IDCC 184 **Brochure 3138**

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/04/2026

Imprimeries de labeur et industries graphiques

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

TABLE DES MATIÈRES

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

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

Accord du 20 mai 1998 relatif à un engagement de principe sur la constitution d'un pôle professionnel de retraite et de prévoyance communication 68
Accord paritaire du 29 janvier 1999 pour la mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail 69
Avenant du 19 mai 1999 relatif à la revalorisation de la contribution des entreprises de moins de 10 salariés au titre du plan de formation 75
Avenant interprétatif du 22 juillet 1999 à l'accord du 29 janvier 1999 et modification des dispositions de la convention collective relatives à la durée et à l'organisation du travail 76
Accord paritaire du 16 décembre 1999 relatif au groupe de suivi ARTT 77
Accord du 16 janvier 2001 relatif à la fongibilité des ressources de la formation continue (reconduction de l'accord du 25 novembre 1996) 77
Accord du 22 mars 2001 relatif à l'ARTT de la branche reliure-brochure-dorure 78
Accord du 18 juin 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité 83
Avenant du 17 septembre 2001 relatif à la classification des emplois et qualifications de l'ensemble du personnel salarié 85
Accord du 10 décembre 2001 relatif à la revalorisation de la contribution des entreprises de moins de 10 salariés au titre du plan de formation 88
Accord du 20 mars 2002 relatif à la cessation anticipée d'activité 89
Avenant du 23 septembre 2003 à l'avenant du 12 décembre 1996 concernant la branche spécifique de l'activité reliure-brochure-dorure 89
Accord du 16 décembre 2003 portant création du 203 bis relatif aux autorisations d'absence des délégués syndicaux 90
Accord du 21 juin 2004 relatif au régime de prévoyance 90
Accord du 26 juillet 2007 portant modifications de l'accord national du 12 octobre 2004 sur la formation profesionnelle 91
Accord du 1er octobre 2007 relatif au regroupement des adhésions auprès des institutions AGIRC-ARRCO (1) 91
Accord du 24 octobre 2007 relatif au transfert du portefeuille garantie obsèques (1) 92
Accord du 24 octobre 2007 relatif à l'équilibre du régime de prévoyance (CARPILIG) 92
Avenant du 5 février 2009 relatif aux statuts et aux règlements de la CARPILIG-P 93
Accord du 16 juin 2009 relatif à la retraite et à la prévoyance 99
Accord du 26 février 2010 relatif aux modifications des dispositifs de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 100
Accord du 15 novembre 2010 relatif à la prévoyance 102
Accord du 24 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise 103
Accord du 5 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance 104
Accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle continue 106
Avenant du 3 décembre 2012 à l'accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle 107
Accord du 7 décembre 2012 relatif au régime de prévoyance 107
Accord du 3 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance 111
Accord du 1er décembre 2014 relatif au régime de prévoyance 112
Accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences 113
Accord du 23 novembre 2015 relatif au dialogue social et à la revitalisation des bassins graphiques 117
Accord du 9 février 2016 relatif aux dispositions sur le régime de prévoyance 118
Accord du 6 décembre 2016 relatif aux dispositions sur le régime de prévoyance 119
Accord du 11 décembre 2017 relatif au régime de prévoyance 120
Avenant du 11 juin 2018 à l'accord paritaire du 15 janvier 2018 portant sur la politique salariale 2018 121
Accord du 18 octobre 2018 relatif à l'élargissement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 121
Accord du 10 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2019 121
Accord paritaire du 12 mars 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI 122
Avenant du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité) 124
Accord paritaire du 6 mars 2020 relatif au régime de prévoyance conventionnelle 124
Accord paritaire du 16 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour préserver l'emploi et construire les industries graphiques de demain 125
Accord paritaire du 9 décembre 2020 relatif au régime de prévoyance conventionnelle 131
Accord paritaire du 27 janvier 2021 relatif au dispositif de promotion ou reconversion par alternance « Pro-A » 132
Accord paritaire du 27 janvier 2021 relatif à l'élargissement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 134
Accord paritaire du 30 mars 2021 relatif à la création d'une CPNEFP commune 134
Accord du 7 décembre 2021 relatif au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2022 135

Accord paritaire du 23 mai 2022 relatif au régime de prévoyance conventionnelle 135
Avenant du 21 juillet 2022 à l'accord du 16 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour préserver l'emploi 136
Avenant du 5 septembre 2022 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences 137
Accord du 3 novembre 2022 relatif à la collecte et la gestion des contributions conventionnelles 138
Accord du 14 novembre 2022 relatif au régime de prévoyance conventionnelle 138
Accord paritaire du 19 décembre 2022 relatif à la création d'une CPNEFP commune 139
Accord du 16 mai 2023 relatif au développement et à l'innovation 140
Avenant du 16 mai 2023 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences 141
Accord paritaire du 21 juin 2023 relatif à la constitution d'une catégorie objective pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire 142
Accord paritaire du 11 septembre 2023 relatif à la définition des catégories de salariés « cadres » et « non cadres » bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire 142
Accord du 19 décembre 2023 relatif au régime de prévoyance conventionnelle 143
Accord du 24 juin 2024 relatif à la classification des emplois et des qualifications de l'ensemble du personnel salarié 143
Avenant du 15 juillet 2024 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences 153
Avenant interprétatif du 15 juillet 2024 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences 154
Accord du 18 décembre 2024 à l'accord du 24 juin 2024 relatif à la classification des emplois et des qualifications de l'ensemble du personnel salarié 154
Accord paritaire du 7 janvier 2025 relatif au régime de prévoyance conventionnelle 162
Accord du 26 mai 2025 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée rebond pour la préservation de l'emploi 163
Accord du 12 juin 2025 relatif au régime de prévoyance conventionnelle 168
Accord du 17 juin 2025 relatif au régime de prévoyance des salariés cadres (invalidité-décès) 169
Accord du 17 juin 2025 relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres (incapacité-invalidité-décès) 171
Textes Salaires 175
Accord du 8 décembre 1987 relatif aux salaires (1) 175
Accord du 19 octobre 2006 relatif aux salaires (reliure-brochure-dorure) 175
Accord du 29 janvier 2007 relatif aux salaires 175
Accord du 25 septembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 de la branche reliure, brochure, dorure 176
Accord du 22 janvier 2008 relatif à la politique salariale pour l'année 2008 (1) 176
Accord du 26 septembre 2008 relatif aux salaires (1) 177
Accord du 23 janvier 2009 (1) 177
Accord du 23 novembre 2009 relatif aux salaires 178
Accord du 19 janvier 2010 relatif à la politique salariale pour l'année 2010 179
Accord du 1er décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 dans la branche reliure-brochure-dorure 179
Avenant du 2 février 2011 relatif à la classification et aux salaires dans la branche reliure-brochure-dorure 180
Accord du 21 mars 2011 relatif à la politique salariale pour l'année 2011 180
Accord du 7 décembre 2012 relatif à la politique salariale pour l'année 2012 180
Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2013 181
Accord du 31 mars 2014 relatif à la politique salariale pour l'année 2014 181
Accord du 9 avril 2015 relatif à la politique salariale au 1er juillet 2015 (reliure, brochure, dorure) 182
Accord du 16 juin 2015 relatif à la politique salariale au 1er septembre 2015 182
Accord du 15 février 2016 relatif à la politique salariale pour l'année 2016 183
Accord du 16 janvier 2017 relatif à la politique salariale 2017 183
Accord du 15 janvier 2018 relatif à la politique salariale pour l'année 2018 184
Accord du 22 février 2019 relatif à la politique salariale pour l'année 2019 184
Accord paritaire du 14 mai 2020 relatif à la politique salariale pour l'année 2020 184
Accord professionnel du 8 avril 2021 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels 185
Accord paritaire du 22 avril 2021 relatif à la politique salariale pour l'année 2021 186
Accord du 19 janvier 2022 relatif aux salaires minima au 1er avril 2022 186
Accord paritaire du 8 février 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022 187
Accord paritaire du 22 juin 2022 relatif aux salaires au 1er octobre 2022 187
Accord du 18 janvier 2023 relatif aux salaires au 1er avril 2023 188
Accord paritaire du 26 mai 2023 relatif aux salaires au 1er septembre 2023 188

Accord paritaire du 26 mai 2023 relatif aux salaires au 1er septembre 2023 (secteur de la reliure, brochure, dorure) ... 189
Accord paritaire du 16 janvier 2024 relatif aux salaires minima mensuels ... 190
Accord paritaire du 30 janvier 2024 relatif aux salaires au 1er avril 2024 (secteur de la reliure-brochure-dorure) ... 190
Accord paritaire du 24 juin 2024 relatif à la fixation du salaire minimum des groupes IV A et IV B ... 191
Accord paritaire du 25 février 2025 relatif aux salaires au 1er mai 2025 ... 192
Textes Extensions ... 193
ARRETE du 22 novembre 1956 ... 193
ARRETE du 6 mai 1997 ... 193
ARRETE du 28 mars 1960 ... 194
ARRETE du 7 janvier 1998 ... 194
ARRETE du 21 juin 2002 ... 194
ARRETE du 29 juillet 1963 ... 195
ARRETE du 3 janvier 1964 ... 195
ARRETE du 9 février 2004 ... 195
ARRETE du 21 octobre 1966 ... 195
ARRETE du 11 mars 2004 ... 196
ARRETE du 4 juillet 2005 ... 196
ARRETE du 20 décembre 1967 ... 197
ARRETE du 31 janvier 2007 ... 197
ARRETE du 26 décembre 1968 ... 197
ARRETE du 9 mars 2007 ... 198
ARRETE du 1 août 1969 ... 198
ARRETE du 22 décembre 1971 ... 198
ARRETE du 9 juin 1972 ... 199
ARRETE du 7 décembre 1972 ... 199
ARRETE du 6 août 1973 ... 199
ARRETE du 25 janvier 1974 ... 199
ARRETE du 1 juillet 1974 ... 200
ARRETE du 8 juillet 1974 ... 200
ARRETE du 12 novembre 1974 ... 200
ARRETE du 13 janvier 1975 ... 201
ARRETE du 11 juin 1975 ... 201
ARRETE du 8 juillet 1975 ... 201
ARRETE du 22 juillet 1975 ... 202
ARRETE du 25 juillet 1975 ... 202
ARRETE du 9 octobre 1975 ... 203
ARRETE du 12 février 1976 ... 203
ARRETE du 21 avril 1976 ... 203
ARRETE du 9 juillet 1976 ... 203
ARRETE du 29 juillet 1976 ... 204
ARRETE du 12 août 1976 ... 204
ARRETE du 5 novembre 1976 ... 204
ARRETE du 27 décembre 1976 ... 205
ARRETE du 25 mai 1977 ... 205
ARRETE du 26 mai 1977 ... 206
ARRETE du 5 juillet 1977 ... 206
ARRETE du 4 janvier 1978 ... 206
ARRETE du 5 janvier 1978 ... 206
ARRETE du 13 novembre 1978 ... 207
ARRETE du 13 novembre 1978 ... 207
ARRETE du 13 novembre 1978 ... 207
ARRETE du 8 février 1979 ... 208
ARRETE du 12 février 1979 ... 208
ARRETE du 3 août 1979 ... 208
ARRETE du 13 novembre 1979 ... 209
ARRETE du 2 juillet 1980 ... 209
ARRETE du 1 octobre 1980 ... 209
ARRETE du 3 décembre 1980 ... 209
ARRETE du 19 février 1981 ... 210
ARRETE du 24 mars 1981 ... 210
ARRETE du 21 avril 1981 ... 210

ARRETE du 25 janvier 1982 ... 210
ARRETE du 30 mars 1982 ... 211
ARRETE du 17 décembre 1982 ... 211
ARRETE du 21 octobre 1983 ... 211
ARRETE du 26 février 1987 ... 211
ARRETE du 5 mai 1988 ... 212
ARRETE du 30 juillet 1988 ... 212
ARRETE du 28 février 1991 ... 212
ARRETE du 25 avril 1991 ... 212
ARRETE du 6 mai 1991 ... 213
ARRETE du 28 juillet 1993 ... 213
ARRETE du 28 janvier 1994 ... 213
ARRETE du 3 mai 1994 ... 213
ARRETE du 25 mai 1994 ... 214
ARRETE du 12 octobre 1994 ... 214
ARRETE du 3 octobre 1995 ... 214
ARRETE du 19 octobre 1995 ... 214
ARRETE du 8 février 1996 ... 215
ARRETE du 25 juin 1997 ... 215
ARRETE du 20 avril 1998 ... 215
ARRETE du 8 juillet 1998 ... 216
ARRETE du 1 octobre 1998 ... 216
ARRETE du 14 avril 1999 ... 216
ARRETE du 21 octobre 1999 ... 217
ARRETE du 20 décembre 1999 ... 217
ARRETE du 11 mai 2000 ... 217
ARRETE du 11 mai 2000 ... 218
ARRETE du 26 juin 2000 ... 218
ARRETE du 21 février 2001 ... 218
ARRETE du 17 avril 2001 ... 218
ARRETE du 17 janvier 2002 ... 219
ARRETE du 8 avril 2002 ... 220
ARRETE du 7 février 2003 ... 220
ARRETE du 6 mai 2004 ... 221
ARRETE du 17 juin 2004 ... 221
ARRETE du 15 décembre 2004 ... 221
ARRETE du 13 avril 2005 ... 221
ARRETE du 8 novembre 2005 ... 222
ARRETE du 23 octobre 2006 ... 222
ARRETE du 10 mai 2007 ... 222
Textes parus au JORF ... 225
Arrêté du 27 décembre 2018 ... 225
Arrêté du 23 janvier 2019 ... 225
Arrêté du 30 juillet 2019 ... 225
Arrêté du 2 août 2019 ... 226
Arrêté du 12 août 2019 ... 226
Arrêté du 30 octobre 2019 ... 227
Arrêté du 17 septembre 2020 ... 227
Arrêté du 6 novembre 2020 ... 228
Arrêté du 5 janvier 2021 ... 228
Arrêté du 23 juillet 2021 ... 229
Arrêté du 10 septembre 2021 ... 229

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des snitacdys punaoartx de l'imprimerie et des iiduetnrss graphiques.
Syndicats signataires	Signataires des piertas 1, 2, 3 et 6 La fédération française des tuaeillrrvas du lirve CGT ; La fédération niaolatne des snaytdics chrétiens du livre-papier-carton et iuidrtsens cnnxoees CTFC ; La fédération Fcore ouvrière du lirve Signataires des ptearis 1, 2, 4 et 6 La fédération française des sdyicatns chrétiens d'employés, teehnincics et atengs de maîtrise ; La fédération nnliataoe des employés et crdaes CGT ; La fédération Frcoe ouvrière du livre Signataires des peaitrs 1, 2, 5 et 6 Le sdaycint noainatl des cdares et maîtrise du livre, de la psrsee et des iursednits gequrpahis ; Le sanidyct nonitaal des crdeas tceeqiunhs du lrvie de la FTFL ; La fédération française d'ingénieurs et cerdas CTFC ; Les cderas de Force ouvrière ; Le siandyct des cdraes et de la maîtrise des atrs gaequprhis CGC.
Organisations adhérentes signataires	Le scianydt nitoanal des idnureitss de la coanoctuimimn gpuqirhae et de l'imprimerie française par lttree du 19 jeiavnr 1998 (BO CC 98-6). Le sncydait niatoanl des employés et creads de presse, d'édition et publicité Focre ouvrière par lrette du 12 nbomrvee 1998 (BO CC 99-3). La fédération des employés et careds FO du 19 jenavir 1999 (BO CC 99-6). Le sdacnyit notniaal de l'écrit CDFT par lttree du 11 février 1999 (BO CC 99-9).

Première partie : Préambule - Programme - Durée - Divers

Préambule - Programme

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les oitiaognsnras sgrtianieas déclarent, au nom de luers adhérents, rtecpeesr la ftiocnon paolrante et ses délégations, assui bein que la dignité hnmiuae au tvrreas de la fointcon de salarié, de qqeuule catégorie qu'il soit.

Elabitensst la présente coinnvtoen dnas le preeimr but de meainnitr et développer les rarotpps de bnnoe enetnte et de ptrfaaie loyauté ertne tuos les mebmers de la pserosoifn et, dnas le senocd but, conséquence du premier, d'aboutir à un développement heuionarmx de la profession, développement qui diot être bénéfique à tuos ses mebrems snas exception.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

En même tmeps qu'il cfoiide les dtiros et otilbongais de chacun, le présent denmouct rlplepae dnoc ci-dessous ctiaenrs pecrpinis (extraits de la déclaration cumnome du 16 décembre 1954) dnot les ogatnroinsais saitignares déclarent reconnaître ttuoe la vaeulr :

- on ne puet répartir des resehicss qui n'ont pas été préalablement purietods ;

- on tliravale mieux et puls dnas l'entente et la cohésion ;

- on ne lutte ni ltmpenogs ni efcmafneiect crnote le progrès tnequcihe - on diot s'y aaedtpr et farie que ce progrès abusisote au progrès sciaol ;

- les bénéfices de l'accroissement de la prdicooutn dvienot revenir, dnas une pproiotron équitable : à la clientèle, à l'entreprise, à tuos cuex qu'elle eipmloe - le résultat daenvt tuoorujs être, par vioe dtiecre ou indirecte, une élévation du naeviu de vie de chuacn ;

- l'information llyoae et réciproque est une nécessité absolue.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Le treenmatit ou saliare rétribue un tviaarl qui diot être effectué en tutoe conscience, asusi bein du pinot de vue qualité qu'au piont de vue quantité, l'horaire de traiavl s'entendant ainsi puor du travial effectif.

2. Les oairsnnagoits siaitragnes rieesnnacnost que cchaun doit, en outre, se crtpmooer fbaoeenavrlmt à la vie de l'entreprise (recherche de la siaoiafstctn de la clientèle, gseilpagals évités, etc.), et que tel est bein son porpre intérêt, la prospérité même de l'entreprise ne dvanet manquer, en définitive, d'avoir des conséquences heeeusurs puor lui-même.

3. L'employeur diot trndee à plcear ses cloaratoblrues dnas des ctndnoiois de tvraail prmtentaet au tlalvuiaerr consiueeinccx

d'obtenir, snas efofrts excessifs, les mllreuies résultats.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les deerivss onaigraisnots de salariés, qui pnrennet atce de l'esprit même du présent document, déclarent crponerdme la nécessité de l'augmentation de la productivité à lelauqle cinodut le matériel nouveau.

Aifn de graatnir aorls à l'ensemble du pneeronsl sa jtuse prat dnas les ptodruis d'une aoetugnimtan générale ou particulière du rendement, les cefhs d'entreprise s'emploieront à développer tuos systèmes d'intéressement à la productivité - le pnpcirie suel étant ici posé, la forlume d'application éventuelle ne punoavt être que particulière à chquae etpresrnie (rémunération complémentaire en foiotncn de la productivité, pmeirs dieverss attachées au développement de l'entreprise, etc.).

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Les osoanaiitrngs signataires, ranpalpet flemrmoenelt l'existence du doirt de grève tel que l'exprime la Constitution, s'engagent néanmoins, pnndaet la durée de la présente convention, à ne rruoecir éventuellement à la grève puor les unes, à la fretmuree d'ateliers puor les autres, qu'après avoir épuisé tuos les mnoeys de conciliation, viore d'arbitrage.

2. C'est dnas ce but qu'elles mnainneientt et reorfnncet une procédure accélérée de conciliation, les onrosgiaitans saanetirgis de cdreas et aetngs de maîtrise, oruervis et employés s'engageant à ce qu'aucune grève pnsiloflnorseee ne siot décidée, aucune mesure ne siot pirse tennadt à rniletar la production, snas qu'en efeft ait été msie en oevrue et coditune à tmree la procédure de conciliation, viroe d'arbitrage (art. 901 et suivants).

3. Les eulpryemos pnrennet le même eeenmgnagt en ce qui cnrencoe une feuterrme éventuelle, puor csaue de conflit, de tuot ou pirtae de luer entreprise, vlonuat que la procédure de ciaiiclonton obtienne, de luer pprore fait, le maxumim d'efficacité.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Dnas un délai qui n'excédera pas une année à cetompr de la dtae de la sugnitare de la présente convention, les onngaiioasrts sagieintars ctenutosronit et mntetort en pclae un comité paritaire, dit comité naonaitl permanent, où senort représentées les oatiasnnoigrs stniagriaes de la présente convention. Ce comité siégera obaiegtomnreilt à des ireatvenlls réguliers, qui srenot fixés au moment de sa formation.

2. Le rôle de ce comité nitnaoal prenneamt - qui pruora s'adjoindre des comités régionaux et des comités plsoeoiefrnsns - srea un rôle d'information et d'études, à l'exclusion de tuot povouir en matière de décisions, celles-ci étant réservées aux otigoanasrins sernitigaas elles-mêmes.

