

FESPA France.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FC CFTC ;

Fédération du livre CGT FO ;

CFE CGC Industries Polygraphiques.

Préambule

La branche imprimerie et industries graphiques (IDCC 0184) élargie à la branche sérigraphie (IDCC 0614) par arrêté de fusion en date du 23 janvier 2019 est confrontée depuis plusieurs années à un ensemble de modes opératoires, mutations de marches, ruptures dans l'offre technologique le tout associé à une redéfinition de ses modèles économiques et sociaux qui posent des enjeux de différentes natures.

Les principaux marchés du secteur sont structurellement en décroissance volumétrique, décroissance accélérée par la digitalisation de l'environnement économique et des échanges et l'émergence d'une offre en impression numérique, offre positionnée sur des courtes séries et adossée à un modèle économique qui reste à repenser.

L'innovation est au cœur des stratégies de la branche et des positionnements des entreprises qui intègrent, chaque jour un peu plus, une part d'ennoblissement, de façonnage complexe, de supports autres que le papier. Il s'agit d'une offre globale avec comme objectif de devenir des architectes de solutions multi procédés, multiprocess, multiservices et multi matériaux.

L'organisation des entreprises est modifiée par ces positionnements qui se traduisent notamment par de nouveaux profils de collaborateurs, l'élargissement des compétences des salariés en poste, une optimisation des flux à chaque étape de la fabrication, l'apparition d'une exigence en termes de gestion de l'encadrement avec des adaptations qui varient en fonction de la taille des entreprises et des positionnements marchés.

C'est dans ce contexte structurel où les secteurs de la communication sont en recherche d'identité, qu'est survenue une crise sanitaire dont les conséquences sociales et économiques sont inédites.

Si tous les secteurs économiques ont été impactés à des degrés divers, le secteur de la communication en général et celui de la communication «physique» notamment, ont été sérieusement touchés compte tenu de la nature même de l'activité des entreprises du secteur qui, presse et emballage alimentaire mis à part, ne sont pas des producteurs de biens «dits essentiels».

Nombre de «sous-secteurs de notre champ d'activité» qui marient les prestations intellectuelles, le conseil et la production, ont été durement et durablement affectés dans l'événementiel, la PLV, la publicité, la commande publique,

les travaux administratifs et commerciaux, le luxe (cosmétique notamment).

Les mesures sanitaires ont provoqué un arrêt des activités liées à la culture, au tourisme (voyage hôtellerie etc.) à la publicité (adressée et non adressée) au catalogue etc. et ce sans que la fin du confinement se traduise par un redressement autre qu'éphémère tant la digitalisation des échanges a marqué le secteur des investissements en communication.

Le Ministère du Travail d'une part et l'INSEE et la Banque de France d'autre part ont établi un baromètre quantitatif et qualitatif se traduisant notamment par les constats suivants :

— Un taux d'activité partielle dont le pic a été enregistré au mois de Mai avec 28 000 salariés en activité partielle, le retour vers les entreprises s'étant concrétisé en juin et juillet, et des creux d'activité étant enregistrés depuis la seconde semaine de Septembre ;

— La baisse des dépenses de publicité (28 %) et la baisse générale de l'activité graphique tous segments confondus (40 %) conduisent les entreprises à constater qu'elles n'ont aucune visibilité sur leur planning et n'envisagent aucune reprise durable avant le deuxième semestre 2021 ;

— Les baisses sensibles d'activité ont été amorties par le recours aux Prêts garantis par l'État (PGE) essentiellement dans les TPE /PME, les moratoires fiscaux et sociaux, la cotraitance organisée, le recours massif à l'activité partielle qui a été un levier essentiel pour protéger emplois et compétences clés dans un contexte structurellement déficitaire et une sous-capitalisation chronique de cette catégorie d'entreprises.