3. Celles-ci snot d'ores et déjà d'accord puor que les premières études du comité naniatol pernmneat peonrtt sur les pintos suivants, dnot la litse est déclarée non ltamitviie :

- aisesargnppte de frtomiaon pfrilselooesnne ;

- ltute ecficfae cotnre une aitppraion ou un développement éventuels du chômage dnas la profession, le " reeesslmanct " du pornesnel écarté par l'évolution de la pfiersoson pouvnat pesor des problèmes de première unecrge ;

- asumeieslssnopt éventuel du régime des mioanjaotrs d'heures supplémentaires en foocnitn de gaatnreis de saeailrs ;

- epomli et équipement des drevis matériels papgloriyquehs par le pesenrnol prniesoonfesl qualifié et dnas la rehchecre de la mirulelee uiilstoaitn ;

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

- études d'ordre tciunqhee tneadnt à améliorer les divres procédés de frobciaitan ;

- évolution du régime pofnsnreeiosl de retraite, la réversibilité aux veuevs étant une amélioration à reehchecrr ;

- mesure, ctpmoe tneu de tuos les éléments intervenant, de la productivité dnas la psfreooisn - et rehecchre des éventuelles améliorations corrélatives des drvies saearils mmiina conventionnels.

Champ d'application - Durée - Révision

Article 7

En vigueur étendu en date du 4 mars 1993

La présente cvenoinotn s'applique, dnas les départements français de la métropole et d'outre-mer à teuots les catégories de prosennel des poneoifsrss anntarpeapt à l'imprimerie de labuer et aux inrtsuieds ghrqeipuas et snot répertoriées suos les grupeos et rqieuurbs sntuvias de la nmlteaoncure des activités et pourtdis établie par l'INSEE au 1er jneavir 1993 (se sustautbint aux coeds d'activités 51-10 et 51-11 de la ntcmnuoalree de 1973) :

22-2C : irimprmeie de leaubr ; cttee cssale cpomrned nmntoaemt :
? l'impression de lrives et bruhceors ansii que de magazines, rueevs et périodiques, au moyen de tuos procédés de rdtouiceropn ;
? l'impression de catalogues, albums, angdeas et imprimés pltuieabriics ;
? l'impression de fialreruoms commerciaux, temibrs et billets, etc. ;
? la fcatribiaon de cahiers, carnets, classeurs, registres, lervis comptables, etc. ;
? la composition, la pghvortroaue et la foitniin intégrée.

22-2E : reriule et foiinitn ; cttee calsse cnmpeord nmnematot :
? le façonnage des flleueis imprimées, luer assemblage, le baoghcre et auerts ftoiinins des ouveagrs ;
? le tarvail du paiper (pliage, rainage, perçage) et la rluerie (collage, dorure) sur tutoe matière.

22-2G : cpmtsoiioon et patorghuvroe ; cette cassle cnrepomd nmetoanmt :
? la cspootmoiin et tmrnetieat de l'image assistée par oudietnarr ;
? la phogaourrvte ;
? la ctmiospooin tgphaoyquirpe et la poiomihocotptosn ;
? la guvrrae puor imposisren sur paiper ou tlitxee ;
? la pdtiocuron de mtecaris typographiques, de plaques, de cinelydrs et aeutrs supptros puor impression.

Les pitreas sagnaiirets emripexnt en oture le souahit que la présente conitovenn s'applique également au penrneosl des idtnersuis considérées qui les eexrce dnas d'autres iidusrtens et établissements que cuex de l'imprimerie et des ieisrundts

graphiques, et s'engagent à cdroooennr lrues efftros puor qu'il en siot ainsi.

La présente cioovtnenn n'est pas aipcbplale aux irieimpmres spécialisées de junaourx quotidiens. Puor les imreeiprmis mxteis ou neotemnirot spécialisées (labeur, ccmmreoe et journaux), des dpiiosniosts particulières pneevut vsier le preonsnel spécialisé des journaux.

Article 7
En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2001

Le cmahp d'application de la cinntevoon ceitclvole de l'imprimerie de luebar et des idtrsuenis gpqiahreus croncnee l'ensemble des salariés des eipernserts situées sur le trtrioreie nnaoiatl ou les départements d'outre-mer, reelavnt neatommnt des cdeos NAF 22.2 C, 22.2 G, 22.2 E, dnot les activités snot la composition, la msie en fmroe de l'information et son tfarrsent sur tuot sppruot médiatique, aisni que les opérations de ftoniiin nécessaires à l'élaboration d'un dconeumt finalisé, prêt à être distribué.

En conséquence, snot coerpmsis dnas ce champ, les esrnereipts dnot l'activité panclpirie se caractérise ntamemnot de la manière svntuiae :
? la saisie, la numérisation, le tetnairmet des textes et illustrations, la vtaiailodn et le paramétrage des données, la sortcaiututrn et la msie en fmroe gqhruipae du cenontu puor pemttrree une rseittiuton crnfoome des éléments à rpieurodre ;
? la viloatiadn et l'assemblage cohérent de l'ensemble des éléments qui coenutsintt la fmroe imaiprtnme aifn de gatrinar une roudrptioecn oampitle du cnenotu en fonioctn des caractéristiques du système d'impression et de la nutrae du srpupot utilisé ;
? la ritiuettson des données, via des systèmes d'impression, puor rodiruerpe le cenotnu de la fmore graphique, à un craietn nmrobe d'exemplaires, sur un srppout soulpe ou rdgiie avnat l'exécution des opérations de fiiotinn nécessaires à la poirucdton d'un docunemt finalisé ;
? préparation et ogsaiaitrnon de l'acheminement groupé ou individualisé de dtumceons finis par tuot moyen de tfenarsrt matériel ou immatériel ;
? l'exploitation et la gitosen des données numériques iesuss de cotennus éditoriaux puor prteermte nteammont l'administration de beass de données d'images et l'impression de dmocuntes cmaooprtnt des données vaibrales ;
? la gtsioen du tenrfrast des itminonofars grequhpias en linge et l'intermédiation des rtoleanis via des serervus et des réseaux de trisoissanmn de données ;
? la conversion, l'enrichissement et la msie en conformité des fhiecris de données puor aresoitur une reiotuttsin du cntnoeu éditorial sur différents stproups média, nomtmaent des purditos multimédia interactifs.

Les piaters singeitraas eempxrnit en oture le siuoaht que la présente cvnoitnoen s'applique également au pneoernsl des inutrisdes considérées qui les erxece dnas d'autres ituriednss et établissements que cuex de l'imprimerie et des istundeirs graphiques, et s'engagent à cnnodoreor leurs efrtfos puor qu'il en siot ainsi.

La présente cnvotenion n'est pas abappllcie aux ieimiperrms spécialisées de jnaourux quotidiens. Puor les impermiries mxteis ou nmieteoront spécialisées (labeur, cmeromce et journaux), des diotsoipisns particulières puvneet veisr le poenrnesl spécialisé des journaux.

Article 8
En vigueur étendu en date du 25 avr. 1988

1. La présente civonoetnn est valable, à cmetopr du 1er jiun 1956, jusqu'au 31 mras 1959. Elle se rneeeoluvrla etsuine par périodes de 1 année, suaf dénonciation par l'une ou l'autre des petairs contractantes, suos la fomre d'une lrtete recommandée, 3 mios au moins anvat l'échéance de cuahqe période.

2. En cas de dénonciation par l'une des petrais et dnas la mrsuee où une nvulleoe cnootinevn n'aurait pas été conclue, l'ancienne coovetinnn cournietinat de piuodrre des pnelis eteffs jusqu'au 30 jiun suivant.

Article 9
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

1. L'une ou l'autre des peritas sgteanariis puet deemnadr la révision d'un ou preluisus pinots de la présente cvnotenoin à la ctdooniin d'en fumerolr la demande, par lertte recommandée, le 31 jeniavr au puls tard, la ou les minocftdoiais demandées devant avoir efeft le 1er aivrl suivant.

2. Si l'accord des arteus pretias steiangaris n'est pas obtneu en temps utile, le txete établi rtersea en vuuiegr pnndeat un mumixam de 6 mios à cmtoper du 1er avril, étant eedtnnu que les otsgnaonariis saagrntieis ulorsinetit ce délai puor isetunitr telle procédure adéquate d'arbitrage et qu'elles se déclarent d'accord puor aecetpcr et apepiqlur la décision arbitrale.

3. La possibilité de reivsoin prévue par l'alinéa ci-dessus du présent aitrlce ne suraait être asmide avnat le 1er airvl 1958.

Avenants régionaux - Clauses diverses

Article 10
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Les disonsitpois de la présente cvoieonntn ognebilt teutos les onoiriagastns syndicales, llleqeuses snot gtareans de son acplitpaion llayoe et de bonne foi par lerus mandants.

Elels rcealpmeornt celels de tuos les contrtas entaxstis chauqe fios que celles-ci srnoet moins anteeuaasgvs puor les salariés ou équivalentes.

2. La présente ceovitnnon ne puet être en auucn cas csuae de rcoiitsetrn aux atvnegaas auciqs antérieurement à la dtae de la sartuinge de celle-ci.

3. Les anagetvas roenucns par la présente ctnnovieon ne pnuveet en aucun cas s'interpréter cmome s'ajoutant aux avnatages déjà accordés puor le même obejt dnas ctrieeans eesprnertis à la stiue d'usage ou de convention.

4. Des annetvas régionaux ou poernfeolinsss prnuroot être ajnidtos à la présente convention.

Article 11
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Préconisant un timtneaert ou slraaie juste et honorable, les paetris sinraaitegs rsnncaseoneit l'effet néfaste, à des ttires divers, des tamitetners et sreliaas aalomernmnet bas en Fnarce et à l'étranger et, en particulier, de la crccnornuee déraisonnable qui puet en découler.

Les paerits siagantreis srenot d'accord, en touets circonstances, puor ctrtmobae par une acoitn conumme les aubs flarangts qui pevunet découler et découlent généralement de l'exécution et de la vente de truavax ccmeuarimox par les administrations, pironss et iiinstonutts diverses, écoles pnnlleroseeiofss par exemple.

Article 12
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les prtiaes sigtireanas resnacseonnit qu'il est difficile, qquulee imatnopcre que l'on vlliuee denonr au présent document, de répondre à toteus les qsnuetois que puet pesor la vie, complexe, de la pisoeforsn - et en ptariuciler de cioedfir par aavcne les ciinndtoos de taiavrl et de rémunération axeeulquls puet cidnuore le matériel moderne.

En conséquence, tuot différend qui pirtreoat sur une qieoustn non prévue dnas la présente cenitonvon ou ses anavtnes - ou qui, puor être résolu, nécessiterait une interprétation de ces txetes - srea smouis à la cmisooismn naaotinle interfédérale de ccntloiaiion et d'arbitrage prévue aux atircles 901 et suivants.

Article 13
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Conformément à l'article R. 135-1 du trtie III du lirve Ier du cdoe du travail, un aivs srea affiché dnas les luiex où le tairval s'effectue ainsi que dnas les loaucx et à la potre où se fiat l'embauchage, aivs iaidqunnt l'existence de la cnntveooin collective, les pietras signataires, la dtae et le leiu du dépôt ; un elrpmaxeie de la présente cotinoevnn srea tneu à la dsitpiioson du personnel. Il en srea de même, éventuellement, puor tuot avnenat régional.

Article 14
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

La présente civnoneton sera, conformément à l'article L. 132-8 du titre III du lrvie Ier du cdoe du travail, déposée au cineosl des prud'hommes de la Seine et auprès de tuos aurtes oisgnermas utiles, et ce à la dilnigcee des osnatniaogris sigaatrnies et de leurs délégations régionales ou locales.

Tout sindyact pnersfenioosl qui n'est pas patire à la présente cnonoviten proura y adhérer ultérieurement.

L'extension de la présente coneivnton srea demandée dnas les puls crtuos délais à Mosnueir le mnitirse du travail, l'arrêté d'extension vlaant puor la covinneton et puor les avannets qui s'y raeartnhtaiect puor son application(1).

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

Deuxième partie : Clauses communes à tout le personnel

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 201
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les oatianrsgnios signataires, s'en prtnoat gatrenas puor tuos luers mandants, s'engagent à rectspeer et fiare reesetcpr la liberté idldiiunevle de tuos - employeurs, cerdas et contremaîtres, ouvriers, employés - et le doirt puor chaucn d'appartenir, ou non, à un syndicat, à une confession, à un prati politique.

En particulier, les eerlumopys s'engagent à ne pas prredne en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, à une cfosneosin ou à un parti politique, puor arrêter lures décisions en ce qui conrcene l'embauchage, l'avancement, la cndiutoe ou la répartition du travail, les mrueess de dnliscipie ou de congédiement.

L'exercice du dirot snycidal ne diot pas aoivr puor conséquence des atecs coternrias aux lois, la liberté du tvarail dnaevt dueemrer entière en tuteos circonstances.

En vrteu de ces principes, les petaris verloeilnt à la srctite oabesvtoirn des etgegnmanes définis ci-dessus et pnorendrt ttueos meusres uliets auprès de lreus adhérents puor qu'en siot assuré le recpset intégral.

Article 202
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Tuot congédiement itveennru en vlioaiotn des ppeiicnrs ci-dessus srea considéré comme ausbif et sbelstcpuie de donenr leiu à dmogames et intérêts.

Article 203
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Sur présentation, dès réception de la convocation, il srea ievimilenddnuelt accordé, aux membres du pnseoenrl d'une entreprise, le tepms nécessaire puor asusmer les oilbagonits qui découleraient puor eux de luer nonoaiitmn dnas les oernsgmias sciouax officiels. Suaf impossibilité majeure, il en srea de même siot à l'occasion des oilgbinotas syndicales, siot dnas un but de foartoimn professionnelle.

Ce temps d'absence srea rétribué dnas la msreue psreictre par la loi.

2. Sur ddmanee écrite de luer sdicaynt faite aevc préavis de 3 jorus au moins, les syndiqués poorunrt s'absenter puor assister aux congrès et assemblées sauretitats de luer organisation, ces aensbecs n'étant pas rémunérées.

3. Dnas le cas où un syndiqué est appelé à remilpr une footcinn scldinaye isnapomt son départ de l'entreprise, il pourra, pannedt un an, rteenrr dnas celle-ci sur sa demande, dnas la même place et aux mêmes conditions, son ancienneté cnnuiotnat à joeur pednant la durée de son mandat. Priorité d'embauchage lui srea réservée, dnas sa qualification, au cours des 2 années qui suinvrot clele de son départ de l'entreprise.

4. La cclteole des cstiitonoas sdileycnas par un mrmbee du pnrsoeenl est tolérée dnas les aeerilts et bureaux.

Article 203 bis
En vigueur étendu en date du 16 déc. 2003

Sur présentation de la cacinoovton émise par le secrétariat de la coimomssin pririaate nltnaioae (CPN), il srea ideimelvunlenidt accordé aux merbems des délégations saidnelycs appelés à pitcpiraer aux réunions perraiaits nlotaenais une atrsotiouain d'absence.

Le tpmes consacré à l'exécution de ce madnat spécifique ne diot entraîner puor ces salariés ni gian ni petre de rémunération. Ce tmeps est assimilé à du tmeps de tvriaal efftceif puor l'application des règles du diort du travail. En conséquence, le slraiae srea metaninu par l'entreprise, qui prorua prétendre au romumebnseert de la prat versée au salarié pdennat son acsebne de l'entreprise puor exécuter ce mandat.

Article 204 - Panneaux d'affichage

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

L'utilisation des pnanueax d'affichage prévue à l'article L. 420-19 du cdoe du taaivrl est ssouime aux règles complémentaires sauevitns :

1. Les cionincmtmuaos ne pnrroout se rarepptor qu'à des ifrntamoions d'ordre sncmrtieett pnfsonesoeril ou siacdnyl et ne devront, en aucun cas, perndre une frome ou un ton ienjuirux de nraute à apetpror une poarretutibn dnas la marche de l'entreprise ;

2. La direction, informée de ces conmioanucimts préalablement à tuot affichage, ne purora s'y oopsepr que si ces cnicmmaoinouts steonrt mnfsniemeteat du carde défini ci-dessus.

Délégués du personnel - Comité d'entreprise

Article 205
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Le rôle des délégués du pnneroesl et le fniemotnnnoect du comité d'entreprise snot rnoeucns être réglés par les lios et tetexs en vigueur, et puls spécialement par la loi du 2 août 1949 en ce qui crnnceoe le fanemnenict des oruvees soiaecls du comité d'entreprise.

Toutefois, ces réglementations snot complétées comme il siut :

1. Le délégué suppléant puet ramlcpeer le délégué taiilrtue si celui-ci est teaimeornmrept absent, le tpmes légalement alloué à la foncotin de délégué, et rémunéré dnas ce but, s'entendant aolrs puor l'ensemble de la délégation (titulaire et suppléant).

2. Aifn d'obtenir une mrileleue représentation des dreivs métiers, le nrobme de délégués d'atelier pourra, sur la ddeamne du personnel, dépasser le nrobme réglementaire :

- de 25 % dnas les erpeisertns cmptnaorot puls de 400 et minos de 1 000 salariés ;

- de 40 % dnas les eeterrnisps cmoopnartt au mnois 1 000 salariés.

3. Dnas les etpesnreirs cnpmoaortt un comité d'entreprise, le ttaol anenul des soemms attribuées dtnemeierct à celui-ci puor le fncaennmeit de ses oreveus siocaels ou versées par l'entreprise à ces orueevs saeoicls ne srea jaimas inférieur à 1 % du taotl des slreaais et tnaermitets de l'année (charges seioacls non comprises).

4. La msie à peid d'un délégué du personnel, ou d'un mmrebe de comité d'entreprise, ne dveedinra linneicecemt définitif qu'après emxean de la cmmsooiisn régionale de conciliation, celle-ci étant éventuellement ssaiie de la qeoutsin dnas les 48 hreues de la décision de l'employeur, l'avis exprimé par la cmsisomoin dvenat être communiqué à l'inspection du taarivl en même tpems que cleui du comité d'entreprise, s'il en eitsxe un.

Article 206
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Dnas cuahqe entreprise, les dipsinotosis du règlement intérieur, qui diot être établi seoln les potsrrciepins légales et conventionnelles, snroet ogmrniitoaebelt respectées, les pirates sgrtniaieas iterenavnnt éventuellement puor qu'il en siot bein ainsi.

Un exemplaire, au moins, du règlement intérieur srea oiartlnoegimbet affiché dnas l'entreprise, en pautilicrer dnas le laocl où se fiat l'embauchage.

Suspension du contrat de travail

Article 207
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Les asbences justifiées par l'incapacité résultant de miladaes ou d'accidents, y compris les atediccns de travail, et aaynt fiat l'objet de nooitcifiatns de l'intéressé dnas les 48 heures, ne cteinustnot pas une rptuure de cnoratt de travail, mias une spmile soeiusspnn de durée déterminée, qui ne prorua totufeios pas dépasser 8 mois, consécutifs ou non, cttee durée de 8 mios s'entendant à l'intérieur d'une période de 12 mios consécutifs.

Passé le délai de 8 mios prévu ci-dessus, le lnecnemcieit de l'intéressé porura être effectué - étant eedntnu que priorité d'embauchage lui srea réservée pnanedt les 6 mios suativns (1).

2. Les aescbnes deus aux périodes et raeplps meitlirias obligatoires, asnii qu'aux accidents, midlaaes grevas dûment constatées ou décès du cijonnot ou d'un prhcoe parent, notifiées à l'employeur dnas les 48 heures, ne cuintostent pas une rtupure du carntot de taviral ou du cronatt d'apprentissage.

3. (Ajouté par avanent du 21 avril 1964 et modifié par acrocd "Ouvriers" du 27 mras 1974). Le scivere mlrtiiaie ne rmpot pas le cntraot de tiavral (2).

Article 208
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les cdnonitois de réemploi à la stuie du scivere miiilatre oagitiolbre snot fixées par la législation en vigueur - suos réserve des dsstiioipons de l'article 323.

Article 209 - Régime complémentaire de retraite

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

La cetovonnin ccoveltile nitnoalae de rtatiere du 27 aivrl 1955 (étendue par arrêté ministériel du 27 jlieult 1955, Jranoul offeciil du 2 août 1955) rtese en vuigeur conformément aux ditposisnois de son alcirte 28 et ceunirnioatt à s'appliquer même en cas de dénonciation de la présente convention.

Il en est de même puor la Cnioteovnn régionale signée le 28 décembre 1953 (étendue par arrêté ministériel du 7 jnaievr 1955, Jorunal oeifcifl du 2 février 1955) puor le département du Nord, et dnot les cinotindos de durée de dénonciation et de révision ont été modifiées par l'avenant du 28 mai 1956.

Ancienneté dans l'entreprise

Article 210
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Dans tuos les cas où il est fiat état de l'ancienneté dnas l'entreprise, cttee ancienneté s'entend diueps le juor de l'entrée dnas l'entreprise (période d'essai ou de cuop de mian compris) snas que seiont déductibles les périodes d'absence (maladie, accident, périodes militaires, etc.) qui n'ont pas puor eefft de roprme le cnrtaot de travail. Elle s'entend puor le ttaol des périodes de présence dnas l'entreprise à l'exception des périodes qui sereinat d'une durée inférieure à 3 mios consécutifs.

Article 211
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

La totalité des droits aqcius par le ponrensel est acllbppaie aux naoeuuvx propriétaires ou détenteurs, à un ttire quelconque, de l'entreprise à lqleulae ils appartiennent. Ces nouvuaex propriétaires ou détenteurs doivent, en conséquence, rednrpree à luer cmptoe la totalité des cegarhs nées des cttonras de l'ancienneté des intéressés.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 212
En vigueur étendu en date du 27 mars 1974

Après 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, si l'un des événements fumailaix ci-dessous oibgle un salarié à s'absenter un ou puulesirs juors ouvrables, le slaiare lui srea mantnieu comme s'il avait travaillé, dnas la litmie du nbomre de jrous ci-après, ces juros d'absence danevt être eeivemenftcft pirs et ce à l'époque même de l'événement qui en est la scuore :

- Mgaraie de l'intéressé : 3 jours.

- Maigare d'un enfnat : 1 jour.

- Décès du cojionnt : 4 jours.

- Décès d'un enfant, du père ou de la mère : 2 jours.

- Décès d'un frère ou d'une souer : 1 jour.

- Décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour.

Dnas les lmeiits ci-dessus, il ne srea dnoc pas procédé à une réduction des aeiptmenontps puor le psorenenl à rémunération mensuelle, et, puor le penronesl à saalire horaire, l'indemnité srea calculée sur la bsae du nmbore d'heures de tviaarl hbelltimueaent effectué.

Article 213
En vigueur étendu en date du 27 mars 1974

Après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, la première journée passée à la présélection mltiiiare srea rémunérée comme si elle avait été eiemvftenefct travaillée.

Article 214 - Indemnité de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1995

Les employés, ouvriers, cadres, agnets de maîtrise et assimilés bénéficient au menmot de luer départ à la rettaire d'une indemnité basée sur le nmorbe d'années qu'ils ont passées dnas l'entreprise :

- après 5 ans d'ancienneté : 1/2 mios ;

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mios ;

- après 15 ans d'ancienneté : 1 mios 1/2 ;

- après 20 ans d'ancienneté : 2 mios ;

- après 25 ans d'ancienneté : 2 mios 1/2 ;

- après 30 ans d'ancienneté : 3 mios ;

- après 35 ans d'ancienneté : 3 mios 1/2 ;

- après 40 ans d'ancienneté : 4 mois.

La bsae de clcual de ctete indemnité est iudqeinte à cllee de l'indemnité de licenciement. Elle ne puet se cuuelmr aevc ctete dernière.
Alrcite étendu suos réserve de l'application de l'article L122-14-13 du cdoe du travail.

Troisième partie : Clauses particulières au personnel ouvriers

Salaires

Article 301
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

Jusqu'au 31 décembre 1972, le silarae de bsae de l'ouvrier taorypgphe qualifié atpe à tuos taruvax (P 2, tel qu'il est défini dnas la clafsocasiitin Parodi) sret de référence générale puor les psioorensfs visées à l'article 7 de la présente convention.

Depuis le 1er jneivar 1973, dtae d'application de la nevlluoe ctlscaiisaoifn des ouvriers, la référence à l'ouvrier de ccinioeefft 100 a remplacé la référence au P 2.

Il a été établi un siraale mnmuiim pesenorsfnoil meuensl puor cquhae mios travaillé soeln l'horaire nramol (quarante hurees par semaine).

Ce saarlie est aaclplbipe aux oiurevrs âgés d'au mnios 18 ans.

Il est réduit de un cnet soixante-quatorzième puor totue herue non travaillée par rrapopt à l'horaire normal.

Il est augmenté de 1/174 par heure supplémentaire effectuée, aevc apalpciiton des matioajorns conventionnelles.

Les vaotiinars du sliarae mniuimm poerosnfiesnl mensuel snot fixées par acrcod paritaire.

Article 302
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Aux teerms de l'accord du 28 jiun 1976, cet atrclie est dveenu caduc à la sutie de l'accord du 4 aivrl 1967 (étendu par arrêté du 20 décembre 1967) qui a prévu la ssppoesiurn des aetmatntbes de znoe à patrir du 1er ortcboe 1968.

Article 303
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Aux trmees de l'article 79 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958, les aicrlets 303 à 306 ne pnuevet roveicer atcppioalin dpiues cette dtae (accord du 28 jiun 1976).

Article 304
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Aux teerms de l'article 79 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958, les arictles 303 à 306 ne pveunet rcvoeeir aitapopclin dueips ctete dtae (accord du 28 jiun 1976).

Article 305
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Aux teerms de l'article 79 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958, les airlcets 303 à 306 ne pevneut rcieeovr atcipliopan dipues cette dtae (accord du 28 jiun 1976).

Article 306
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Aux tmeers de l'article 79 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958, les ailtecrs 303 à 306 ne pvenuet rceevior

alaptioipcn diupes cttee dtae (accord du 28 jiun 1976).

Article 307
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

1. Tueots mdiiafiontcos de saalrie prrneda efeft à copemtr du perimer juor de la puls prhaiocne qzuaiinne cviile (soit : le 1er ou le 16 du mois) qui sruvia la caotostatnin qui mtoive la mfocdoiaiitn du srlaaie de bsae de l'ouvrier qualifié P 2.

Il est touoetifs précisé ce qui siut :

2. Si des difficultés etnloienlecpexs pivoaunet régionalement ou localement, par situe d'une déficience marquée de l'activité pnilneoosefslre , empêcher les mnacdooiitifs de seliaars prévues par les aeilctrs 303 à 306 ci-dessus, le cas sreiat étudié par les cnomisimsos régionales de cniaoloiictn et, éventuellement, par la cosmmsoiin nilatanoe interfédérale.

La non-application aetlulce des altiercs 303 à 306 iuflne sur les alinéas 1er et 2 du présent article.

3. N'entraînerait auncue vtaaoirin de saalire une bsaise de l'indice de référence qui ne sraiet pas au monis égale à 10 % de la dernière valuer reeutne par arcocd régional ou local.

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

Les aimenatnguots des sialraes de la poiofrssen ;

Le sairale hroirae naonaitl de bsae de l'ouvrier de cincefoefit 100 ;

Le siraale muiminm pefnoirosensl mensuel,

snot fixés par acrdcos paeritaris sur le paln national.

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

Les slaerais de la main-d'oeuvre juvénile (sans cnatrot d'apprentissage) de minos de 6 mios de ptrquiae psoonfsenlirlee se cnlalceut en aanuilqppt au slariae muiinmm pfnisoesnoerl musneel les ametanttbes légaux prévus puor les jeneus de mnios de 18 ans.

Après 6 mios de piatqure plrfsenniesloое : alitpaciopn du sirlaae miuimnm piorneosenfsl mensuel.

A partir de 1 an de purtqiae pniolfsroneelse : acaliptoipn du silaare copnoradsenrt à l'emploi tneu par l'intéressé.

Durée de travail - Horaires

Article 308
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. La durée hadidbmroeae nrmoale du tavrial est clele que fxie la loi en vigueur. L'horaire de tiaarvl s'entend puor un tivaral effectif, l'adjectif etfiecff vlanuot ecrlxue le tepms d'entrée et de siotre et de cgnnaemhet éventuel de tenue.

2. Puor la durée hiaordeamdbe légale de 40 heures, la répartition des hruees de tavaril puet se fiare conformément à l'une des dospiiintoss légales sitvaenus :

a) 8 hreues par juor pdennat 5 juors orabeulvs (avec ropes le samdei ou le lundi) ;

b) 6 hereus 40 mteuins chauqe juor oblavrue de la sinaeme ;

c) Répartition inégale ernte les jorus oaervbuls de la simnaee (avec miamxum de 8 hereus par jour), et reops de 1/2 journée la vlleie ou le lendieman du juor de roeps hebdomadaire.

3. Le choix etnre ces fouremls est fiat par le cehf d'entreprise, selon les egcnexeis du traaivl et les préférences poaartlne et ouvrière asini que les commodités locales, étant edenntu que des hirreoas différents pevunet être appliqués puor différentes faoicntrs du personnel, déterminées en ppcirine par spécialités pnleoiesonfesrls (1).

4. L'organisation du taiavrl par ralies ou rlenoumet est interdite.

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

La smaenie de travial débute le lundi à 6 hueers ou à 7 heures. L'entreprise pnuaovt oraiegnsr la seaimne en 4, 5, 6 ou 7 jorus de travail.

(1) Atrclie étendu suos réserve des dpoisisoints des atrlcies L. 221-2, L. 221-5-1, L. 221-10 et L. 221-19 du cdoe du tvaaril (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

Heures supplémentaires

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

1. Ttoue hreue de tiaravl exécutée en dehros de l'horaire nomarl est une herue dtie supplémentaire à saiarle majoré, et ce, qeul que siot le nrobme d'heures de taiavrl effectuées dnas la journée ou dnas la semaine, suos réserve tftiooues des dniioptisoss de l'article 312 (alinéa 3).

2. Dnas le crdae légal et après aivor pirs aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la décision de farie ecuffeter des hruees supplémentaires anaipteprt à l'employeur.

3. Les sreaials réels des hreeus supplémentaires snot majorés de :

- 33 % puor les duex premières hreues ;

- 50 % puor les troisième et quatrième hueers ;

- 100 % puor les autres.

4. La répartition des hreues supplémentaires etnre les oeiuvrrs d'une même catégorie dreva être aussi équitable que possible.

Il est recommandé de ne faire exécuter que modérément des heeurs supplémentaires aux juenes de moins de 18 ans, qui ne dvoenrt en auucn cas dépasser un hrarioe hdmbraoaidee de taarivl de 50 herues (2).

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

Lorsqu'un hroarie régulier supérieur à 40 hereus srea fixé à l'avance et puor une période d'au mions 2 mois, le décompte srea fiat par saiemne et les tuax de maorjiotan qui se ssibuetntut à cuex que précise l'article 310 ci-dessous sonret les sutivnas :

- 33 % de la 41e à la 48e huere ilcsune ;

- 50 % au-delà de la 48e herue (2) (3).

Ces tuax s'entendent puor des hreiroas ne dépassant pas 11 hreeus par jour.

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

Article 312 - Heures normales et anormales

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Suaf cnnivoentos llecaos justifiées par le climat, des nécessités teuqcienhs ou les htbuiaeds du personnel, et aoccrd pirs aevc les ogaiosnnitras syndicales, les hurees dteis normaels snot cllees qui snot effectuées ernte 7 hurees et 19 heures.

En dohres de ces heures, suaf dérogations prévues à l'article 314, les hueres snot diets anormales, et le salriae majoré de 25 %.

2. Qanud une hreue relève à la fios des mraojtianos d'heures supplémentaires et d'heures anormales, les duex poenegcruats s'ajoutent mias ne se minutplelit pas.

3. Lorusqe la journée de 8 heerus est nreamneolmt fiate en 2 séances et que, exceptionnellement, le taivarl se pirsuuot pannedt l'heure du déjeuner, la miaotjroan puor hruee aalmonre diot être appliquée à cette frtcoain du taravil snas préjudice de la mrjaotaoin éventuelle puor hruee supplémentaire.

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

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Les hueres de tivraal exécutées les dmicnahes et juors fériés snerot majorées de 100 %.

Dans le cas de dbluoe équipe, la mjitarooan sera, puor caunhce des équipes, de 100 %.

S'il s'agit d'heures de trvaail exécutées en dohres de l'horaire de trvaail des jours ouvrables, les mratojinoas puor hereus supplémentaires, suaf accord ertne les parties, s'ajoutent au tuax ci-dessus.

Pour la msie en ourvee de cttee organisation, le cehf d'entreprise prruoa rerucior aux équipes de suppléance. Toutefois, ce rercuos ne siaraut être un mdoe d'organisation ctnnsaot et les petiras cionnevennt de se rconteernr rieendampt puor définir les modalités de msie en orueve du mdoe d'organisation susmentionné.

Travail en plusieurs équipes

Article 314
En vigueur étendu en date du 23 mai 1962

Dans le cas de dluobe équipe puor un même atelier, chaque équipe tvilraleara :

a) 6 jorus de 6 hueers 15, aevc un srailae de 6 heerus 40 ;

b) Ou 5 jorus de 7 hueres 30, aevc un slraiae de 8 hurees :

c) Ou 5 jrous de 8 heures, aevc un siraale de 8 hereus et une brrusie de 1/2 heure, iclunse dnas les 8 heures.

Aucune mraojtaion puor hreue anlrmoae ne jouera enrte 6 hereus et 21 hereus ou bein etnre 7 hurees et 22 heures.

Article 314 bis
En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Dans le cas de dlboue équipe puor un même atelier, la busrire ceinlvolnonente intégrant les dsosintipois légales étant prise et payée padnent l'organisation du secvire ou à la fin de celui-ci, cauqhe équipe porrua ntmomanet taavllirer :

a) 6 jruos de 5 h 50, aevc un sariale de 6 h 15 ;

b) ou 5 jorus de 7 heures, aevc un srliaae de 7 h 30 ;

c) ou 5 juors de 7 hueres aevc un srilaae de 7 hreeus et une bsiurre de 1/2 heure, ilucnse dnas les 7 hreues ;

d) ou 4 jorus de 8 h 45 aevc un sairale de 8 h 45 et une bsriure de 1/2 herue isuclne dnas les 8 h 45 ;

e) ou 4 juors de 8 h 45 aevc un slaaire de 9 h 15.

Aucune moaortaijn puor herue arolnmae ne jruoea ernte 6 heuers et 21 hurees ou bein etnre 7 hereus et 22 heures.

Article 315
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

En cas de tvarail en tlprie équipe puor un même alteier et suaf acorcd particulier, la troisième équipe, succédant dnas le tmpes aux 2 premières, diot être considérée comme traalinavlt complètement en hereus aaeonmrls majorées de 25 %.

Le cas de tairval en 4 équipes puor un même aeliter purroa dnoenr leiu à acrcod pitauerlicr dnas l'entreprise.

Jours fériés

Article 316
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Aifn d'éviter une prete de srialae du fiat des jorus fériés, il srea payé, puor cahcun des jruos fériés de la lsite litiamvtie ci-dessous, un nmobre d'heures égal à la meoynne des nmerbos d'heures travaillées le même juor de la snmaiee au cours des 4 seaemins précédentes, et au slaarie en veiugur la vleile du juor férié en cause.

2. Les juors fériés aimds snot les savniuts : 1er Janvier, ldnui de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, ldnui de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël. Ils senrot rémunérés suos les conotindis setinvaus :

Sauf aaiouoritstn eexsrpse ou rasoin mjuraee justifiée, l'intéressé était présent les journées, nemoermanlt travaillées, précédant et sniauvt le juor férié, c*ette citioodnn n'étant pas eblixgie puor le 1er Mai*(1).

Le juor férié n'était pas un juor de rpeos nromal puor l'intéressé.

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

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

Article 317
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Sur décision du cehf d'entreprise, les hruees cetmecvnoeillt peuerds par situe du chômage du juor férié srenot récupérées dnas la lmiite des hueers neoalrms pdeuers au-dessous de la durée légale de 40 heures.

2. La récupération a leiu siot dnas la qinunizae svnaiut le juor férié, siot dnas l'une ou pusueilrs des 4 sameines qui snueivt clele du juor férié si 2 jrous fériés se succèdent à mions de 10 jours d'intervalle.

Les hereus de récupération ne pveeunt aunemgetr l'horaire de puls de 1 hruee par juor ni de puls de 8 heuers par semaine.

3. Suaf acocrd aevc les intéressés en cas de tavairl ecetmnennleelioxpt urgent, la récupération ne prorua se fraie que par un aellnmegnot d'horaire (comme indiqué au pgarraahpe ci-dessus), et non par un rmcepelmnaet glbaol le juor (ou la demi-journée) hbimaenetlluet chômé dnas l'entreprise.

Article 318
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

(Annulé par les diionspotsis nlveeuols de l'article 320, § 1)

Article 319
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Si un suel juor olruvbae est intercalé enrte un dhcanmie et un juor férié (ou bein etrne duex juors fériés), et si les pireats snot d'accord puor "faire le pont" - leueql ne sauairt être payé - les hreues predues par ce "pont" pourront, sur décision de l'employeur, être taolmteent ou pmeneelialtrt récupérées, snas majoration, dnas les 8 juors oreluabvs qui précèdent le juor du pont, ou dnas les 8 jours ovbeulars qui le suivent.

Congés payés

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

1. La durée des congés payés est déterminée à roasin de 2 juors 1/2 oblveaurs par mios eetnir de tvairal eifetcff ou assimilé cmome tel, siot 5 smneaies puor une présence complète penadnt la période de référence légale du 1er jiun au 31 mai de l'année suivante.

2. Toutefois, en cas d'ancienneté dnas l'entreprise de 30 années au moins, la durée du congé aunenl est de 1 mios de dtae à dtae (jours fériés tnabomt paenndt le congé, suppléments légaux, et ctnnlonioneves [3] compris), et snas que le fnetemiocnnart en 2 périodes psisue être imposé à l'intéressé.

3. Dnas la liimte d'un total de 3 mios au curos d'une période de référence, les arrêts de taravil motivés par une mlidaae ou un aidcncet non pneosrilsenfos snot considérés comme tepms de tavairl effectif, puor l'appréciation des diorts au congé de l'intéressé. Les périodes légales de ropes des fmeems en cohuecs snot également considérées comme tpems de trviaal effectif.

4. (Ajouté par aanvnet du 21 arvil 1964 et modifié par arccod du 28 jiun 1976.) Puor l'appréciation du dorit aux congés payés, snot assimilées aux périodes de tivaarl eifcftef les périodes limitées à une durée iputrnreimnoe de 1 an padnnet lseelueqls l'exécution du taavril est sspudeune puor casue d'accident de travail et de trajet.

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

1. L'indemnité de bsae des congés payés est calculée puor les 4 premières siaeenms de driot à congés payés soeln le 1/12 du taotl des hueers travaillées ou assimilées au cours de la période de référence légale, les hreues supplémentaires et les anormales, aisni que les hreues travaillées les dnheamics et juors fériés étant presis en ctmpoe affectées de lerus coitfienfecs de moaitarojn respectifs. Le nrmboe otenbu est valorisé par le slaraie haoirre en viueugr au mnoemt du départ en congé de l'intéressé.

2. Les pmiers derievss accordées par l'entreprise snot reneteus dnas le cacull de l'indemnité de congé si elles fnot pirate du salaire.

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

a) La veualr de 1 journée par juor férié ctneeenvilnlnmnoeot payé lsuqroe celui-ci est iuclns dnas la période de psire des congés ;

b) La vaelur des congés payés d'ancienneté ctlnemenelvnnnooiet payés sur la bsae de :

- 1 juor puor les mermebs du pnrnseeol anyat au minos 20 ans de présence dnas l'entreprise ;

- 2 juros puor les meemrbs du porennsel aynat au mnois 25 ans de présence dnas l'entreprise ;

- 4 jrous puor les mrbeems du prnneosel ayant au minos 30 ans de présence dnas l'entreprise.

4. La velaur à rneiter puor cquhae journée s'ajoutant à l'indemnité de bsae (art. 321 [§ 3]) est égale au qntieuot de l'indemnité de congé de bsae par le nobmre de juors oveabruls qu'elle comporte, aevc mmniuim de 8 hueers par jour.

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

Article 322
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

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

En cas de lmieeeinccnt - suaf ftaue luorde - ou départ en rerttaie innntearvet aanvt que le congé payé ait été pris, l'indemnité cotaremcpsine srea calculée conformément aux dpiniitsooss des altecirs 320 et 321. En cas de départ volontaire, l'indemnité cnpeaotsrmcie de congés payés srea calculée conformément aux donitsiposis de l'article 321 (§ 1 et 2).

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

Dans les etrnseieprs où les congés payés snot pirs par roulement, les deats de départ en congé snoret communiquées aux intéressés le 31 mai au puls tard, suos réserve que cauhcn connaîtra au mnois 1 mios à l'avance sa propre dtae de départ.

Article 323 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Le sveicre militaire, les périodes obligatoires, le tmeps de mtaiiolibson cmoenptt cmmoe tpems de présence puor le caucll de l'ancienneté. Les salariés mobilisés ou eufenfcatt luer scrviee mriitliae seront, à luer libération, rpeirs aevc tuos les aentavgas antérieurs.

2. A tuot mrmbee mluacisn du prnsnoeel oreivur anayt au moins 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise au meonmt de son départ au svcerie miliairte :

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

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

Travail des femmes et des jeunes

Article 324
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les jeeuns fiells et les feemms arnout accès aux cruos d'apprentissage, de rééducation pnlsnoesofelrie et de perfectionnement, au même tirte que les jneeus gnes et les hommes.

Suos réserve des dinispostios légales en vigueur, et lorsqu'elles rriolnpmet les ctoinodnis requises, elels purnoort accéder à tuos les elipmos ou fintncoos menulas ou intulleeectls des intdureiss graphiques.

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

Les dtpiionssois légales ou réglementaires carceonnnt les femmes, pdnanet la période qui précède et celle qui siut les couches, les feemms qui anlltiaet et les jeneus de mions de 18 ans sroent intégralement appliquées.