— En outre, le présent diagnostic économique et social s'adosse aux travaux d'une part de l'observatoire des métiers et des qualifications et d'autre part de l'observatoire des marchés graphiques

— Structure de réflexion, les deux observatoires apportent par leurs travaux d'analyse et de recommandation leurs concours à l'identification des mutations qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et les compétences requises et a notamment pour mission en ce qui concerne l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications de :

- Suivre l'évolution des métiers et de proposer des actions anticipatrices qui doivent être consignées dans les priorités de la branche
- d'aider la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) à définir ses priorités avec les prises en charge spécifiques qui y sont associées.
- L'observatoire des marchés graphiques a lui, pour vocation de poser un diagnostic qualitatif et quantitatif sur l'évaluation des marchés graphiques afin de préparer le secteur aux ajustements nécessaires en termes de modèles économiques et de compétences.
- Les sources complémentaires qui nourrissent notre réflexion sont notamment à rechercher dans le document de préfiguration de l'EDEC compétences portant sur les facteurs de changements et les tendances d'évolution des métiers, des emplois et des qualifications.

Aussi, au vu de l'ensemble de ces éléments la CPPNI de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques a estimé indispensable de préserver les gisements de compétences nécessaires à l'accompagnement de la reprise lorsque celle-ci sera tangible et durable.

L'érosion annuelle de nos effectifs salariés sur un rythme moyen de 5 % par an risque d'être aggravée et ce sont de 8000 à 12000 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 seront articulés avec le présent accord.

En conséquence le présent accord participe d'un ensemble autour du triptyque emploi/formation/compétences qui verra la branche s'engager dans la révision de son accord formation du 30 octobre 2015 avec les priorités qui y sont associées et le niveau des contributions conventionnelles qui y sont affectées.

En outre, la branche inscrira à l'ordre du jour de ses négociations paritaires un projet d'accord PRO A pour faciliter les transitions et reconversions professionnelles, le niveau de prise en charge qui intégrera les dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire restant de la compétence de la CPNEFP 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 CPERFP et la CPPNI.

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 fixes par la loi et le présent accord.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 7 de la Convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques (IDCC 0184) élargie à l'IDCC 0614 (Convention Collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes et l'arrêté de fusion du 23 janvier 2019 publié au JO du 31 janvier 2019).

Article 2

Périmètre d'éligibilité au dispositif

Le régime instauré par l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 a vocation à s'appliquer à toutes les catégories de salariés quel que soit leur statut (CDI, CDD et tous les contrats en alternance à l'exception des salariés en intérim). Compte tenu des accords qui ont été signés par le biais de la négociation d'entreprise, les dispositifs de forfaits jours visant les personnels d'encadrement et les personnels non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent être amenés à relever de ce dispositif conformément aux textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Article 3

Conditions d'application de l'accord

Mod. par Avenant 21 juill. 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 21 sept., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;

GMI ;

FESPA France.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FC CFTC ;

Fédération du livre CGT FO ;

CFE CGC Industries Polygraphiques.

3.1

Indemnisation des salariés

Conformément au dispositif spécifique d'activité partielle, le bénéfice de cet accord ne peut être cumulé sur une même période pour chaque salarié avec le dispositif d'activité partielle de droit commun procédant de l'article L. 5122-1 du Code du Travail.

La réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP (dispositif spécifique d'activité partielle) ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail sauf dérogation exceptionnelle liée à la dégradation durable de l'activité qui pourrait permettre de porter cette durée maximale à 50 % de ladite durée du travail. Cette dérogation est donnée par l'autorité administrative.

(Avenant 21 juill. 2022, étendu) Cette réduction s'apprécie par salarié 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 DREETS conformément aux dispositions légales et réglementaires. L'entrée dans le dispositif d'un salarié peut conduire à ce que l'activité de celui-ci soit suspendue de façon temporaire. En conséquence, dans le cadre du DSAP, 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 (24 mois maximum). Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail 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.

Il est également souligné que les salariés sont placés dans ce dispositif individuellement et alternativement, selon un système de «roulement équitabte» entre les salariés d'un même atelier, unité de production, services, etc.

Le salarié placé dans ce dispositif spécifique d'activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur correspondant à 70 % de sa rémunération brute de référence servant 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 collective ou la durée stipulée au contrat.

Toutefois, l'indemnité ne saurait 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 euros net par heure.

Il est rappelé que les modalités de calcul de l'indemnité sont déterminées selon les dispositions légales, réglementaires spécifiques en vigueur, toute modification postérieure à l'accord nécessitant de modifier le dispositif procédant du présent accord. À cette indemnité légale et réglementaire s'ajoutent, le cas échéant, des compléments qui relèvent des dispositions conventionnelles.

Les salariés soumis à un dispositif de forfait jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

En outre, les entreprises sont invitées à examiner les conditions d'un complément d'indemnisation en prenant en compte leur condition économique et financière spécifique et ce dans l'esprit des dispositions conventionnelles portant sur les salaires minima.

3.2

Maintien des droits des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle

Les salariés placés dans le présent dispositif voient leurs droits maintenus pour :

- L'acquisition de leurs droits à pension de retraite pour le régime général ;
- La couverture prévoyance ;
- L'acquisition de leurs droits à pension de retraite pour le régime complémentaire dans les conditions définies par l'AGIRC ARRCO ;
- L'acquisition des droits à congés payés ;
- L'acquisition des droits à participation et intéressement si celle-ci est proportionnelle à 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 reconstitution des salaires qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP. De manière générale, le placement en activité partielle étant assimilé à une suspension du contrat de travail, tous les droits qui procèdent des conventions collectives (IDCC 0184 et 0614) et qui feraient référence à l'ancienneté sont maintenus.

3.3

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 inciter les salariés à prendre 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 DSAP (dispositif spécifique d'activité partielle). 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.

Article 4

Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et de développement des compétences

Les partenaires sociaux de la branche (IDCC 184 et 614) conviennent du caractère indispensable du recours à la formation des salariés placés dans le DSAP. Pour y parvenir, la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises sera encouragée et la CPNEFP définira une liste d'actions prioritaires dont une partie sera orientée sur la mise en œuvre du volet formation du présent accord paritaire «Placer la poly-compétence au creux du maintien de l'emploi» :

- Prendre acte des conséquences de la numérisation des process dans le secteur ;
- Acter de la nécessité de former à l'amélioration continue de l'encadrement intermédiaire ;
- Former d'une manière générale à la maîtrise technique des process ;
- Former les commerciaux au marketing de la valeur.

D'une manière générale, il s'agit avant tout de sécuriser les parcours professionnels des salariés afin de maintenir leur employabilité et d'accompagner la relance de l'activité des entreprises. C'est dans ce contexte qu'il est rappelé que les périodes chômées doivent être mises à profit pour consolider et élargir les compétences des salariés en se saisissant des dispositifs mis en œuvre par la branche. Ces actions pourront s'inscrire dans le plan de développement des compétences (PDC) mais également dans le cadre de la promotion ou de la reconversion des salariés pour les métiers en forte mutation avec les certifications qui y seront associées.

De même, la branche insiste sur l'opportunité de favoriser des projets coconstruits par l'employeur et les salariés pendant l'activité réduite et sous les formes permises par les dispositions légales (AFEST - actions de formation en

situation de travail, formation à distance, présentiel, etc.).

Pour atteindre cet objectif, les signataires conformément aux décisions de la CPNEFP traduites par la SPP de l'OPCO des entreprises de proximité demandent à l'État de pouvoir mobiliser au niveau le plus décentralisé (DIRECCTE, Conseils régionaux) les aides publiques dédiées à la formation professionnelle en particulier pour les TPE/PME et ce en cofinancement des efforts de la branche et des entreprises.

Sous réserve des compléments qui seront définis par la CPNEFP et permettront de mobiliser tous les dispositifs (PAC, fonds mutualisés de branche, FNE Formation, PRO A..), les signataires du présent accord rappellent la nature des principaux outils qui rentrent 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, ...);

— En outre, le présent accord acte de la possibilité d'un abondement de branche sur le CPF du salarié pour des projets partagés ; En effet, tout salarié placé en DSAP peut recourir prioritairement à la plateforme Ou j'en suis financée par la branche. Muni de ce diagnostic, le salarié placé en activité partielle peut identifier un ou des CQP, un ou des blocs de compétences relevant d'activités dont les compétences sont en tension 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 conventionnels et/ou les versements volontaires, interviendra sous forme de dotation exceptionnelle.

Le dispositif FNE formation qui relève de la compétence des DIRECCTE sera invité avec l'appui de l'OPCO à intervenir pour cofinancer certaines actions sous réserve de vérification de la situation individuelle des salariés concernés.