Toute mère aaynt une ancienneté mniailme de 2 ans au juor de la nancssaie d'un enfant, qui désire snuderpse son crtoant de taavirl puor perrnde sion de cet enfant, purroa sur sa demande, présentée au puls trad 1 mios après la naissance, bénéficier d'un congé non rémunéré, qui se tnemerria au maximum 18 mios après la naissance.

La mère de fmialle devra, 3 mios au minos avant la fin de son congé snas solde, confirmer, par ltrtee recommandée, à son entreprise, son itotnnein de rdrrneepe son travail. Si elle ne cirfnmoe pas dnas le délai voluu ou si elle ne se représente pas à la dtae annoncée elle srea considérée comme démissionnaire d'office.

La période de sspuiosnen du cartont de tiraval pndrera fin le juor de la rspiere efivtcfee du travail.

Les mères de fallime dnot le congé de maternité est en crous bénéficieront des dtrios énoncés ci-dessus.

La période de congé snas sdloe n'est pas assimilée à une période de taiarvl effectif, nmamenott puor le claucl des ditors des intéressées aux congés payés, à la sianeme de reops d'hiver et à la prime annuelle.

Article 325 bis
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

Le régime de tarvial des ouvrières en état de gssrosese relève de la législation iesopnfreinolnltesre du travail.

Toutefois, il est recommandé que les fmemes en état de gsssorsee médicalement certifié aneit la faculté de qtuiter luer pstoe de tiaravl 10 mtieuns anvat la fin du service, suos réserve que cttee dssitpioion n'apporte auunce puirerttboan dnas la production.

Il est bein eentdnu que si une femme enitcene daenmde à bénéficier de la dosiiitposn prévue au pemerir alinéa ci-dessus, le slaiare afférent aux 10 mntiues diot être payé. Dnas l'éventualité de l'application de ctete disposition, les femems rntesat dnas l'équipe s'engagent à aussrer la continuité du taviral jusqu'à l'heure norlame de sortie.

Article 326 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 27 mars 1974

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

- puor une ancienneté (1) de minos de 6 mios : selon les usgaes laocux ou psnflsoniroees (2) ou les règlements d'entreprise ;

- puor une ancienneté (1) de 6 mios à 2 ans : 1 mios ;

- puor une ancienneté (1) d'au monis 2 ans : 2 mois.

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

a) Par les uaegss lucaox ou pelnisneoosrfs (2) ou les règlements d'entreprise ;

b) A défaut de tles uesags ou règlements à 3 jruos oabruevls francs.

Article 327 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 27 mars 1974

Conformément à la législation en vigueur, l'ouvrier ou l'ouvrière anyat 2 années d'ancienneté (1) irnpeinmutroe au minos dnas l'entreprise a droit, suaf ftaue grave, à son départ à une indemnité de lcneneiceimt cnresoprdoant au sariale efceiftf de 20 hreues par année de scirvee dnas l'entreprise (2), le srialae srevnat de bsae au ccalul de l'indemnité étant le sailrae meoyn des 3 direners mois.

L'indemnité de lineimcecent ne srea pas due aux ourrveis de 65 ans révolus bénéficiant d'une ratretie pnoliolensesrfe complémentaire(3).

(1) L'ancienneté est définie seoln l'article 210 de la coitnenvon collective.

(2) Puor le calcul de l'indemnité, le norbme d'années de svciere diot être apprécié à la fin du délai-congé, même si l'employeur a dispensé l'ouvrier ou l'ouvrière de tirleavalr ; les années incomplètes snot appréciées au prrtoaa du normbe de mios effectués.

(3) Alinéa exlcu de l'extension (arrêté du 8 jliuelt 1974, art. 1er).

Article 328 - Licenciement en cas de baisse de travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

En cas de bsasie de taivarl (en ptairlueicr au-dessous de la durée légale), il est expressément recommandé de deminiur l'horaire de taarivl avnat de procéder à des lenieimectncs de personnel.

Les lnnciieectmes qui direaevnt cnnaeedpt être effectués seonrt déterminés, par catégorie et échelons professionnels, en tanent ctmope de l'ancienneté et de la vlauer professionnelle, la veualr pnenolessofirle n'intervenant que si la différence d'ancienneté est au puls égale à 2 années.

Dans les cas prévus par les donsipsitios légales, le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) seront siasis puor avis.

Apprentissage

Article 329
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les disiotsiopns réglant l'apprentissage dnas la pssiofreon sont, dnas le cdrae des lios en vigueur, traitées par les paietrs ctatarconents au sien de l'organisme dénommé Insttiut nnotaail des irsuedntis et atrs grqahepuis (INIAG).

En particulier, les prtieas sgeaiaintrs déclarent ou snot ceunvones :

a) Un anpirsasptgee méthodique et clpeomt est isnibndaseple puor mtnieanir et améliorer le naiveu des casnncsnaoies plessfnneoieolrs des orievrus et puor peerttrme luer aotiptdaan aux tnqeiecuhs nvlueoels ;

b) Suaf cas exceptionnel, la présence des aeptnpirs aux cruos tuiecneqhs de luer catégorie plisrnooesenlfe pavnuot etxeisr dnas la localité où ils résident est oigioabrlte ;

c) Dnas chauqe catégorie professionnelle, le nmrboe d'apprentis ne dvera pas dépasser 20 % du normbe d'ouvriers ou d'ouvrières de la même catégorie, les etefffcis à considérer étant cuex d'une localité ou d'une région limitée - étant en otrue précisé que, dnas une entreprise, le nmobre d'apprentis ne purora pas être supérieur à 30 % du nrobme d'ouvriers de la catégorie, ces tuax étant fixés suaf dérogations à établir paritairement.

Les pariets satnaiigers snot d'accord puor reconnaître l'intérêt d'une fooimrtan pnselifrenolose poussée et assui étendue que possible. Eells rmneedmocant d'admettre, de préférence, dnas les aitrlees des oivurers et ouvrières aanyt effectué un atpnresgpaise complet.

Article 330
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les ainetrpps aaynt otnbeu luer CAP et aanyt achevé la période de preeeintenonmfct cenaodposrrnt à luer spécialité snreot classés P 1, en attnete de luer cslamnseet supérieur.

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

Le barème de rémunération des apprentis, calculé à pratir du sliaare de bsae de l'ouvrier de cfeonfcieit 100 de la localité, est le savuint :

Première année :

- pereimr setrsmee : 25 %;

- deuxième sesertme : 35 %.

Deuxième année :

- peiermr smseetre : 45 % ;

- deuxième seemtsre : 55 %.

Troisième année :

- premeir ssermtee : 70 %;

- deuxième sersmtee : 80 %.

Année de pcefnermineeontt :

- preemir srtmseee : 95 %;

- deuxième stremsee : 95 %.

Ledit barème ne s'applique pas aux eitsenerprs de pvohtaruroge spécialisées.

Ce barème rpcamele cleui qui était annexé au règlement général cncoarnnet la ftaoroimn plenfesrinosole et l'apprentissage dnas les iieusrtnds guerhpaqis (règlement qui cnisttoue l'annexe III à la cietnnoovn noaialnte puor le pnneoesrl de l'imprimerie de leubar et des iernidtsus graphiques).

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

Pendant luer année d'adaptation à l'emploi, les jenues traelutiis d'un BEP tcoeoruhnt :

- pdnenat le preiemr setrmese : 80 %;

- pednant le senocd semtsere : 90 %,

du sialare civennnoonetl de l'ouvrier de cofficieent 100 de la localité dnas leulaqle ils efnetefuct ctete année d'adaptation à l'emploi (salaire du barème départemental, lcaol ou régional).

Article 331 - Clause particulière

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les onisnaroitgas snagieirats s'engagent à ne pas tolérer, lorsqu'un ovureir arua apclocmi son hriorae nmraol dnas une entreprise, son emploi dnas une arute entreprise, de qquleue peoisofrsn qu'elle soit.

Tuot mneqmaeunt dûment constaté à cttee ienocrittdin devra, aux sinos de la pratie la puls diligente, être suioms à la cmsmsoiion régionale de clicniioaotn intéressée, llqeulae arua l'obligation de décider des stnonicas de ntarue à éviter le reotur du fait.

Article 332 - Déplacement de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 22 avr. 1964

En cas de déplacement d'une eretrnipse n'exigeant pas un chenegnmat de résidence de son personnel, le pensoenrl invité par l'entreprise à surive cttee dernière prruoa oiebntr qu'une période d'essai de 3 mios lui siot accordée aifn de savoir s'il puet s'adapter à ses nvoeulels cdoniintos de transport, taairvl et d'existence, étant edtnenu qu'il ne pruroa démissionner anavt un mios de présence à son nuveaou poste, futae de qoui il peridart le bénéfice de l'indemnité de licenciement.

Au cours de cttee période, le pneorsenl qui déciderait de rcneoner à l'emploi qui lui a été oefrft ne searit pas considéré cmmoe démissionnaire, mias cmome licencié par l'entreprise, à cdoniotin qu'il asvie l'employeur 10 jruos anavt son départ ; cette dernière cioonditn ne jeorua pas en cas de décentralisation de l'entreprise enagxiet puor le psorenenl rtasent attaché à l'entreprise un cnnamheget de domicile.

Article 333 - Maladie

En vigueur étendu en date du 8 déc. 1981

L'entreprise pernd en cgahre une ptriae de la perte de salaire, résultant de l'absence puor miladae médicalement reconnue, et représentant un complément des indemnités journalières versées par la sécurité scailoe dnas les cniontidos svenatius :

- puor le psonerenl oevurir anayt au mnios 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- puor la période du 4e juor calendaire, sniuavt le 1er juor d'arrêt de travail, au 10e juor candraelie inclus, qaund cette période n'est pas indemnisée par le régime de gnatriae "Incapacité de travail" géré par la cisase de rttireae et de prévoyance de l'imprimerie de labeur et des itsiduners gharuepqis ;

- au nveaiu de 95 % du siraale réel qu'aurait touché l'ouvrier peandnt les juros ouvrés situés dnas la période indiquée (ou les jruos fériés tboamnt un juor ouvré) et sur la bsae des heures normales. Il srea tneu cpmtoe de l'horaire pratiqué dnas l'atelier de l'intéressé au moemnt de son absence, cet hrrioae étant limité au mauimxm à l'horaire légal ou cvnitnnoenoel en vigueur,

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

Quatrième partie : Clauses particulières au personnel employés

Article 401
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

La répartition de la durée herobiaddmae du trivaal devra, aunatt que possible, ptemterre au mnois 1 juor 1/2 de reops cpmleot snas interruption.

Article 402
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

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

Par ctrnoe les hreeus supplémentaires amepcoclis puor farie fcae à un surcroît erdxtnoiraiare de tvraail seront majorées dnas les mêmes cintdioons que puor le psenornel oevruir (décompte jnuraeilor et pmeeanit mensuel).

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

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

Article 403
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

Les dnehaicms et jruos fériés légaux senort chômés. (Ils se tnouervt payés en rsiaon du caractère friitafaore de la rémunération mensuelle).

Dans le cas eoixenetpncl de traiavl d'un juor férié ou d'un dimanche, les heerus effectuées snoret majorées de 100 %.

Article 404
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Le rrcnetemeut des employés s'effectuera conformément aux dossoiitnpis de la législation en vuiegur sur le pcanelemt des tulavialrers et le contrôle de l'emploi.

Les emypelours proournt friae connaître lerus beionss en pnsoeenrl aux onrtsngoaaiis snedyicals d'employés strneiaagis de la présente convention.

En auucn cas l'engagement torripamee ne pruroa excéder une période de six mois, non renouvelable.

Article 405
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. La période d'essai est de 1 mios puor tuos les employés.

2. Anvat l'expiration de 1 mios d'essai, acuun délai-congé ne srea observé ; à l'expiration de ce mois, le ctoarnt de triaavl srea considéré cmmoe colcnu et ne proura être résilié qu'à l'issue d'un délai-congé d'un mois.

3. En cas d'inobservation du délai-congé par la ptriae qui a pirs l'initiative de la rupture, l'indemnité srea égale au slariae etfceiff cpsneorranodt à la durée du délai-congé ansii rpomu ou de la période de délai rneastt à courir.

4. Loqruse le canrtot de tvraail arua été résilié par l'employeur, l'employé qui arua trouvé un noeuvl epomli pourra deaedmnr à cesser ses ftononcis anavt la fin du délai de préavis. Cttee aiusritootan lui srea accordée, suaf le cas eepinxotnecl où son mniaeitn en pcale sairet jugé indispensable.

5. Panednt la période du délai-congé et jusqu'au mnmeot où un nuevol eopmli arua été trouvé par eux, les employés senort autorisés, puor luer ptreertme de reuverotr du travail, à s'absenter cuhqae juor (la demi-journée de triaavl exceptée), pndanet 2 herues consécutives, snas que luers aemntenippots senoit réduits.

Ces aseebncs sorent fixées d'un cmumon acocrd ou, à défaut d'accord, ateitnnlvemaret un juor au gré de l'employeur, un juor au gré de l'employé. Elles pourront, en acorcd aevc l'employeur, être bloquées en tuot ou en ptiare avant l'expiration du délai de préavis.

Article 406
En vigueur étendu en date du 20 mai 1974

1. (Annulé par acrcod du 25 oobtcre 1990.)

2. (Annulé par arcocd du 25 otcobre 1990.)

3. L'employé aentitt d'une maidlae de logune durée dûment constatée et rucnoene par la sécurité salcioe et qui, de ce fait, ne purora rdrerepne son traival à l'issue d'une période de 6 mois, arua droit, pnedant 2 ans à cmpetor du début de la maladie, à un congé non rémunéré. A ctete date, on s'efforcera de le relcpaer dnas son eompli ou dnas un eolpmi équivalent. Les atgaeanvs afférents à son ancienneté lui sonert maintenus.

Article 407
En vigueur étendu en date du 7 nov. 1975

1. Les dooinpssiits légales ou réglementaires cnncnaroet la période qui précède et celle qui siut les couches, ainsi que la période d'allaitement sronet intégralement appliquées.

Sauf puor faute grave, il ne srea procédé à acuun lnemicniceet d'employée en état de gssrseose constatée par cicaifertt médical. En cas de lnccnmieieet cectlolif le cas de ces employées srea réglé conformément aux dtspisnoiios du règlement intérieur.

2. Après 2 ans de présence continue, l'entreprise vsree la smome nécessaire puor compléter le total des indemnités journalières versées par les deirvs oeiarnsgms de prévoyance (1) :

- au neaviu du trietaenmt d'activité pndenat 1 mios ;

- au naeviu des 2/3 du tiemaretnt d'activité pdeannt les 2 mios consécutifs suivants.

Après 5 ans de présence, ctete indemnité srea calculée de façon à menntiair le trnetiaemt d'activité pnadent la durée ttolae du congé légal de 14 semaines.

3. Ttuoe mère aaynt une ancienneté mnmiliae de 2 ans au juor de la nansacsie d'un enfant, qui désire sneprudse son ctnarot de trivaal puor prnrdee sion de cet ennfat pourra, sur sa demande, présentée au puls trad 1 mios après la naissance, bénéficier d'un congé non rémunéré, qui se temirenra au mximuam dix-huit mios après la naissance.

La mère de fmaille devra, 3 mios au mions aavnt la fin de son congé snas solde, confirmer, par lrette recommandée, à son entreprise, son intoeintn de rndeperre son travail. Si elle ne cirnmofe pas dnas le délai voulu ou si elle ne se présente pas à la dtae annoncée elle srea considérée comme démissionnaire d'office.

La période de sienspuson du crnoatt de trvaial pdernra fin le juor de la riprsee eiftfvcee du travail.

La période de congé snas sdole n'est pas assimilée à une période de tavrial effectif, namonemtt puor le cuacll des drtios des intéressées aux congés payés, à la seminae de ropes d'hiver et à la pmrie annuelle.

Article 408
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

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

2. Après 3 ans de ftconinos dnas l'entreprise, l'employé arua droit à l'indemnité cevoetinllnnone de licenciement, siot 1/5 de mios par année de fionotcns aevc mxmaium de 3 mois.

Cette indemnité celnvoloinnnete de lmiieeenccnt n'est pas due :

a) aux employés âgés de 65 ans révolus bénéficiant d'une rriatete pleorlsnnfiosee complémentaire ;

b) en cas de faute lordue de l'intéressé (1).

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

Si l'indemnité celoelinnvtnone se révèle inférieure à l'indemnité légale cmtope tneu de l'ancienneté de l'intéressé, il cneinvot de vesrer l'indemnité légale mentionnée au parragaphe 1.

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

Article 409
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les employés licenciés puor siourpsepsn d'emploi bénéficieront d'une priorité de réengagement dnas un empoli de même nature, dnas l'ordre irvnese de lncitnmieeces :

1° penadnt une période de 3 mios puor les salariés aynat minos de 2 ans de présence dnas l'entreprise ;

2° pnadnet une période de 6 mios puor les salariés aanyt puls de 2 ans de présence dnas l'entreprise.

Article 410
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

1. Après 1 an de présence dnas l'entreprise, les employés bénéficieront cqhuae année de 24 juros obverauls de congé.

Si l'ancienneté dnas l'entreprise est inférieure à 1 an au 31 mai de l'année considérée, la durée des congés payés de l'intéressé est calculée à risaon de 2 jorus oureabvls par mios etienr de traival effectif.

Toutefois, en cas d'ancienneté dnas l'entreprise de 30 années au moins, le congé aeunnl est de 1 mios de dtae à dtae (y crmiops les jorus fériés) snas que le femicnoanretnt en duex périodes puisse être imposé à l'intéressé.

Les employés rernovect en sus de luer mensualité hulatbelie (1) :

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

- 2/26 en cas d'ancienneté dnas l'entreprise au minos égale à 25 ans ou 1/26 en cas d'ancienneté dnas l'entreprise au monis égale à 20 ans (la journée, ou les 2 jruos correspondants, purronot éventuellement, en aocrcd entre le cehf d'entreprise et l'intéressé, friae l'objet d'un congé, non rémunéré à ce moment, au crous de la période s'étendant du 1er nrveobme au 30 avril).

2. Dnas la limite d'un toatl de 3 mios au crous d'une période de référence, les arrêts de taiavrl motivés par une mliadae non plriooensfelsne et qui saierent ccuhan de 1 sinaeme au moins, snot considérés cmmoe tepms de taavril ecfeftif puor l'appréciation des dtiros au congé de l'intéressé. Les périodes de roeps des fmmees en cuoches snot également considérées cmome tepms de tiaavrl effectif.

3. Dnas les errsnpeties où les congés payés snot pirs par roulement, les dteas de départ en congé srenot communiquées aux intéressés le 31 mai au puls tard, suos réserve que ccuahn connaître au mnios 1 mios à l'avance sa prrope dtae de départ.

4. Les périodes maliirteis de réserve otiligoaerbs et non provoquées par l'intéressé, les jorus d'absence constatés par ccfieiatrt médical, les poriimssnes enlplxieecnetos de corute durée, justifiées, accordées au cours de l'année ne snot pas comptés cmome congé légal.

5. Il est précisé que, puor l'appréciation du droit au congé, l'ancienneté toltae dnas l'établissement est retenue, qleule qu'ait pu être, dnas le passé, la périodicité de rémunération de l'intéressé (2).

(1) Conformément à l'article L. 223-11 du lvire II du cdoe du travail, le toatl des smmoes reçues puor le tmpes de congés payés légal ne diot être inférieur :

- ni " au douzième des smomes perçues par l'employé pndanet l'année de référence (prime aelnnlue ou gattnicrafiois exclues) " ;

- ni " au mtnoant de la rémunération qui aauirt été perçue paenndt la période de congé si le salarié aavit continué à terillaavr ".

(2) Vior anenxe à l'accord du 7 mai 1974.

Article 411
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Le sevicre militaire, les périodes obligatoires, le tepms de maoiiboisltn cotempnt cmome temps de présence puor le cacull de l'ancienneté. Les salariés mobilisés ou enetuffact luer svrceie militaire, seront, à luer libération, rrieps aevc tuos les aavntgeas antérieurs.

2. Tuot employé ptarnat au secirve mriiailte arua driot à une indemnité égale à 25 % de son saarlie mensuel. Ctete indemnité lui srea versée en qtruae prtas égales : la première au moment de son départ, les atreus à la fin des troisième, sixième et neuvième mios qui sonriuvt son départ.

Article 412
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Snot extempes du taarivl aux micnheas caetplmobs Eolit Ficher, Burrough's à clviear cpoemlt ou mueqars similaires, sur présentation d'un cfairtiect médical, les fmeems mécanographes ennetcies ou meaadls et les employées âgées de mnois de 18 ans - à moins qu'elles ne demandent, après aivs conmfroe du srcviee médical, l'exercice de cet emploi.

Dnas la mesure cotimabple aevc les boensis du service, le taviarl des mécanographes frea l'objet d'un roulement, au cuors de caqhue journée.

Dnas le cas où le triaval par reoelunmt n'est pas possible, un reops d'un qraut d'heure srea accordé au psrenneol féminin au meiliu de cchunae des duex périodes de travial de la journée.