Pour prioriser une politique d'abondement du CPF par les fonds conventionnels mutualisés, et par la contribution conventionnelle 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 remplissent les conditions fixées par la CPNEFP.

Pour les contributions volontaires, l'entreprise procédera à un versement via le portail des financeurs.

La CPNEFP se réunira pour préciser toutes les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins exprimés notamment par les TPE/PME et transmettra à la section paritaire professionnelle, ses décisions pour que soit priorisée la prise en charge des financements susmentionnés. Enfin la CPPNI et la CPNEFP fixeront en complément dans un accord formation les engagements de la branche, portant notamment sur la validation des acquis de l'expérience, les actions de formation certifiante notamment.

En outre, l'engagement de la branche porte aussi sur :

— La possibilité pour le salarié de recourir au bilan de compétences soit par un financement direct de l'employeur soit par l'utilisation du CPF ;

— La possibilité d'un abondement du CPF pour des projets partagés ou des projets personnels ;

— L'aide à la mise en œuvre d'un CPF de transition professionnelle ou d'un projet de transition 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

Mod. par Avenant 21 juill. 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 21 sept., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;

GMI ;

FESPA France.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FC CFTC ;

Fédération du livre CGT FO ;

CFE CGC Industries Polygraphiques.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que la négociation d'entreprise quand elle est possible, doit être priorisée. Néanmoins, la branche (IDCC 0184 et 0614) a souhaité réaffirmer la nécessité de

faciliter l'accès au dispositif 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 souhaitant bénéficier du régime DSAP en application du présent accord qui n'a pas vocation à se substituer aux négociations élaborent un document ayant pour objet d'adapter et préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord paritaire à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

La trame-type de document qui sera annexée à l'accord paritaire doit être adaptée et suivre une procédure de consultation qui servira de fondement au contrôle formel de la DIRECCTE. Ce document élaboré par l'employeur et soumis préalablement au CSE devra préciser :

- Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise et ce, en complément du diagnostic 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 durable qui permettrait de dé plafonner le taux de 40 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée légale ;
- (Avenant 21 juill. 2022, étendu) La date à partir de laquelle le DSAP 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 partenaires sociaux estiment que la préservation des emplois et des compétences actuels et futurs sera un facteur essentiel de l'accompagnement de la relance. Ainsi, les entreprises devront 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 DSAP, l'employeur devra déterminer le périmètre des emplois concernés par la garantie d'emploi.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic économique et social et les engagements porteront au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite ce qui conduit à geler 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

Pour l'élaboration du document à soumettre pour homologation, les employeurs pourront s'appuyer sur la trame produite par la CPPNI. Une fois complété, ce document est adressé à la DIRECCTE par voie dématérialisée dans les conditions fixées 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 convocation 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 reconduction en l'état ou d'adaptation de ce document. La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle pour 6 mois maximum. Un bilan portant sur le respect 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

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 placement dans ce dispositif

L'employeur est tenu d'informer individuellement 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 concilier 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 toutes les données qualitatives et quantitative (nombre de salariés concernés, catégories de contrats de travail, nombre mensuel d'heures chômées, nombre de salariés ayant bénéficié de formation professionnelle et perspectives de reprise d'activité).

Article 8

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la physionomie du secteur, les signataires conviennent que le présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises comptant moins de 50 salariés. La philosophie de la démarche qui se traduit notamment par un modèle de document 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 CPPNI

Conformément à sa mission et son statut, la CPPNI doit recevoir par voie électronique :

- Le document soumis pour homologation à la DIRECCTE anonymisé et adapté ;
- Ou l'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article 53 de la loi 2021-734 du 17 juin 2020.

La CPPNI s'engage en outre à mettre à disposition des partenaires sociaux tous ces accords collectifs et documents unilatéraux et en faire un bilan périodique.

Article 10

Dépôt et extension de l'accord

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 et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la Covid-19.

Compte tenu du contexte sanitaire, un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil est mis en place dans le cadre de la signature du présent accord.

Article 11

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Mod. par Avenant 21 juill. 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 21 sept., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;

GMI ;

FESPA France.