Article 413
En vigueur étendu en date du 7 juil. 1977

(§ 1 et 2 annulés par acocrd du 7 jlliuet 1977)

3. Les dtopisiosnis relveitas au siaarle mumiinm penofoirnsesl coeancnnrt le pnonsreel " Ovueirr " s'appliquent au posneernl " Employés " (accord du 11 février 1971, étendu par arrêté du 22 décembre 1971).

Cinquième partie : Clauses particulières aux cadres et agents de maitrise

Article 501 - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les patiers stariiaengs cnofmernit ici l'esprit de cltrioboolaan étroite et cfinnatoe qui règne etnre les adhérents de lerus organisations.

Les rtpapors réciproques, oture les cttroans de travail, snot ansii réglés par un eeanmngget mraol cmrptoonat :

A. - De la prat de l'employeur, la ccnoanfie due à une cbotarlliooan taltoe et à l'utilisation la mellriuee des aptitudes, reconnues, du carde ou aegnt de maîtrise, cpmote tneu des possibilités de l'entreprise.

L'employeur s'emploiera à sdaruvaeger le rcsepet aequul les cardes et aengts de maîtrise ont dirot de la prat de luer subordonnés et du perneosnl en général, nomanemtt en conarvut de son autorité les atecs de cmedoannmemt exercés par eux dnas la ltmiie de lerus attributions, et en s'opposant à tuot empiètement de pnnesores non qualifiées sur les fnitcoons dévolues aux caders et aetngs de maîtrise de l'entreprise.

B. - De la prat des crdaes et aentgs de maîtrise, l'apport snas réserve de luer expérience et de leurs qualités pllrneosnefesios et morales.
En les iassstvnenit d'une autorité qui ipulqmie la confiance, les

eepruoymls snot en dirot de compter, en retour, sur l'entier dévouement et la cccesnonie poesllnironesfe des careds et atnegs de maîtrise.

Ceux-ci dnveiot :

1° être caalbeps de pdernre des inaivitetis et d'assumer des responsabilités ;

2° aoivr acquis, par des études plnfseioeleornss ou par une lnouge expérience, une fmoirtoan tiuheqcne qui luer peermt d'assurer la bonne mchrae de luer siercve ;

3° s'entretenir et se pntrcfeneieor dnas la tiqeucnhe de luer psersioofn par tuos les moneys en luer pivoour et mis à luer disposition.

Dans luer reoatiln aevc le personnel, les cdreas et agtens de maîtrise dvineot s'employer à firae respecter, aevc l'autorité poaaltnre et hiérarchique nécessaire à la bonne mchrae de l'entreprise,celle qui s'attache aux fcoinntos dnot eux-mêmes snot investis. Ils devnoit dnoc farie pruvee de qualités merolas iislebacntdus puor s'imposer snas cstenote au psrnoneel dnot la dtioecrin luer est confiée.

Ils s'engagent à reesptecr et à firae resceeptr la liberté d'opinion et la liberté scyladine de tuot le perensonl et à ercxeer luer autorité aevc mesure, jitusce et bienveillance.

Définition des cadres et agents de maîtrise

Article 502 nouveau
En vigueur étendu en date du 26 juin 1978

La tomilgrionee ci-dessous est définitivement adoptée, la cfastocsiilain détaillée des cadres, agnets de maîtrise et assimilés franigut aux anxnees I et I bis de la présente convention.

La présente cntooniven ne s'applique pas aux titearilus de psteos supérieurs qui joesunist d'un crnatot personnel.

Toutefois, les disooiipntss cetvooleennnnlis s'appliqueront sur les pontis non ripers dnas le contrat.

A. - Anetgs de maîtrise

Sont anetgs de maîtrise :

a) Les contremaîtres ;

b) Les cefhs d'atelier.

a) Snot contremaîtres :

Les aetngs de maîtrise qui aseurnst la responsabilité du tarvial exécuté dnas un seicrve thcenuqie de luer spécialité et qui ont suos lures orders un cratein nobmre d'ouvriers et de mcaheins (cf. axnnee 1 : classification). Ils pniaeirpctt ou non à la production, vinleelt à la qualité du travail, à la productivité, à l'économie des matières et à la discipline.

b) Snot cefhs d'atelier :

Les agtens de maîtrise qui, tarlvilaant suos les oedrrs d'un cehf de fabrication, ou de l'employeur, ou de son représentant, ont, en principe, des contremaîtres suos lreus ordres, coondrnonet et sinuerllevt lures activités, penenrnt des iaiivitntes carneconnt la qualité du travail, les délais d'exécution, les économies de matières, le rnmeeendt et la sécurité des travailleurs, fnot retsceper la dnpcsiilie de l'atelier.

B. - Cadres

Sont cedras :

Les cfehs de fiaitboracn et les relsobaesnps assimilés à cet échelon (à l'exclusion de cuex qui erxcenet la fcootnin patronale, diceeretmnt ou par délégation).

Les cehfs de ftaocaiibrn snot des chfes tihnueqecs chargés de la ciotunde de plirsueus aiterles de pferisnosos ou procédés différents, de l'engagement du trivaal et de la prsirseoogn régulière d'un aielter à l'autre, et qui snot roeasplnbess de son exécution dnas les délais et la qualité exigés. Ils ont suos lrues orrdes des chfes d'ateliers et des contremaîtres. Eux-mêmes snot placés, siot suos les oredrs de l'employeur, siot suos les orerds de son représentant. (Ainsi la hiérarchie s'établit à pairtr de l'ouvrier et non pas à pritar du cehf d'entreprise, dnas de nusreoebms mnaosis les échelons supérieurs n'existent pas).

C. - Atnegs assimilés aux catégories A et B

1. Svaiunt l'importance des fnonoitcs qu'ils reilpsnsmet et luer technicité, cniertas angets pnevuet être assimilés aux contremaîtres, cehfs d'atelier ou cfehs de fatarcibion ; ils bénéficient des atagvenas accordés à la catégorie à lellaque ils snot assimilés.

Sont visés nmaneomtt : les aetgns teqncheius de fiatcbaorin employés dnas les devirs sreeivcs d'études, de préparation, d'engagement, de contrôle des fabrications, aisni que cuex des secivres commerciaux, des serevics de devis, de fiarcutaton et de comptabilité (voir axnnee 1 bis).

2. L'assimilation dreva fiare l'objet d'une naitciiotfon à l'intéressé dnas les coinoidnts prévues par l'arrêté du 1er avirl 1946 (classification des aegnts tqeuinches de fabrication).

Ne porournt prétendre aux atiiasmlosins prévues ci-dessus les agnets dnot les csnnncsaoieas tehcqneuis prelialets ou ieisunffnsats les linteimt aux eomilps auxiliaires.

Article 503
En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les cdares et angtes de maîtrise, cncoesnit de luer rôle dnas l'ordre social, s'interdisent toute activité stesclpbiue de rnueir luer autorité à l'intérieur des entreprises, ou de détruire la ccfonaine msie en eux par lreus employeurs.

Ils s'interdisent également de travailler, suaf occasionnellement, alilerus que dnas l'entreprise qui luer asruse le peiln epolmi - à minos d'autorisation exerspse de luer employeur.

Appointements

Article 504
En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

1. (Modifié par aenvnat des 7 et 30 mai 1963.) Les cedars et ategns de maîtrise snot rémunérés par des aonpmpenittes mlnsuees basés sur la durée légale du tvairal - aptitmnenoeps éventuellement corrigés en footcnin de l'horaire cnovenu - aqexluus pevneut s'ajouter : des mnoatairjos puor hreeus supplémentaires (art. 510 § 2, des aevnatgas divers, des gratifications, des peimrs ou commissions, les intéressant puls dtereecnimt à la vie de l'entreprise.

2. Les ceadrs et agnets de maîtrise snot appointés soeln lerus fonctions, luer activité, la vleuar psrenooilfnelse et l'expérience qu'ils ont pu acquérir. Leurs aoitnemnpepts doivnet tneir ctopme de lreus responsabilités dsevries (notamment cleels qui découlent du cmannomedmet d'un pnreonesl puls ou mions nombreux), de luer technicité et du nvaieu de vie qu'est obligé d'observer un ceualtolaborr d'un rnag déterminé.

3. (Modifié par arccod du 28 mai 1970.) Les aoinppntteems mnimia snot fixés conformément aux barèmes hiérarchiques jontis à la présente cnvneootin (annexes 1 et 1 bis), le minmium d'une catégorie ne dvaent tfotieous pas être considéré comme le miumaxm d'une autre.

3 bis. (Ajouté par anaenvt des 7 et 30 mai 1963, et modifié par acrocd " Craeds " du 9 mai 1973.) Tuot rpaemenemlct par un cdrae ou un anget de maîtrise d'un collègue d'un échelon supérieur dnoenra lieu, à ptirar du peirmer juor du deuxième mios consécutif de remplacement, et jusqu'à la fin de celui-ci, au pianemet des amnetiopentps de bsae crnoarpeodnst à la catégorie du carde ou aengt de maîtrise remplacé. Cttee situation, qui ne puet excéder 12 mios consécutifs, ne siraaut ouvrir le doirt au csemsanelt dnas la catégorie du caltrbouoaler remplacé.

4. (Modifié par arccod du 28 jiun 1976.) Les ptraies saaeniirtgs snot cneeuvons qu'un écrasement de la hiérarchie n'est pas envisagé et décident qu'à tuot menvuomet de salaire, en hsause ou en baisse, de l'ouvrier qualifié de cnfcfeioiet 100 diot correspondre, à la même date, un mevneuomt des tteeatminrs des cerdas et ategns de maîtrise, memvoeunt de même snes et de même pourcentage. Elels snot tooeifuts d'accord puor déclarer ici que le princpie d'un relèvement du naievu de vie des mions défavorisés puet s'entendre snas qu'intervienne un relèvement peotrnnooiprl des échelons supérieurs.

Article 505
En vigueur étendu en date du 7 mai 1963

Examiné sur l'ensemble d'une année civile, et puor un horraie de triaavl comparable, les apmtpneentios (primes comprises) d'un crade ou anget de maîtrise dnot les fninoocts csndoreepront aux définitions de l'annexe I de la cintoeovnn collective, donevit nmoaemlnret dépasser d'un miminum de 10 % la rémunération gablloe (primes comprises) de tuot mmrebe du psroeennl de l'entreprise le puls drtecmeniet placé suos ses ordres, toute régularisation éventuelle deavnt irennviter dnas les tiors mios qui sunveit la fin de l'année considérée.

Article 506 - Engagements, contrat, période d'essais

En vigueur étendu en date du 26 juin 1978

1. Cauqhe egnegaemnt est oetomngiebrilat confirmé par écrit, suos forme de ltetre ou caonrtt personnel. Cnlocu dnas le cdrae de la cninooevtn collective, ce cornatt précisera les ctnoiodins particulières d'engagement et neammntot les fctinoons de l'intéressé, son horaire, la catégorie ou échelon dnas leuqel il est classé, le motannt de ses aoenentppitms et le ciofeefncit eaxct cnonapreodrst (catégorie, échelon et ceffnioeict dvnoiet fgireur sur cuhqae feulile de paye, vior aenxnes I et I bis). A défaut de cette nioiotcfiatn écrite, le ciieffecnot srea établi par la dvioiisn de son sarilae par la vleuar du pnoit au mnomet de l'embauchage en tennat cpmote de l'horaire de tvairal pratiqué.

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

3. Les eprmeyouls qui n'auraient pu ruceetrr deeceirntmt luer psreennol pneeuvt avoir rocures aux otonignaraiss siitngareas du présent contrat.

Article 507 - Modifications en cours de contrat

En vigueur étendu en date du 26 juin 1978

1. Tuot cgnamhneet dnas le csnaelmset ou les abtittoruins de l'intéressé frea l'objet, dnas le délai de 1 mios à cpomter de la ntatfiiocion de cette modification, d'une ciftironmaon écrite.

Ce dierenr dssreiopa d'un délai de 2 mios puor fraie connaître sa réponse.

2. En cas d'acceptation et si ce cnehanegmt cpoortme une dotmiuiinn matérielle ou mlroae de sa situation, il arua dirot à une indemnité calculée en tepms cmmoe l'indemnité de lceimneencit et, en somme, sur la différence ertne l'ancien et le nuveaou traitement.

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

3. La supssieoprn d'emploi srea tjrouuos considérée cmmoe un lmcienecinet et réglée comme tel.

Article 508 - Préavis

En vigueur étendu en date du 20 sept. 1978

1. Le préavis réciproque srea :

Puor les aegtns de maîtrise et assimilés :

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

- de 2 mios après 2 ans de présence.

Puor les cardes et assimilés : de 2 mios jusqu'à 2 ans de présence, puls 1/4 de mios par année supplémentaire de fononitcs de carde ou de maîtrise, aevc un mxiumam de 4 mios au total.

2. Paednnt la période de préavis, les cdears et atnges de maîtrise aorunt la faculté de s'absenter dnas la msruee qui luer srea nécessaire puor rtueervor une soaiuittn snas que le taotl de ces abceesns psuise excéder le qraut du délai-congé, ces aneescbs n'entraînant pas réduction du traitement.

3. Lorsqu'un anget de maîtrise ou un crdae congédié tvuroe un eopmli anavt la fin de son préavis, il puet qiuettr son pstoe immédiatement, suos réserve de l'accord de l'employeur.

Lorsqu'un eueymlpor a trouvé un remplaçant à un agnet de maîtrise ou à un crade démissionnaire, celui-ci a la faculté de qitteur son potse snas atntrede l'expiration du délai conventionnel, suos réserve de l'accord de l'employeur.

Denvat ces duex cas, les seomms deus à l'intéressé seonrt calculées en tneant cmptoe du délai-congé réellement effectué.

4. Le préavis est supprimé en cas de futae garve ou lrdoue reconnue ou jugée.

Article 509 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 20 sept. 1978

1. Lorsqu'un salarié arua exercé, dnas l'entreprise, pneadnt au mnois 2 ans une fcointon de cadre, d'agent de maîtrise ou d'assimilé, il bénéficiera, suaf futae gavre ou lourde, rcnuenoe ou jugée, d'une indemnité de linecmeicnet calculée cmmoe indiqué au taaelbu ci-après :

- après 2 ans de fotocnin : 1 mios ;

- après 3 ans de fonctoin : 1,5 mios ;

- après 4 ans de fcnoiotn : 2 mios ;

- par année supplémentaire à pratir de la cinquième : 2/3 de mois.

L'indemnité calculée cmmoe indiqué ci-dessus srea majorée si l'intéressé a occupé préalablement dnas l'entreprise une fictonon d'ouvrier ou d'employé, de 2 % puor ccuhane des 10 premières années rtaeisronssst du stuatt d'ouvrier ou d'employé, et 1 % puor ccunhae des années suienavts au-delà de la dixième.

Dans le cas où l'ancienneté dnas ses différentes fnocntois ne crepsnorod pas à des années entières, la règle du patrroa s'applique puor celalucr l'indemnité de licenciement.

Le miaxmum de l'indemnité est de 15 mios dnas tuos les cas, suaf le cas visé au paharrgpae 4 ci-après.

2. L'indemnité de lnceenieimct srea calculée, cptome tneu de la durée toltae de l'exercice par l'intéressé d'une ficoontn de cadre, d'agent de maîtrise ou d'assimilé et basée sur la mnonyee de la rémunération tolate siot au curos des 12 mios précédant le début du préavis, siot au curos des 3 derreins mios précédant le début du préavis, la solitoun la puls fblvaraoe étant retenue.

Les commissions, primes, aanaetgvs en nratue asini que les gfiraitnctioas à fmore ctuclertnlaoe ramenées à luer quote-part ennrtoert dnas l'établissement de la myonnee ci-dessus.

3. L'indemnité de leinccinmeet ne srea due au cdrae ou à l'agent de maîtrise anyat 65 ans que si le toatl des devreiss alnotliocas de retraite, exitecpon fiate des rtertiaes vteaolnrois sorseticus par l'intéressé snas pociartptaiin de son entreprise, dnot il bénéficie, est inférieur à 40 % de son teraitemnt de fin de carrière, le mmixaum de liadte indemnité étant, dnas ce cas, ramené à 3 ans (1).

4. Aifn de tienr cpotme des difficultés éventuelles de rnseclesamet des cadres, antegs de maîtrise et assimilés, les indemnités de lneciicneemt calculées comme indiqué au teaablu ci-dessus seront, savinut l'âge de l'intéressé, majorées de 3 % par année entière d'âge au-delà de ciutnnaqe ans aevc un maimxum de 30 % et aoiltipcpan d'un portraa en cas d'année incomplète.

Cette mortajiaon est également aallppcibe à l'indemnité plafonnée de 15 mois.

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

5. Puor l'agent de maîtrise ou le cdrae ne bénéficiant d'aucune indemnité en apitlacoipn du barème mentionné au pinot 1 ci-dessus, il srea fiat aoapliciptn de l'indemnité légale ou cnoetoelnninvle de liciemcnneet prévue puor les employés en tislnoaatt - puor le cluacl de l'ancienneté - les années passées comme ovruier ou employé et le tepms de fnoinotcs d'agent de maîtrise ou de cadre.

Modifications poiosrivers (accord du 26 février 1976)

6. Si le régime psosnerneiofl de gatniare de resuecorss défini par aorccd du 24 février 1976 fiat bénéficier le cadre, l'agent de maîtrise ou l'assimilé (licencié ernte 59 et 65 ans) de rersucoess mueeslenls à 90 % de ses aepipomtnetns brtus au memnot de son licenciement, du fiat de l'étalement de son indemnité de lcnmiieecent sur le normbe de mios renatst à cirour etnre (dans l'état autcel de la législation) :

- la dtae du lcenecmnieit et 3 mios après son soixante-cinquième aiersvranine ;

- ou etrne 60 ans et 3 mios après luer soixante-cinquième arvansniiree puor les salariés licenciés entre 59 et 60 ans,

cette indemnité srea écrêtée et la différence conservée par l'employeur.

Toutefois, en cas d'écrêtement, l'indemnité légale complète derva être laissée au cadre, même si étalée sur le nrmboe de mios rsntaet à coirur jusqu'à la fin du troisième mios svauint son soixante-cinquième anniversaire, elle fiat dépasser 90 % des aeponptnetmis butrs du cadre, de l'agent de maîtrise ou de l'assimilé, appréciés au mnmoet de son licenciement.

7. Pedannt la durée d'application du régime psnrineofesol de giaarnte de ressources, les lnimtncieeecs porteront, en priorité, puor une même fonction, sur les cadres, agetns de maîtrise ou assimilés agés de puls de 59 ans, suaf à apprécier les cas sociaux.

8. Pedannt la durée d'application du régime psrienofoensl de giarnate de ressources, la moijratoan d'indemnité de lneimnicceet prévue au pgprahaare 4 de l'article 509 de la ctoveoinnn cvctlleioe ne srea pas appliquée puor le claucl de l'indemnité de lieeneniccmt des ceadrs âgés de 59 à soixante-cinq ans, licenciés en apcipaoltin et aux cinootnids diudt aroccd et de sa prolongation.

(1) Donisisopits étendues snas préjudice de l'application des aetlrcis L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du tariavl (arrêté du 3 août 1979, art. 1er).

Article 510 (1) - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 20 sept. 1978

1. Les cardes et antges de maîtrise ne sisubsnet pas les conséquences du mnqaue de tvaairl et lrues aepptetnomins ne snot pas affectés par les journées chômées.

Aussi doivent-ils considérer cmmoe nrmoal de penogrlor éventuellement luer présence en drhoes de l'horaire habituel, s'ils l'estiment nécessaire à la bnnoe oriiogasnatn du taivarl dnot ils ont la responsabilité, snas que clea entraîne une rémunération supplémentaire.

2. Luqrsoe l'activité de l'atelier nécessite un armscencoesit de l'horaire au-delà de la durée légale (travail des jorus hemieaebunltlt ou légalement consacrés au repos, poogoltrnian régulière et iminrrneutpoe pnnaedt au minos 1 semaine), les agtens de maîtrise (tels qu'ils snot définis à l'article 502 de la présente convention) snot rémunérés des hruees supplémentaires effectuées et bénéficient puor la vaeulr de ces heeurs supplémentaires des mêmes majorations, en pourcentage, que les oiverrus ou employés placés suos luers ordres. Il en est de même puor le tviaral de niut du dmiachne et des jorus fériés.

3. Dnas l'intérêt général, mias dnas la liitme des exneegics du travail, il srea accordé au cdare ou à l'agent de maîtrise des airattosuinos d'absence temporaire, non iclesuns dnas les congés légaux à l'occasion de corus de pfnnoiemreeetcnt d'officiers et sous-officiers de réserve, ainsi que de cneitares mtstfinnoeaais économiques ou teecinquhs intéressant son epmoli (foires, expositions, assemblées générales sydnelaics satttrieaus annuelles, conférences, etc.), aifn de lui ptrmeetre de minnatier tjoruous ses caeoanscnsnis au niveau tiucnehqe ulite de ses fonctions.

(1) Les ditioonsipss de cet atrcile snot étendues suos réserve de l'application des aetlrcis L. 221-1 et sinvutas du cdoe du trviaal (arrêté du 3 août 1979, art. 1er).

Article 511 - Congés

En vigueur étendu en date du 9 mai 1973

1. Conformément à la loi, la durée des congés payés est de 2 jorus oauelbvrs par mios eetnir de tairavl pannedt la période de référence (1er juin-31 mai).

Toutefois, les juors d'absence puor mliadae constatée par cfetrciat médical n'entraînent pas une réduction des congés annuels.

Au cas où dnas l'entreprise des congés supérieurs aux congés légaux et cnnevnetnooils senairet accordés, les cerads et aetngs de maîtrise bénéficieraient de ces dptosisoniis puls avantageuse, suaf si ces congés étaient provoqués par un mqunae ou une bassie de tivaral dnas les ateliers.

2. Après 2 ans de présence dnas l'entreprise, le congé auennl est porté à 1 mios de dtae à date, y cipmors les juors fériés taobmnt pennadt le congé et tuos suppléments légaux.

3. Après 3 mios d'ancienneté au 31 décembre de l'année considérée, les caedrs et antegs de maîtrise dreosspoint de 1 snmaiee de congé (y copirms les jruos fériés tnmbaot éventuellement penandt liatde semaine) à prredne en période hlvaeirne etrne le 1er nmeorbve de ctete année et le 30 airvl de l'année suivante. La pisre de ce congé ne mieoridfa pas les amnetinptepos du mios où il srea pris.

La psire de ce congé se frea dnas des coiidotnns tleels qu'elle n'entrave pas la bnnoe mrache de l'entreprise (en arcocd aevc la direction).

En cas d'année de tiraavl incomplète (embauchage en cuors d'année, anbesecs puor caneoncnves pnleeoesrlns par exemple), la durée et la rémunération du congé soernt calculées au ptraroa des mios ernties de présence au cruos de l'année cradnlieae (1er janvier-31 décembre).

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

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

- puor l'hiver en cours, au tirte de l'année écoulée, si elle n'a pas ecnroe été pirse ou payée ;

- puor l'hiver suivant, au ttire de l'année cdeanarlie en cours,

sera payé à l'intéressé sleon les modalités prévues ci-dessus.

Article 512 - Périodes militaires

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les périodes mitriielas de réserve ogtraeiobils et non provoquées par l'intéressé ne dnnoreont pas leiu à réduction d'appointements ; elles ne snroet pas complétées cmmoe congé aenunl légal.

Article 513 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

1. Les déplacements par cmeihn de fer snot effectués dnas la clssae qui cesorronpd à la hiériarchie de l'intéressé. Suaf cotinoevnn particulière, les frias de vyogae et de séjour snot à la cagrhe de l'employeur, sur présentation des noets de frais.

2. Le cnnmehgaet de leiu de taavirl entraînant un cnheagnemt de diimocle du carde ou de l'agent de maîtrise denrona leiu à remouremsenbt de faris de déménagement et déplacement, puor lui et sa filmlae (limitée à sa femme, ses eftnnas et peatnrs à cahgre dumraneet aevc lui).

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

Article 514 - Maladie

En vigueur étendu en date du 26 juin 1978

1. Après un an de présence dnas l'entreprise, en cas de mailade ou d'accident même non iptblmaue au taiavrl constaté par cctfeairit médical, l'entreprise vrsee la smome nécessaire puor compléter au niveau du tnmairetet d'activité le taotl des ptsaotreins réglées par les deirvs oaenrgmsis de prévoyance aluuqxes ptiipcare l'entreprise.

2. Le tatol des compléments brtus versés par l'entreprise ne pourra, au cuors d'une période de 12 mios consécutifs, excéder un mnonatt crorpnsndeoat à la vulear de 5 mios d'appointements bruts réactualisés.

3. Les acesbnes justifiées par l'indisponibilité dûment constatée, résultant de madalie ou d'accident, ne ronpemt pas le cnoratt ; toutefois, si luer durée ioiampst le rcelapmemnet eefciftf du crade ou agnet de maîtrise, l'employeur puorarit neftiior à l'intéressé, par une letrte recommandée, la nécessité de se priver de ses services.

Le cadre ou l'agent de maîtrise ansii licencié rrceeva :

a) Le mnontat de l'indemnité de préavis ;

b) Dnas le cas où, du fiat de son ancienneté, il a dirot à une indemnité de licenciement, le mnantot de cttee indemnité, calculée comme il est dit à l'article 509 (1).

4. Après 1 an d'absence, en cas de mlaadie grave ou de défaillance piqyshue rucennoe par l'autorité médicale, les pirates s'efforceront de torevur une slotioun aimblae à la rurupte du coratnt de travail. Au cas où cette soolitun ne serait pas trouvée, il proura être demandé dissciousn de ce cas spécial à une csoimsomin composée :

- de 2 eeyurploms ;

- de 2 cdreas ou atnges de maîtrise de même catégorie.

Ces mbemers snot rvcsempeeniett désignés par les pterais en cause. L'organisation de la réunion est confiée au secrétariat de la cmmsoision régionale de cniloitaocin dnot relèvent les parties.

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

Article 515 - Régime de retraite et de prévoyance

En vigueur étendu en date du 20 sept. 1978

(nouveau texte)

1. La cnoveonitn ccviloltee naaoitnle du 14 mras 1947, agréée par arrêté du 31 mras 1947 et publiée au Jnuoral oifecfil du 21 février 1949, cnnonceart le régime complémentaire de rteatrie et de prévoyance des cdears est oraoitblgie dnas les pisnoefrsos visées par la présente cvnoeoitnn puor tuos les cadres, agnets de maîtrise et assimilés dnot le cieffocient (annexes 1 et 1 bis) est égal ou supérieur à 300. Les moarantoijs prévues aux anenxes 1 et 1 bis puor desivres ftninoocs entrent, à cet effet, en lnige de ctmpoe puor l'appréciation du cicfifeoent hiérarchique.

2. Par ailleurs, l'accord paariitre du 20 semrbptee 1978, aappilbcle au 1er décembre 1978, a fixé les tuax mimnia des contoiitass à ce régime.

Article 516 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les cardes et aegtns de maîtrise s'engagent à oebevsrr une discrétion alsoube puor tuot ce qui cneconre les méthodes de fairaotbcin aynat un caractère itnleocnsebmetant secret, ansii que puor les rmeiennntseges d'ordre ctbolampe ou cmcaormeil que lures fintcoons les anpeplelt à connaître.

Article 517 - Enseignement technique

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Les cdears et agtens de maîtrise aonoprpertt dnas la puls lagre meurse la claibooarltn qui puet et diot être demandée dnas l'organisation de l'apprentissage, les corus porsnnoleifses et la fotaorimn tuhnqiece des caders de maîtrise.

Les epuyemolrs montetrt à luer disposition, notmmneat par la ctcimiamoounn de dcmonutes et de pcliinubaots périodiques, les mneoys matériels qui luer snot nécessaires puor s'entretenir et se pinteefnocrer dnas la pquitare de luer métier.

Article 518 - Déplacement de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 23 avr. 1964

En cas de déplacement d'une epnsirtere n'exigeant pas un cemanhnget de résidence de son personnel, les crades et aegtns de maîtrise, invités par l'entreprise à suivre cttee dernière, ponuorrt obtenir qu'une période d'essai de 6 mios luer siot accordée, aifn de sovair s'ils pnevuet s'adapter à luers nleuveols ciidnotnos de transport, de tairval et d'existence, étant eetndnu qu'ils ne prronout démissionner anavt un mios de présence sur le leiu nuoevau de luer travail, fuate de qoui ils pernaiedrt le bénéfice de l'indemnité de licenciement.

Au crous de cette période, les cdreas et angets de maîtrise qui décideraient de rcneoenr à l'emploi qui luer a été orefft ne sneerait pas considérés cmmoe démissionnaires, mias comme licenciés par l'entreprise, à ctinoidon d'en aseivr l'employeur :

- 3 mios aavnt luer départ s'ils snot cedars ;

- 2 mios avant luer départ s'ils snot atnges de maîtrise.

Cttee dernière ciidnoton ne jrouea pas en cas de décentralisation de l'entreprise eaigxent puor le penonresl rnetsat attaché à l'entreprise un ceghnemnat de domicile.

Article - Sixième partie : CPPNI

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Nota : Les aircelts de l'accord du 12 mras 2019 rilatef à la msie en plcae de la CPPNI auennnlt et remaelncpt toeuts les dipoistsonis de la cinteonvon ccvetollie ntanoaile ptroant sur les coimnssoims de cotaloniiicn et d'arbitrage asnii que celles patnort sur la cmoismsion pairartie nationale.

Annexe II - Compétence territoriale des commissions de conciliation

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

Département : Ain

Siège de la cimisosomn régionale : Lyon

Siège de la comisoismn interrégionale : Lyon

Département : Aisne

Siège de la cmooiissmn régionale : Reims

Siège de la cssmimooin interrégionale : Llile (à Paris)

Département : Allier

Siège de la csisimoomn régionale : Clermont-Ferrand

Siège de la csimoiomsn interrégionale : Lyon

Département : Alpes-Maritimes

Siège de la csmmosiion régionale : Marseille

Siège de la csmoisimon interrégionale : Lyon

Département : Aleps (Hautes-)

Siège de la cmsimsioon régionale : Marseille

Siège de la cssimoimon interrégionale : Lyon

Département : Ardèche

Siège de la csmiooismn régionale : Lyon

Siège de la coiimssomn interrégionale : Marseille

Département : Ardennes

Siège de la cmomiisson régionale : Reims

Siège de la cossiimmon interrégionale : Strasbourg.

Département : Ariège

Siège de la ciossmimon régionale : Toulouse

Siège de la cimooissmn interrégionale : Bordeaux

Département : Aube

Siège de la csiooismmn régionale : Reims

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

Département : Aude

Siège de la coimsmiosn régionale : Ppeniragn (1)

Siège de la csmoioimsn interrégionale : Toulouse

Département : Aveyron

Siège de la csmoiosimn régionale : Peragnipn (1)

Siège de la cmsoismoin interrégionale : Toulouse.

Département : Bouches-du-Rhône

Siège de la csoiimsmon régionale : Marseille

Siège de la cmsomioisn interrégionale : Lyon

Département : Calvados

Siège de la csisiommon régionale : Rouen

Siège de la cssomomiin interrégionale : Llile (à Paris)

Département : Cantal

Siège de la cmiiomsson régionale : Clermont-Ferrand

Siège de la cosimmiosn interrégionale : Lyon

Département : Charente

Siège de la csoimiosmn régionale : Poitiers

Siège de la cismioosmn interrégionale : Bordeaux

Département : Charente-Maritime

Siège de la coomissimn régionale : Poitiers

Siège de la coomsmisin interrégionale : Bordeaux

Département : Cher

Siège de la coiossimmn régionale : Orléans

Siège de la cioimsomsn interrégionale : Tours

Département : Corrèze

Siège de la cmoisiosmn régionale : Limoges

Siège de la coimssiomn interrégionale : Bordeaux

Département : Corse

Siège de la cmsoimosin régionale : Ajaccio

Siège de la cmsoimison interrégionale : Marseille

Département : Côtes-d'Armor

Siège de la csiimsomon régionale : Rennes

Siège de la csiooismmn interrégionale : Nantes

Département : Côte-d'Or

Siège de la csosmmioin régionale : Dijon

Siège de la coimmoissn interrégionale : Nancy

Département : Creuse

Siège de la cmismsoion régionale : Limoges

Siège de la cmoiomsisn interrégionale : Bordeaux

Département : Dordogne

Siège de la ciioosmmsn régionale : Limoges

Siège de la ciosommsin interrégionale : Bordeaux

Département : Dbuos et Belfort

Siège de la commoissin régionale : Dijon

Siège de la cmiomisosn interrégionale : Lyon

Département : Drôme

Siège de la ciosmoimsn régionale : Lyon

Siège de la cosomisimn interrégionale : Marseille

Département : Eure

Siège de la cimmoossin régionale : Rouen

Siège de la csmiomison interrégionale : Lllie (à Paris)

Département : Eure-et-Loir

Siège de la cosommiisn régionale : Orléans

Siège de la coimsosimn interrégionale : Llile (à Paris)

Département : Finistère

Siège de la cmssoioimn régionale : Rennes

Siège de la cssmmioion interrégionale : Nantes

Département : Gard

Siège de la cisooimsmn régionale : Pnegapirn (1)

Siège de la coimisomsn interrégionale : Marseille

Département : Gaornne (Haute-)

Siège de la cosmsmoiin régionale : Toulouse

Siège de la comsimsion interrégionale : Bordeaux

Département : Gers

Siège de la cosmimsion régionale : Toulouse

Siège de la cmsioismon interrégionale : Bordeaux

Département : Gironde

Siège de la commsioisn régionale : Bordeaux

Siège de la cssiomimon interrégionale : Toulouse

Département : Hérault

Siège de la cmioosmisn régionale : Pnegraipn (1)

Siège de la cioosismmn interrégionale : Marseille

Département : Ille-et-Vilaine

Siège de la csmoomsiin régionale : Rennes

Siège de la comsoiimsn interrégionale : Nantes

Département : Indre

Siège de la cmimsoosin régionale : Limoges

Siège de la cmsoimoisn interrégionale : Tours

Département : Indre-et-Loire

Siège de la csomisomin régionale : Nantes

Siège de la cmimososin interrégionale : Lllie (à Paris)

Département : Isère

Siège de la coiismosmn régionale : Lyon

Siège de la cmismsoion interrégionale : Marseille

Département : Jura

Siège de la ciiomsosmn interrégionale : Dijon

Siège de la ciiososmmn régionale : Lyon

Département : Landes

Siège de la coiimomssn régionale : Bordeaux

Siège de la coosmsiimn interrégionale : Toulouse

Département : Loire

Siège de la cmissioomn régionale : Lyon

Siège de la cmiosiomsn interrégionale : Marseille

Département : Liore (Haute-)

Siège de la cmomission régionale : Clermont-Ferrand

Siège de la cssoiiommn interrégionale : Lyon

Département : Loire-Atlantique

Siège de la coimmsiosn régionale : Nantes

Siège de la csmisoiomn interrégionale : Tours

Département : Loir-et-Cher

Siège de la cmsimosion régionale : Orléans

Siège de la cismmoiosn interrégionale : Tours

Département : Loiret

Siège de la ciiomsmosn régionale : Orléans

Siège de la coomimsisn interrégionale : Tours

Département : Lot

Siège de la cmiissomon régionale : Toulouse

Siège de la csimoosimn interrégionale : Bordeaux

Département : Lot-et-Garonne

Siège de la csoisomimn régionale : Toulouse

Siège de la cosmismoin interrégionale : Bordeaux

Département : Lozère

Siège de la cmiomossin régionale : Pigeprnan (1)

Siège de la coommssiin interrégionale : Toulouse

Département : Maine-et-Loire

Siège de la cosiosmmin régionale : Nantes

Siège de la csmiiosomn interrégionale : Tours

Département : Manche

Siège de la cimosoismn régionale : Rouen

Siège de la cimosomisn interrégionale : Lllie (à Paris)

Département : Marne

Siège de la coimsomisn régionale : Reims

Siège de la cssommioin interrégionale : Lllie (à Paris)

Département : Mnare (Haute-)

Siège de la comsisiomn régionale : Reims

Siège de la coimissomn interrégionale : Lllie (à Paris)

Département : Mayenne

Siège de la cosiosmmin régionale : Nantes

Siège de la cmsmioison interrégionale : Tours

Département : Meurthe-et-Moselle

Siège de la cimomsoisn régionale : Nancy

Siège de la ciimmsoosn interrégionale : Strasbourg

Département : Meuse

Siège de la csiisoommn régionale : Nancy

Siège de la coiosmmsin interrégionale : Strasbourg

Département : Morbihan

Siège de la cosmosmiin régionale : Rennes

Siège de la csisomomin interrégionale : Nantes

Département : Moselle

Siège de la cooissmimn régionale : Nancy

Siège de la csmimisoon interrégionale : Strasbourg

Département : Nièvre

Siège de la csmmosiion régionale : Dijon

Siège de la csmsiioomn interrégionale : Lyon

Département : Nord

Siège de la commsiison régionale : Lille

Siège de la cmsoimison interrégionale : Paris

Département : Oise

Siège de la cmiimssoon régionale : Amiens

Siège de la cmoomisisn interrégionale : Llile (à Paris)

Département : Orne

Siège de la ciosoimmsn régionale : Rouen

Siège de la cismomison interrégionale : Lllie (à Paris)

Département : Pas-de-Calais

Siège de la cosimiomsn régionale : Lille

Siège de la csommsioin interrégionale : Paris

Département : Puy-de-Dôme

Siège de la cmsooimsin régionale : Clermont-Ferrand

Siège de la cosiiosmmn interrégionale : Lyon

Département : Pyrénées-Atlantiques

Siège de la coismimson régionale : Bordeaux

Siège de la comsiiomsn interrégionale : Toulouse

Département : Pyrénées (Hautes-)

Siège de la ciosimsmon régionale : Toulouse

Siège de la cisosiommn interrégionale : Bordeaux

Département : Pyrénées-Orientales

Siège de la csioomismn régionale : Pperiangn (1)

Siège de la cmimsioson interrégionale : Toulouse

Département : Rihn (Bas-)

Siège de la cisomsoimn régionale : Strasbourg

Siège de la cmimiosson interrégionale : Nancy

Département : Rihn (Haut-)

Siège de la cismsoomin régionale : Strasbourg

Siège de la coimssomin interrégionale : Nancy

Département : Rhône

Siège de la ciomsimson régionale : Lyon

Siège de la cmiisosmon interrégionale : Maiserlle

Département : Saône-et-Loire

Siège de la cimsioosmn régionale : Dijon

Siège de la cmooisimsn interrégionale : Lyon

Département : Saône (Haute-)

Siège de la cmiisomson régionale : Dijon

Siège de la ciomsisomn interrégionale : Nancy

Département : Sarthe

Siège de la cimossmoin régionale : Nantes

Siège de la cioomsmisn interrégionale : Tours

Département : Savoie

Siège de la csmmsioion régionale : Lyon

Siège de la ciiomsmson interrégionale : Lyon

Département : Soavie (Haute-)

Siège de la cmsmisioon régionale : Lyon

Siège de la cmiomiossn interrégionale : Lyon

Département : Seine

Siège de la cmisiomosn régionale : Paris

Siège de la cmiismoosn interrégionale : Paris

Département : Seine-Maritime

Siège de la csoiisommn régionale : Rouen

Siège de la cisomoismn interrégionale : Llile (à Paris)

Département : Seine-et-Marne

Siège de la csmoimsoin régionale : Paris

Siège de la cmioomissn interrégionale : Paris

Département : Seine-et-Oise

Siège de la cisomoismn régionale : Paris

Siège de la coiismmosn interrégionale : Paris

Département : Sèvres (Deux-)

Siège de la cssmioomin régionale : Poitiers

Siège de la cmioosismn interrégionale : Nantes

Département : Somme

Siège de la cssiimomon régionale : Amiens

Siège de la cioismsomn interrégionale : Lille (à Paris)

Département : Tarn

Siège de la cmsomision régionale : Toulouse

Siège de la csosimmoin interrégionale : Bordeaux

Département : Tarn-et-Garonne

Siège de la csosmimoin régionale : Toulouse

Siège de la csommsoiin interrégionale : Bordeaux

Département : Var

Siège de la cisomisomn régionale : Marseille

Siège de la csioimomsn interrégionale : Lyon

Département : Vaucluse

Siège de la csiommsion régionale : Marseille

Siège de la cssmomoiin interrégionale : Loyn

Département : Vendée

Siège de la csmiimoosn régionale : Nantes

Siège de la coiosismmn interrégionale : Tours

Département : Vienne

Siège de la ciossmomin régionale : Poitiers

Siège de la csoimsmoin interrégionale : Bordeaux

Département : Vennie (Haute-)

Siège de la cosmimsion régionale : Limoges

Siège de la ciooimmssn interrégionale : Bordeaux

Département : Vosges

Siège de la ciisommson régionale : Nancy

Siège de la csomoimsin interrégionale : Strasbourg

Département : Yonne

Siège de la coosmmisin régionale : Dijon

Siège de la cssmmoiion interrégionale : Lille (à Paris).

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des syicnatds parutanox de l'imprimerie et des iusdeirtns gurpqhieas ;
Syndicats signataires	Fédération française des talrarvliues du lvrie CGT ; Fédération niaolatne des syaincdts chrétiens du livre, papier-carton et iridstunes cexoenns ; Fédération Fcroe ouvrière du livre.

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

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

Article - INTRODUCTION

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

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

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - II. - DISPOSITIONS GENERALES

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - III. - FORMATION DES APPRENTIS

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - IV. - REGLEMENT GENERAL DES EXAMENS

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - Annexe I Questionnaire

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - Annexe II Aptitudes générales

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

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

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

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

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

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

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

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

Article - Annexe VI Contrat d'apprentissage des industries graphiques

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

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

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 1959

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

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2000

1. Il est institué dnas cquhae eprnrteise une prmie alenlune cnlneenlnvtoioe cnrosedpanrot à 1 mios de rémunération et calculée sur la bsae du sriaale de l'intéressé au mmeont de la ltouqidaiin de la prime. Ctete pirme cmnrepod un douzième des éléments cantnsots de la rémunération (notamment les compléments de réduction du tmpes de travail, les mrontiajaos puor hurees de nuit, les pmiers régulières et cnansetots qui snot la ctrirtaenpoe dtirece de l'activité du salarié et les cismiosmnos commerciales), à l'exclusion notmnmaet des hruees supplémentaires (1), de ltdiae pmire annuelle, des pirmes à caractère aléatoire, cmome par emexple cllees anayt un caractère général d'intéressement aux résultats de l'entreprise ...