Syndicat(s) de salariés : ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FC CFTC ;

Fédération du livre CGT FO ;

CFE CGC Industries Polygraphiques.

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.

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

Ce document est destiné aux entreprises qui relèvent de l'IDCC 0184 et 0614

Mod. par Avenant 21 juill. 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 21 sept., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;

GMI ;

FESPA France.

Syndicat(s) de salariés :
FILPAC CGT ;
F3C CFDT ;
FC CFTC ;
Fédération du livre CGT FO ;
CFE CGC Industries Polygraphiques.

Préambule : Diagnostic portant sur l'activité économique et sociale

Dans un contexte de crise sanitaire majeure, notre entreprise a subi une baisse d'activité durable qui a affecté tant 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 «amortir cette baisse» : activité partielle de droit commun, PGE, moratoires fiscaux et sociaux, 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 plannings et nos prévisions d'activité en général.

Cette sous activité semble devoir perdurer particulièrement pour les activités suivantes (décrire...)

Ce constat a donné lieu à un échange avec les salariés et/ou le CSE

Conscients que les principaux indicateurs économiques et financiers de notre entreprise se sont dégradés significativement 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, sauf 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 perdurer potentiellement au moins une partie de l'année 2021.

Un dispositif spécifique d'activité partielle ayant été créé par la loi 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 paritaire 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 tant sur le diagnostic de branche que sur celui applicable à l'entreprise est de mettre œuvre le dit dispositif après consultation du CSE (s'il y en a un).

Article 1 Champ d'application

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 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 fabrication (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés)

Article 2 Périodes de mise en œuvre

Mod. par Avenant 21 juill. 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 21 sept., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNIIC ;
GMI ;
FESPA France.
Syndicat(s) de salariés :
FILPAC CGT ;
F3C CFDT ;
FC CFTC ;

(Avenant 21 juill. 2022, étendu) Le recours au DSAP 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 pourra être recouru au DSAP 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

3.1

Engagements 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 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 seront applicables pendant la durée d'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

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 tout entretien quelle qu'en soit la forme avec son responsable hiérarchique. En outre les salariés seront encouragés à mobiliser leur CPF pour suivre une formation durant la période d'activité partielle. Leurs demandes seront examinées prioritairement et la branche pourra affecter des fonds mutualisés pour abonder ce CPF.

Ce sera notamment le cas, lorsque le salarié dispose d'un solde de droits acquis 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

Les salariés susceptibles de bénéficier du DSAP sont individuellement informés de toutes les mesures d'activité partielle qui les concernent après que le CSE (s'il en existe un) ait été consulté préalablement à la transmission du document pour homologation à la DIRECCTE.

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 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 mise en œuvre, nature des contrats de travail, nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement formation, perspectives de reprise d'activité).

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 du DSAP)
 - Les activités précises concernées par la mise en œuvre du DSAP
 - Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en 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 transmis en premier lieu au CSE puis 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

Mod. par Avenant 21 juill. 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 21 sept., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au

31 déc. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIIC ;

GMI ;

FESPA France.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FC CFTC ;

Fédération du livre CGT FO ;

CFE CGC Industries Polygraphiques.

Pour les salariés visés à l'article premier, 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 exceptionnel résultant de la situation particulière de l'entreprise et après décision de l'autorité administrative sans toutefois que cette réduction dépasse 50 %.

(Avenant 21 juill. 2022, étendu) Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en oeuvre du dispositif dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs.

(Avenant 21 juill. 2022, étendu) L'entrée dans le dispositif d'un salarié peut conduire à ce que l'activité de celui-ci soit suspendue de façon temporaire. En conséquence, 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 individuellement et alternativement, selon un système de «roulement 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 modulation du taux de réduction horaire de travail 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

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 servant 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 collective ou la durée stipulée au contrat.