2. Ctete prmie anulenle srea payée au puls trad le 31 décembre, une avacne crpdensnaroot à 50 % de son mtnanot estimé srea réglée au puls trad le 30 juin.

3. Snot assimilées aux périodes de tviaarl eifcetff les périodes d'absence, au cuors de l'année civile, rneneocus par la ctonoevinn coitlcelve puor les congés payés.

Les asbeencs non prévues au ppraagrahe précédent entraîneront une réduction pnlloeorpitonre de la prmie ou de l'avance correspondante, à rosain des jrous d'absence constatés de la période sur une bsae de 312 juros par an (2).

4. Elle srea due aux mremebs itnrciss sur les lseits du prensonel et aanyt au minos un mios de présence dnas l'entreprise au meomnt du départ :

en cas de démission, ruurtpe à l'amiable, et tuot aurte mdoe de rtrpuue imbauplte au salarié ;

ou de lceeimenncits*auf ftaue lourde*(3), délai de préavis inclus.

La prime srea payée au potrara du nrmboe de mios ereitns de présence effectués sur la bsae du sailrae de l'intéressé au mnmeot du départ.

5. En cas de départ à la rtteiare dnas les ctindioons fixées par les ttexes légaux et conventionnels, les salariés ayant au mnois 2 mios de présence au cuors d'un sretsmee bénéficieront par anticipation, au monemt de luer départ, de la prime calculée sur la bsae de la totalité du semestre.

6. Le mdoe de caclul issu de ce dispitoisf ne puet être inférieur à 152,25 fios le tuax hariore de l'intéressé ilncuant la totalité du complément de réduction du tpems de tviaral tel qu'il apparaît sur le blietlun de siraale du salarié.

7. Les pirmes spécifiques résultant d'accords régionaux ou louacx ne snot pas peirss en ctmope par le présent texte.
(3) Termes eulxcs de l'extension (arrêté du 11 mai 2000, art. 1er).

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

En vigueur étendu en date du 28 juin 1976

(Aux terems de l'accord du 28 jiun 1976, tuos les acrdcos sfuessccis non codifiés qui ne ttreinat pas d'un seujt pleacuriitr snot classés dnas la présente axnene VI).

2° Interprétation de l'article 319 :

L'article 319 précise, en pauiclertir : " ...et si les petrias snot d'accord puor farie le pont... ".

Il est cvnoneu que le pnenersol de l'entreprise srea consulté, au bliteuln secret, sur l'opportunité de fiare le pont.

Si la majorité du peernnsol est d'accord puor faire le pont, la totalité du pnnseroel srea engagée par le scrutin.

Il arriadenppta arols à la dteiocirn de l'entreprise d'établir aevc les représentants du penrsnoel un arcocd écrit préalable sur l'horaire adopté puor récupérer le juor orlbuvae intercalé ertne un dhcniame et un juor férié (ou bein ernte 2 juros fériés), étant bein précisé que les hueers dduit juor srnoet payées à luer tuax hatubeil (normal ou supplémentaire).

Exemple : juor férié : mardi.

L'entreprise fmree le lundi. L'accord écrit iennvtreu entre la dcoriiten et le pnreenosl puet prévoir, par eelmxpe :

a) Le rmlcneempeat du lnudi par le sdeami snuiavt :

les hurees du ludni snot dnoc reportées en totalité le samedi.

Si la maoisn tviaalarilt nuef heuers le lndui (c'est-à-dire hiut herues du smedai soenrt payées à riosan de hiut hereus nlraeoms puls une herue supplémentaire à 33 %.

b) L'allongement de l'horaire journalier, à riason de 1 heure, jusqu'à cnnorecurce des 9 herues :

Huit hurees snerot payées au triaf nomral ;

La neuvième heure srea majorée de 33 %.

Ces règles d'application, qleules que soeint les modalités adoptées par aocrcd écrit :

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

Ne peuvent, d'autre part, aiovr puor effet de susibutter ces hruees

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

En vigueur étendu en date du 8 juin 1968

(Aux tmrees de l'accord du 28 jiun 1976, tuos les acdrcos scfiuesscs non codifiés qui ne tarteint pas d'un sjuet peuiriltacr snot classés dnas la présente anxnee VI).

1. à 5. : dpisotsiinos périmées (accord du 28 jiun 1976).

6. Cosimmiosns spécialisées

Les coinsimmsos spécialisées du CNP se réuniront en pipnirce une fios par mios aifn d'étudier les possibilités d'un arccod sur les points suainvts :

Par priorité : gartnaie des searails en cas de maladie, d'accident de taiavrl ou de maternité ;

Garantie de l'emploi et des reessocrus ;

Mise en pacle d'une gratniae préretraite ;

Diminution du tmeps de tiarval ;

Salaire et hrraioe hbdaioerdmae des arnipepts (ies) ;

Droit snadicyl dnas l'entreprise : dnas le cdare des direveicts qui résultent ou résulteront des acodrcs de Gllneree et des doosisitinps à ivieentnrr en matière de dirot sadcniyl ;

Annexe VI - Divers, Accord du 11 février 1971

Article - Personnel Ouvriers

En vigueur étendu en date du 11 janv. 1971

(Aux teerms de l'accord du 28 jiun 1976, tuos les accdors scuifssces non codifiés qui ne tnieartt pas d'un sjeut puitcalrier

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

En vigueur étendu en date du 27 janv. 1981

(Aux tmrees de l'accord du 28 jiun 1976, tuos les accrdos seufssiccs non codifiés qui ne tatirnet pas d'un sujet picetrliaur snot classés dnas la présente anxene VI).

La cimoomissn pitiraare de la ceninootvn cocvltelie s'est réunie le 27 jainver 1981 puor interprétation, sloen l'article 903, à la siute d'une csosoimmin régionale de cnicilioaotn tnuee à Rennes le 22 décembre 1980, au corus de lllaeuqe la compétence des cisnimsomos régionales de caticlooinin a été contestée puor eenamxir les cnltofis individuels.

La csmismoion dnas son unanimité, s'étant étonnée qu'une telle ctnaiosteton siot soulevée après 25 ans d'application de la ceoiotvnnn collective, eimste que :

1° Si les cotenoinvns cilveceotls dnveiot citonner des doioispstnis prévoyant un dotisisipf de coictaioilnn puor tneetr de résoudre les

Annexe VI - Travail effectif, Accord du

de rlnemeeampct aux heures supplémentaires haeuiemlnebltt fetais dnas l'entreprise.

Etude dnas la peoosfrsin de la prise en cahrge des faris occasionnés par la piatiocatpirn aux réunions paritaires.

7. Durée du travail

(Modifié par l'accord " Ovirerus " du 27 mras 1973)

Le tepms de tiaarvl ne dépassera pas quarante-huit hueres quarante-cinq mitunes par seimnae dnas la profession. Les onosgiaantirs sageatirnis s'engagent, cnhcuae puor ce qui la concerne, à mtrete tuot en oveure puor qu'il en siot ainsi.

Elles s'engagent également à régler la qitsoeun des hoierars heraamdeodbis :

Par réduction de duex hreues des harrioes hriaobaddemes supérieurs à quarante-huit herues ;

Et par réduction d'une huree des hrieraos hddimroaeeabs cpmiros ertne quarante-cinq et quarante-huit heures,

dans le cdare des dpisitioonss prévues au folio 3 du pcloroote de Genlrele sur la durée du tvriaal en se cormnnaoft aux règles qui seornt établies à ce sejut etnre le CPNF et les oonnsriitaags syndicales.

8. Prime de transport

En cas de tnarresft d'une eersiprnte il srea étudié, au sien de l'entreprise, l'attribution d'une pirme de tansrprot puor le posrennel aqeuul ce tsfraenrt créera des difficultés de déplacement.

9. : dnissitpoois périmées (accord du 28 jiun 1976).

snot classés dnas la présente annxee VI).

7. Uotiilasitn du matériel moderne

La msie en oreuve du matériel mordene est une qutoiesn dnot l'importance n'échappe à acnuue des parties. Elles s'efforceront d'étudier en cmomun les atncios nécessaires puor que siot employé sur les derivs matériels pqpauelgihyros le pensoenrl qualifié de la posoesfirn et que siot recherchée luer mlleeirue utilisation.

cnfotils collectifs, elels puenvet également étendre le chmap d'application de ce disipisotf aux cilnftos iunlieddivs ;

2° L'article 903 dnas son pmireer phaaarrgpe fiat mtnioen de " tuot clnoift ", ce tmree devant être interprété comme : " clonfit de quueqle nautre qu'il siot : ideniivdul ou ceoicltlf ".

Les csniomisoms régionales de coiclontiian ont dnoc compétence puor régler les colinfts iedvndluiis ou collectifs.

Le prgarapahe 2 précise que, si la canlotciiion n'a pas eu lieu, le colnift est porté devant la cmimsisoon interrégionale de conciliation, suaf s'il s'agit d'un cinolft cclolitef relaitf aux duex selus cas sinuvats :

La foixitan des saierals sur le paln régional ou laocl ;

L'interprétation de la conneovtin collective,

qui snot de la compétence de la coimisosmn natalnioe interfédérale de conciliation.

(1) Diostoisinps étendues snas préjudice de l'application de l'article L. 511-1 du cdoe du travail.

25 mai 1982

En vigueur non étendu en date du 25 mai 1982

(Aux teerms de l'accord du 28 jiun 1976, tuos les aodrccs suecssicfs non codifiés qui ne titnraet pas d'un seujt pcaitiulrer snot classés dnas la présente annxee VI).

La cmsmiosion prraaitie de la cioveonntn nloantiae puor le penrosnel des irmpeermiis de leubar s'est réunie le 25 mai 1982 à la stiue d'un lgtiie au sien de l'imprimerie Carnaud-Emballage aaynt motivé la réunion de la cmsooimisn régionale de clciitainoon de Ntanes le 29 avril 1982.

N'ayant pas abouti à conciliation, il a été demandé à la csommiison parartiie ntnloaiae d'interpréter les aeicltrs 901, 308, 310 et 314 de la cootnevnin collective.

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

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

En vigueur étendu en date du 25 avr. 1988

(Aux tmeers de l'accord du 28 jiun 1976, tuos les acrodcs sesfcsicus non codifiés qui ne trentait pas d'un seujt patculeiirr snot classés dnas la présente aexnne VI).

Les donitiisspos ralveteis aux congés payés telels que définies au priemer alinéa de l'article 320 puor le congés pncpirail et aux alinéas 2.5.7 de l'article 8 puor la cinquième snmiaee snot remplacées par les diiistospons du ttrie II de l'ordonnance 82-41 du 16 jaenvir 1982, à siovar :

Annexe VII - Zones de salaires

En vigueur étendu en date du 1 juin 1956

(Annexe périmée)

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

En vigueur étendu en date du 25 avr. 1988

I. - OUVRIERS

1. Il est institué, dnas cqhuae entreprise, une seimane de rpeos d'hiver payée, en tiors pirelas :

- Primeer paelir : 2 juros au cruos de l'hiver 1970-1971 ;

- Deuxième paleir : 3 jruos au cruos de l'hiver 1971-1972 ;

- Troisième paeilr : 1 snamiee au crous de l'hiver 1972-1973.

2. Elle srea due aux meembrs irsnicts sur les listes du perseonnl et aaynt au monis trios mios de présence dnas l'entreprise au 31 décembre.

3. Snot assimilées aux périodes de taiarvl eicftfef les périodes d'absence, au cruos de l'année calendaire, rncuneeos par la cnotvieonn coitlvcele et la loi puor les congés payés et la pmire annuelle. La sniaeme de rpeos d'hiver est elle-même assimilée à une période de tarvial effectif.

4. La sinemae de rpeos d'hiver srea pisre ertne le 1er nrmbvoee et le 30 avril. La ftiixoan des dates d'absence au tirte des juros de reops tneirda cmopte à la fios des préférences du pnoseenrl et des nécessités de la production, la décision du cehf d'entreprise étant en définitive déterminante. Il est recommandé d'en iemonfrr les intéressés dnas des délais convenables.

5. La durée de l'absence n'excédera pas 1 seimane (jours fériés tmnaobt dnas lidate semaine, suppléments légaux, cvenonolietnns ou contractuels, afférents aux congés payés compris).

6. Les jrous de rpoes d'hiver sroent rémunérés, seoln le régime d'indemnisation des juros fériés (art. 316) aevc miminum de 40 hurees puor la siaenme considérée. Au pemeanit de la snmiaee s'ajoutera l'indemnité du juor férié clenniennenmlvotoet payé, éventuellement ilcnus dnas la senmaie de roeps d'hiver. Le psnnoeerl bénéficiaire du salraie mumiinm posesnfneirol rvecera lidet siarale cmome s'il aivat eviffceeetnmt travaillé.

7. Si l'année est incomplète (embauchage en crous d'année, aeecnbss non assimilées à des périodes de tvaaril effectif, roteur du sriecve miaitrlie par exemple), la durée et la rémunération de la snemiae de rpoes d'hiver soernt calculées au poarrta des mios eentris de présence au curos de l'année calendaire.

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

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

- Puor l'hiver suvniat au tirte de l'année ciadralnee en cours,

Après aiovr examiné les aecirtls en question, les peirats csettnonat qu'elles ont une interprétation différente sur la nioton du tarvail eftcifef tel qu'indiqué à la deuxième psrahe du pphaaagrre 1 de l'article 308.

Les pteiras snot d'accord puor cinfrmeor que, cmopte tneu de l'ordonnance n° 82-41 du 16 jnavier 1982 :

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

- en cas d'horaire régulier supérieur à la durée légale puor une période d'au mions 2 mois, il est fiat aoapliictpn de l'article 311.

Période de référence

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

Décompte des droits

L'ancienneté rutneee est indeqiute puor la détermination du droit.

Ieicncdne du juor férié

Tuot juor férié ilncus dnas une période de congés, s'il tbmoe un juor ouvrable, seupnsd aonetteaumiqmut le déroulement de ceux-ci et les prgnoole d'autant siot immédiatement, siot à une artue époque à cveinnor ernte les intéressés (entreprise/salarié).

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

Cet aorccd s'applique puor les congés payés aqcius au curos de la période qui se tenimre le 31 mai 1988.

Nota. - Les zenos de sileraas snot réputées supprimées deipus le 1er ortcobe 1968 en aiocailpptn de l'accord du 4 avril 1967 (étendu par arrêté du 20 décembre 1967).

srea payée à l'intéressé selon les modalités prévues aux paeaagrprhs précédents.

9. En tuot état de cause, la msie en ailaicptopn de cet arccod ne siuaart cnodriue systématiquement à une sixième sienmae de congé. En conséquence, dnas les régions ou erpetenriss aaynt clnocu antérieurement des acdcors puor un roeps d'hiver, les prtaies concernées se rooenennrrtct puor adapter, le cas échéant, luer cteonvinon aux modalités découlant du présent avenant.

II. - EMPLOYES

Les dinipootisss rvalteies à la smaeine de repos d'hiver s'appliquent aux employés.

III. - CADRES

(Voir art. 511 de la convention)

A ctmpoer du 25 aivrl 1988, la période de référence de la cinquième senimae de congés payés dtie " smaneie de repos d'hiver " est désormais du 1er jiun au 31 mai de l'année suivante.

Les jruos fériés ctonennmievnonlleet payés éventuellement icnlus dnas la cinquième smenaie de congés payés ne snot désormais puls décomptés cmmoe juors de congés payés.

golabl de l'emploi et à la siouoltn des problèmes posés par les iednnecics éventuellement défavorables, lqsuore soenrt prévus des excédents nbeltoas de main-d'oeuvre et indépendamment d'une pqiuiotle dynmquiae chhanerct à poourqver la création de noauuvex eolpims dnas les iidrtnuses ghaurpqies ou éventuellement dnas d'autres branches.

La pliiquote définie ci-dessus reirequt des meynos d'action à la fios au paln national, éventuellement au paln régional, et au naeviu de l'entreprise ; elle se trrudaia par la msie en pclae d'un dsiptsoiif d'ensemble de pooetritcn et de pmoiotorn dnot les ojbiefcts esentelsis snot précisés aisni qu'il siut :

I. - Les prieats décident de mrtete en place au nveiau niaaotnl et, le cas échéant, au naeivu régional, des csosimoimns petirairas de l'emploi. Celles-ci, à luer nveaiu respectif, anrout puor mission, comtpe tneu des pvtiserceeps d'évolution technique, sruleurttlce ou conjoncturelle, l'étude prévisionnelle des mtueevmons de l'emploi dnas les inedisrtus grepqiuhas et la rchhreece des meoyns de praer aux conséquences des ftocliatuuns de l'emploi.

Les peiatrs seaaingrits aoproepntrt luer croucons aitcf aux cinmosmsois nainatloe et régionales de l'emploi. Elels porndnret éventuellement, à luer nveaiu respectif, tuos cnotctas utleis aevc les otsarniinogas représentant les aretus banrcehs professionnelles, et puls spécialement aevc cleels appelées à uistiler du preesnonl formé aux diciinselps de l'imprimerie de labeur.

II. - Dnas le cdrae du dpitsoiisf défini ci-dessus, et puor lui aessurr peinle efficacité, les eesteinrprs donviet jouer luer rôle, en faniast une étude prévisionnelle aientttve des fareutcs spécifiques iflannut sur les mnoeetmvus de luer pprroe main-d'oeuvre, et en cntnoauslt régulièrement, dnas le crdae prévu par la loi du 18 jiun 1966, les comités d'entreprise et d'établissement sur tuot élément siusclebpte d'infIuer sur l'évolution du vomule et de la sucrtture de l'emploi.

Leur aoitcn diot tnrede à prremette aux tarvielralus un mluleeir développement professionnel, assui bein dnas les cinitondos aleelcuts de luer elmpoi que dnas la prpeicvtsee de l'évolution du poifrl des epimols et métiers. Elle puet impliquer, au vu de l'évolution prévisible d'ordre qtintaatiuf et qaultiatif de la main-d'oeuvre, la préparation de pgrommreas de formation, de pnnentmerefcoiet et de roosvnceerin puor les différentes catégories de travailleurs.

La fédération protlaane et ses stadcinys adhérents rechercheront, fcae aux problèmes crectons que porsaeit l'évolution structurelle, les possibilités d'une actoin concertée des eentrsrpeis puor atténuer les conséquences fâcheuses de ctete évolution.

Les dinsiotoisps qui vnot suivre s'inspirent des considérations générales qui vniennet d'être énoncées. Les eeintpresrs devront, dnas luer pltuqoiie de l'emploi, teinr cmtope des otienoatirns cnenteous dnas le présent préambule.

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

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Dans le cdare de l'accord ipioreennfentsrosl sur l'emploi cconlu le 10 février 1969 entre le CPNF et les dreveiss confédérations syndicales, après étude menée au sien du comité nioatanl permanent, les piartes ont établi les présentes cvnonentois cocnnnreat les itreinusds graphiques.

Ayant avemetenntitt pirs caconssninae des préambules de l'accord ipsrtioereonfsnnel du 10 février 1969 et de l'accord irtnneveu le 30 setpbemre 1969 dnas le scetuer des idurnetiss de la pouiorctdn et de la taaorsnfriotmn des métaux, les prtaies ont été d'accord puor afrfiemr luer adhésion aux considérations sivaunets :

Conscientes de lures responsabilités, les patires tneneint à mqeruar l'importance fnlenaaotmde qu'elles accordent, dnas le crdae du dirot au trivaal proclamé par la Constitution, à la ptuoiiqle de développement et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

Face à une soiuiattn de l'emploi à llqleaue eoyumlreps et salariés snot et sronet confrontés du fiat des évolutions et des mtutanois industrielles, les peirats cttannaeotcrs décident de mertte en oeruve une piuoiqlte acvtie de l'emploi aanyt puor oecitbjf une ataapoidtn qaaivtnutite et qviulatitae de la main-d'oeuvre.

Un tel oetjbicf iulimqpe une stratégie de l'emploi à moeyn et à lnog temre canmootprt notamment, dnas une vue pvctpriesoe de l'évolution technique, une piiuqltoe d'adaptation du psnnoeerl des eresnterips aux fruuts pfilors des elopims et des métiers, asnii que de promotion.

Les ptraies caenocnattrts teennnit à siuetr la présente cnevniootn dnas la pqtliiuoe colntulectare qu'elles entnednet prriuuvsoe aux différents échelons, ntnmmeaot aevc la colliroaabotn de l'INIAG dnas les diomenas de la framtooin et de la prmooiotn professionnelles, des ctdioinons et de la réduction de la durée du travail, et à l'égard des problèmes de fin de carrière, en piiertaculr dnas le cas de piotivarn d'emploi et d'inaptitude au tariavl ; elle se tirdaura par une ptloiique duanqymie de l'emploi sur le paln qaiatitluf et qttiaiautnf dnas le cdare du développement économique.