Toutefois, l'indemnité ne saurait 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 euros net 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 portant sur l'organisation et la réduction du temps de travail des forfaits exprimés en heures principalement pour les attachés commerciaux. 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 conversion 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 heures 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 correspondent 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 conditions économiques et financière de l'entreprise, l'employeur a décidé de verser un complément d'indemnisation en sus de l'indemnité d'activité partielle permettant le maintien du salaire des salariés s'inscrivant dans le cadre du dispositif d'activité partielle spé-

cifique et ayant des rémunérations, en période normale d'activité correspondant 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 conditions économiques et financière de l'entreprise, l'employeur a décidé de verser un complément d'indemnisation en sus de l'indemnité d'activité partielle permettant 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

La mise 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 salaires à prendre en compte sont reconstitués comme si le salarié n'avait pas été placé en DSAP.
- 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 document entre en vigueur le lendemain de l'homologation par l'autorité administrative. Il s'applique jusqu'au

Article 9

Procédure d'homologation

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 DIRECCTE 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 suppose à la fin de la période susvisée qu'un bilan soit adressé portant notamment sur le respect des engagements en termes d'emploi, de formation professionnelle mais aussi sur la procédure formelle d'information du CSE.

Une demande de reconduction (ou d'adaptation du document) peut être présentée à condition qu'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité soit réalisé.

Article 10

Publicité et transmission à la CPPNI

Les décisions administratives 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 (voie 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.

Création d'une CPNEFP commune aux CCN Imprimeries de labeur et industries graphiques et Logistique de communication écrite directe

Accord du 19 décembre 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GMI ;

UNIIC ;

FESPA France ;

DMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

FPT CFTC ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC ;

PUB CGT/FO.

Préambule

Dans un contexte économique et social qui amène les organisations d'employeurs et les organisations représentatives de salariés à favoriser l'émergence d'initiatives convergentes portant sur les problématiques de formation, d'emploi et de compétences, la CPPNI de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (IDCC 0184 élargie à l'IDCC 0614) et la CPPNI de la logistique de communication écrite directe (IDCC 1611) ont organisé ce jour une réunion des deux CPPNI pour :

- Acter des caractéristiques communes existantes entre les deux secteurs objet du présent accord ;
- Identifier les complémentarités fortes qui structurent les conditions d'emploi de leurs personnels respectifs ;
- Analyser les proximités en termes de conditions initiales de formation, de parcours, de diplômes, de titres et ou de CQP et de profils de compétences.

Ainsi au vu de cet état des lieux partagé alors que, d'une part le secteur relevant de l'IDCC 1611 et celui relevant de l'IDCC 184 dépendent de l'OPCO des entreprises de proximité et de la même section paritaire professionnelle et que la logistique de communication écrite directe n'est pas dotée d'une CPNEFP propre, les deux secteurs susmentionnés se sont rapprochés pour créer une CPNEFP commune dont les principales missions et attributions seront les suivantes :

- Étudier la situation de l'emploi, son évolution passée actuelle et future ;
- Procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure 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 individuels ou collectifs ;
- Promouvoir la politique de formation commune et spécifique aux secteurs concernés ;
- Faire remonter à France compétences les propositions de ces deux branches portant sur les NPEC ;
- Participer notamment à l'étude de référentiels de CQP ;
- Et de manière générale remplir les missions définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

À cet effet, les parties au présent accord se sont accordées sur les articles suivants :

Article 1

Création d'une CPNEFP commune

Une CPNEFP commune entre le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques élargi aux industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes par l'arrêté du 23 janvier 2019 et le secteur de la logistique de communication écrite directe est ainsi 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

L'accord du 24 mars 1970 a mis en place la CPNE pour la branche de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques. Cet accord sera révisé compte tenu de la création d'une CPNEFP commune entre le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques élargi aux industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes par l'arrêté du 23 janvier 2019 et le secteur de la logistique de communication 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

Le fonctionnement ainsi que la composition de la CPNEFP imprimerie de labeur et industries graphiques procédant de l'accord du 24 mars 1970 ainsi que de son avenant en date du 19 décembre 1990 sera modifié.

Et, pour tenir compte des spécificités du nouveau secteur-logistique de communication écrite directe-les signataires du présent accord conviennent de déterminer dans un règlement intérieur les modalités de représentation et de fonctionnement de la nouvelle CPNEFP regroupant les deux secteurs.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités des deux branches composées majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Article 5

Date d'application

Le présent accord est applicable dès sa signature par les parties.

Article 6

Dépôt et extension du présent accord

Le présent accord 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.