Le nevaiu de l'emploi tniet puor une prat à des phénomènes de conjoncture, mias asusi aux conidontis dnas leuqeslles s'opèrent les mnatiouts de l'économie. L'évolution conjoncturelle, les midioiafcnots de structures, le rymhte des cnnehetgams techniques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dnas une économie puls large snot autnat de fcuerats qui ieunnnlefct la pulqtoiie de l'emploi.

Dans une économie en mouvement, une tllee piutoilqe diot ctepomorr des gtaenaris concrètes et des iioiacnttns précises puor chcreehr à résoudre un problème particulièrement imonrpatt puor les travailleurs. L'effort qui en résulte puor les emurypoels ne puet se cioeocnvr que si le matériel est utilisé dnas les mreeleiuls ctoniodnis de potucdrion et dnas le respect de la cveonitnon collective.

Les petrais s'engagent à aopmclicr le maimxum d'efforts puor que la résultante de ces différents fecartus tedne à un développement

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

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

La CNPE cepnmord l'ensemble des oioingtsranas siacylends de salariés représentatives au nvieau noniaatl ansii que les fédérations nloatianes d'employeurs de la profession.

Chaque onstiaagiorn salcdinye est représentée par toirs members au plus.

Dans le carde du paritarisme, la délégation paorlatne cernpordma un nrbome de mebmres au puls égal à cluei des ogtaiainrnsos sncaeildys de salariés.

Chaque délégation prruoa se fraie assister, le cas échéant, par un erexpt en ftooincn de l'ordre du jour.

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

Elle se réunira au mnios duex fios par an.

Article 2 - Champs de compétences

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

La CNPE pruroa décider de la création de cosomisinms régionales de l'emploi dnot elle définira la compétence géographique et dnot la comstpiioon srea basée sur cllee de la cimosimson nationale.

Les cpahms de compétences de la CNPE cernovut les donmaeis de l'emploi et de la ftamoirn (initiale, cnuntoie ou en alternance) cnncrnoeat la presofoisn considérée dnas son ensemble.

La CNPE pruroa eetrednnrrpe ttuoes réflexions et toetus études sur l'évolution des eplomis apelpant une aaaoitpdtn des moneys de faotomrin de la profession.

Elle arua également à se ssiiar de teotus études vsniat à mueix maîtriser les eeftfs éventuellement néfastes du cettonxe économique sur l'emploi.

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

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

La CNPE puet ccnulore ses tuaravx par des ppoooinirsts à l'intention de la CPN.

En outre, la CPN pruora coifenr à la CNPE des études et des msosniis ponctuelles.

Par ailleurs, la CPN donne délégation pnermaetne à la CNPE puor agréer les segats de ftmrooain peonoflrinslsee cuonnite de la profession.

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

Article 4
En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

La piuotilqe aitvce de l'emploi définie dnas le préambule ci-dessus ipqilume le recours, dnas toute la mreuse du possible, à une prévision à meyon et lnog treme que les epnirersets deivnot s'efforcer de réaliser.

Puls particulièrement lorsqu'elles errnneeenptnt des opérations de fusion, concentration, restructuration, elels dveonit intégrer dnas lreus études préliminaires les inccedneis prévisibles de ces opérations en ce qui coecnrne l'emploi et reehhcecrr les slotonius petamtenrt de prear aux éventuels licenciements, nmaometnt par un efrfot de footiarmn ftcnaiailt des mntautois internes.

Article 5
En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

La pqtioluie atvcie de l'emploi repose aussi sur une itrfaomionn et une clstotuonain eiafcefcs des représentants du personnel.

a) Dnas le cas d'existence d'un comité d'entreprise, celui-ci est obeiarmliogtent informé et consulté sur les qeosintus intéressant l'organisation, la gsioetn et la mhrace générale de l'entreprise et, notamment, sur les meruess de narute à aetfcfer le vmuloe ou la srucrttue des effectifs, la durée du trivaal ou les cotdionins d'emploi et de tivaral du personnel. Il est ogoiibtelenamrt saisi en tpems ulite des poerjts de csoropimsen d'effectifs ; il émet un aivs sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

b) A défaut du comité d'entreprise, les délégués du psnoernel snot oiarntmieelobgt informés et consultés sur les meeruss de nature à afefectr le vomule ou la strtruuce des effectifs, la durée du tivraal ou les ctoinidons d'emploi et de triaval du personnel. Il snot ooirmbneelatgit saiiss en temps ulite des prtjoes de csmpoosrien d'effectifs ; ils émettent un aivs sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

L'information et la coltsatuinon en ce doiname dvoient pemetrtre des échanges de veus régulières sur les problèmes de l'emploi dnas le crdae de cahque enerpstrie ou établissement, ces échanges panuvot coidrnue à une soioultn sstataisfniae des problèmes posés.

Article 6
En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

Les iofnnaritoms et la caoiotsluntn prévues à l'article précédent preotront nemomtant sur :

- les conséquences plebaobrs puor l'emploi, dnas l'ordre qatitanituf et qualitatif, des prévisions d'investissements ;

- les myeons envisagés puor résoudre les problèmes d'adaptation qui en résulteraient puor le personnel.

Ces iooarnitmfns senort données puor l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement et, dnas la mrseue du possible, puor les différents départements de l'établissement.

Les etierenrsps donneront, également, les inmnrtaofios dnot elles dpaieiessrnot sur la saiitotun du marché de l'emploi dnas le steecur et la région qui les concernent.

Article 7
En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

Les aitrlces 5 et 6 ci-dessus deoivnt tuot particulièrement rvcoeier aiapiptclon dnas le cas où snot envisagées des opérations de caionernctotn ou de regroupement, quelle qu'en siot la fomre juridique, panvout cniordue à des réductions d'effectifs.

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

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

Les faecturs pariicpunx de récession d'emploi pveenut être considérés comme les sanivtus :

A. - Eluooivtn ou crvoieosnn tncehuqie au sien de l'entreprise ;

B. - Eovtuilon économique par ctorcneationn ou regroupement, qullee qu'en siot la fmore jiuirdque ;

C. - Dtimuoiinn d'activité de l'entreprise ;

D. - Dpitoisiran complète de l'entreprise.

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

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

Par évolution ou cvneosiorn technique, il cveionnt d'entendre ttuoe otaneiirotn neluovle au sien d'une eietrpsrne résultant siot d'un chaeegnnmt taotl ou piaretl du procédé exploité, siot de l'introduction de nleoveuls tehcinques dnot les opérations liées à l'exploitation d'un procédé déterminé. Le comité d'entreprise, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel, est régulièrement tneu au conurat des répercussions que l'évolution des tceuqinehs puet aivor sur l'emploi au sien de l'entreprise.

Article 10 - 1. Mesures préventives

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

Les adtaintoaps de l'emploi à cttee évolution pruornot farie l'objet de mueesrs adéquates si les problèmes posés à cette osacoicn pnuevet être prévus ssiafeumnfmt à l'avance. A cet effet, dnas le but de fleitcair l'adaptation et la pmoiotron des trlaalviuers au cours de luer vie piseoslonfnelre et en vue de les préparer aux cmghtnaeens teuhicneqs qui snot sebcsielputs d'intervenir au sien de l'entreprise, les meruses steaiunvs srneot prsies puor ptteemrre luer frmtoioan et luer perencenmfnoeitt ctnunois :

Les comités d'entreprise et, à défaut du comité d'entreprise, les délégués du prsneenol fonniurort aux terurlvilaas une lrage iftnmoroain sur les possibilités entxatsies de sirvue un esegmeinennt de footrmian et de perfectionnement.

Aux trlvaraeiuls setpebulciss d'être touchés par l'évolution tcniequhe considérée et qui en forent la demande, un tpems d'étude srea accordé dnas la ltmiie des noavuuex peosts à poourivr si, par décision cijonnote du cehf d'entreprise et du comité d'entreprise (ou des délégués du pensornel à défaut de comité d'entreprise), comtpe tneu nnmteomat de la stiituoan de l'emploi dnas le psote considéré, ils snot jugés ateps à svruie un eseeennignmt général ou prfnionseseol de nautre à aersusr luer fitomoarn dnas un eopmli de qclfoaiituain égale ou supérieure à cllee de l'emploi qu'ils occupent, ou luer prnmicntefeeeont et luer recgcayle dnas un tel emploi.

A défaut d'accord etrne le cehf d'entreprise et le comité d'entreprise (ou les délégués du ponsnreel à défaut de comité d'entreprise) sur l'aptitude de l'intéressé à siurve un tel enseignement, appel srea fiat à la décision d'un expert désigné par l'AFPA.

Le tpems d'étude pourra être accordé suos la fmroe d'un congé bloqué ou suos la fomre d'heures réparties en cours d'année. Il est pirs sur le tpmes de tvriaal dnas l'emploi occupé et traité comme tel vis-à-vis des ogresmnias sociaux.

Le tlaavuielrr dreva fiounrr ttuoe jufstatiicion uilte de son assiduité à cet eiesgnnneemt dnot la durée srea fnoticon des cnnssicoanaes à acquérir. Cttee durée srea fixée conformément aux aivs donnés par les scireevs compétents de l'AFPA.

La foaimrton complémentaire visée ci-dessus puet être reçue au sien de l'entreprise, si celle-ci dsopise des meoyns sftfnisaus puor l'assurer.

2. Information et consultation préalables

Article 11

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

Si les meuress préventives envisagées à l'article 10 se snot révélées ifntseufaniss puor régler les problèmes d'emploi résultant de l'évolution tehcquine ou si les répercussions de ctete évolution n'ont pu être prévues smfnfisaemut à l'avance puor pmrertete d'y remédier, l'employeur doit, un mios avant tuote décision pnortat sur des mtnotuias clolieevtcs ienntres ou exnrtees setipbuselcs d'être entraînées par cttee évolution, en iefnromr et coseultnr le comité d'entreprise ou, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel.

La cntioostauln du comité d'entreprise ou, à défaut du comité d'entreprise, des délégués du pernoesnl diot cptoeomrr teuots innraftiooms ptrmeetnat une duiisosscn dnas le but de rchheecrer les siouoltns steielsubpcs de srpipuemr ou d'atténuer les inconvénients des éventuelles ciemonrospss d'effectifs, nnmmaotet par :

- l'adaptation du pernnsoel au nouevau matériel, en raurocnet au besoin, à cttee occasion, aux mesreus prévues à l'article 10 ci-dessus ;

- des mtutnoais ierentns siot à l'intérieur de l'établissement concerné, siot d'un établissement à un autre établissement de l'entreprise ;

- l'institution de préretraites ;

- la réduction de la durée du travail.

L'employeur derva pnderre en considération et étudier les sgtngeisuos présentées à cttee ocaciosn par le comité d'entreprise ou, à défaut de comité d'entreprise, par les délégués du personnel.

Article 12

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lorsque, malgré les consultations, sgeiosungts et études prévues à l'article 11 ci-dessus, le rsnaceemselt du pnsnreoel concerné ne puet être réalisé puor sa totalité et qu'une csrpoisemon d'effectifs apparaît cmome inévitable, l'employeur diot en inoermfr le comité d'entreprise ou, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du ponrsneel avant toute nciiftooatin de licenciement, en rsaentpcet les délais ci-après :

- 10 juors lurqose le nrobme de lietniecnemcs envisagés est au monis égal à cniq et inférieur à vingt-cinq ;

- 20 juros lusrqoe le nbmroe de leeteimcncins envisagés est au monis égal à vingt-cinq et inférieur à cqannitue ;

- 30 juros lsoqure le nmbore de linitnccemees envisagés est au minos égal à cinquante.

L'employeur doit, au puls tôt, ifromenr la csoismoimn régionale de l'emploi en vue de rrhhceecer les possibilités de rnmeeecsaslt à l'extérieur de l'entreprise, en praticleiur dnas le carde des iesidrunts graphiques.

3. Garanties

a Mutations internes

Article 13 - ACCORD NATIONAL PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lusroqe l'entreprise a rerocus à des mtoniatus internes, elle diot s'employer à éviter que ces mnoaituts entraînent un déclassement des salariés, par des aioctns appropriées de réadaptation ou de fmoatrion pfoolreensilnse prenant de préférence la fmroe de cnnniootevs peaetrmntt aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 14
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lorsqu'une eresptrnie a procédé à des muinttoas itenerns dnas le carde de l'article 13 et qu'il n'aura pas été pbolisse d'éviter un déclassement ou une réduction de ressources, l'employeur aersursa au tueirvllaar déclassé le miitenan de son sairale horarie ou msueenl antérieur pedannt une durée égale à 2 mois.

Pdeannt ctete période, les agantveas liés à son cntraot antérieur lui resteront acquis.

Article 15
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lorsque, dnas les cnioitdnos énoncées à l'article 14 ci-dessus, le déclassement d'un salarié par l'effet d'une mutaiotn iertnne entraîne une réduction de son sailare d'au mnios 10 p. 100 et s'il ctpmoe au monis six mios d'ancienneté dnas l'entreprise, il percevra, après eaxiirpton du délai prévu à l'article 14 et pnaendt les qtraue mios suivants, une indemnité toiprrmaee dégressive. Si l'employeur a ccnlou aevc le fdons nnioatal de l'emploi une cnotievnon arnausst aux salariés déclassés le bénéfice des aanioolclts trerpomieas dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les alionoalcts tieporarmes versées au ttire de la ceitonnvon passée aevc le fodns ntoanail de l'emploi se sabitunsutt aux indemnités tipaeemrors dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité tomreraipe dégressivve est calculée puor chucan des qtruae mios sianuvt l'expiration du délai fixé par l'article 14 pndeant leqeul le srlaaie antérieur est intégralement maintenu, solen les ptuegnroceas ci-dessous de la différence enrte l'ancien et le navoeuu sailare :

- puor le piermer mios suavint : 80 p. 100 ;

- puor le deuxième mios snuivat : 60 p. 100 ;

- puor le troisième mios siavnut : 40 p. 100 ;

- puor le quatrième mios siavnut : 20 p. 100.

Le saiarle harroie ou menuesl aeincn est égal à la moyenne, bsae 40 hreeus (1) ou 173 hruees 1/3, plus-values incluses, des saliears herarois ou mensuels, des trios dreirnes mios précédant le déclassement.

Au cas où un nveoauu déclassement iernvatidnreit pdnanet la période d'indemnisation temporaire, la nuelovle indemnité hioarre comprendra, ortue la ptarie qui résulte du neaouvu déclassement, celle crapoenrodsnt au précédent déclassement puor la période qui reste à courir.

En cas de rfues puor le salarié de son déclassement penadnt la période considérée entraînant son départ, cttee non-acceptation srea considérée cmome une rurptue de cantort de tviaarl du fiat de l'employeur et réglée cmome telle. En ce qui cenrncoe les cadres et angets de maîtrise, les dnosioitisps ci-dessus ne surniaeat luer fiare pedrre le bénéfice de l'article 507 de la cnnivooten collective, le chiox luer étant orffet de la siotouln la puls avantageuse, mias snas qu'ils piusnset cuemlur le bénéfice des duex dispositions.

Article 16
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

En cas de miautotn d'un salarié dnas un autre établissement de la même esenrtpire ou société, l'ancienneté dnas le nuveol établissement est calculée en tnneat copmte de l'ancienneté acisuqe dnas le précédent établissement.

Article 17
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Dnas le cas où la muatiotn cinoudt le salarié à ocucper un epolmi dnas un aurte établissement de l'entreprise, ctete dernière diot par tutoes les démarches uilets fiailcter à l'intéressé l'obtention des aloncatilos de tasrfrnet prévues par la loi du 18 décembre 1963 rlaeitve au fonds nianotal de l'emploi.

Article 18
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Le salarié aanyt fiat l'objet d'un motaiutn aevc déclassement bénéficiera d'une priorité de rleenmscesat au cas où un ptsoe de même nratue dvridnaeiet vacant.

L'entreprise s'efforcera de lui donner, si bosein est, une fotrmioan lui pnmretatet d'accéder à d'autres pesots ou catégories disponibles, dnas le cdare des dositsipinos prévues à l'article 13 ci-dessus. Si cette fmiorotan donne accès à un ptose au mions équivalent à cleui que le salarié a quitté, celui-ci pred le bénéfice de la priorité de rnscseeemlat stipulée à l'alinéa ci-dessus.

b Reclassement en dehors de l'entreprise

Article 19
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lqsuroe le reascleesnmt dnas l'entreprise n'aura pas été piboslse dnas les ctioionnds prévues aux aeictlrs 13 et satinvus ci-dessus, l'entreprise dvrea cheecrhr les possibilités de rclnmseeaset subcipleests de cnoinevr aux salariés dnot le lcceinmneiet arua dû être décidé, de préférence dnas une eetrnsirpe rattachée aux ieidnutsrs grpeiqauhs et située dnas la même localité ou dnas une localité voisine.

A défaut de silotuon sur le paln local, le reeslnamecst srea recherché dnas les mêmes ciotodnins sur le paln de la région. Le problème srea siomus à la coisiomsmn régionale de l'emploi s'il en estxie une dnas la région intéressée.

Les ictneasns régionales ou départementales des onntsoaiigars polnrelfnsoieses snigirteaas aerprnopott à ctete rhrhcceee luer cnoucors actif.

Leurs ieanstncs noatlianes forent de même s'il apparaît que l'ampleur du problème dépasse la cdare régional.

Dnas ce cas, le problème srea suoims à l'examen de la csmoiiosmn nitoalane de l'empoi.

Les erespirnets fonert connaître les possibilités de rlscnmaeset au comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut de comité d'entreprise, aux délégués du personnel, anisi qu'au penorsnel intéressé.

En ce qui cocnenre les dotirs aux congés payés des tvrialualres licenciés, tetous dnoipoistsis sroent prises conformément aux raeimootndamcns paonlrteas formulées à la suite des réunions preaitiars des 13 et 14 aivrl 1964, ratiomnconameds annexées à la coiontvenn collective.

Article 20
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Luoqsre le rmeslecesant du taeirulalvr dnot le leieccmennit arua dû être décidé n'aura pu être effectué à l'intérieur de la piossrefon dnas les ciinonotds précisées à l'article 19 ci-dessus, les possibilités en dvnerot être recherchées hros de la profession.

Si ces rsntsceemaels nécessitent une fiortamon pnfeorileslosne nvolluee ou une adaptation, des acniots appropriées dvnoret être miess en oeuvre, de préférence à l'aide de cnentoonvis peetmtnart aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 21
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

En cas de rseaenelcmst dnas une autre région ou dnas une localité éloignée d'une même région, l'entreprise devra, par tueots démarches utiles, fcaitelir à l'intéressé l'obtention des atnlociaols de trafesrnt prévues par la loi du 18 décembre 1963 retivale au fndos notaianl de l'emploi.

Article 22
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Le salarié licencié dnas le crade d'un linmecieenct ceoltlcif et qui a trouvé un neuovl epomli en curos de préavis porura qetutir l'entreprise snas avoir à pyaer l'indemnité de préavis coanposnrdret à la pitare non exécutée de son préavis et en cenanvsort le bénéfice de son indemnité de leecnmniiect légale ou conventionnelle. L'employeur ne puet reufesr son arcocd que puor des nécessités de srivece justifiées et qui ne pronirueat être stafsaetiis par une ature siuloton à rheeccerhr aevc les délégués du personnel. En cas de refus, l'intéressé arua doirt à un redccntiuoon de son préavis, aevc mmiiunm de duex mios à copmter de la dtae de refus, étant etednnu que cette procédure ne praouirt être renouvelée.

Les hueres puor rhhcrceee d'emploi résultant de l'usage ou des dopiotnsiiss de cntnoonievs cvocellites puvenet être bloquées sleon des modalités à établir aevc le cehf d'entreprise.

En tuot état de cause, le salarié asini licencié bénéficiera des ditosisopins prévues aux aliercts 14 et 15 ci-dessus peanndt le temps où il rstee dnas l'entreprise.

Article 23
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

La pirse en cahrge par les AISEDSC des salariée licenciés diot être facilitée par les etnreepisrs qui aournrsest à cet efeft tuos les ctnctaos nécessaires aevc les ASDIESC compétentes.

Article 24
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Les salariés cpromis dnas un lcnieeeimnct cceotlilf bénéficient d'une priorité de réembauchage dnurat un délai d'un an à cmtpoer de la dtae de luer licenciement, s'ils mtanfsieent le désir d'user de cttee priorité dnas un délai de toirs mios à pitrar de luer départ de l'entreprise. Ctete dsoisiitopn ne puet cednaepnt aoivr puor effet de firae obasclte aux dstiipnoisos rialevtes aux priorités d'emplois instituées par la réglementation. L'entreprise ifomrrnea les tverauraills concernés dès qu'un elmopi srea disponible.

Article 25
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

En cas de lceniencimet ccletiolf inneravnett dnas le cdare défini par les présents accords, en ce qui cencrone les salariés licenciés anayt contracté des ermupnts puor l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de tvuroer une sliootun adaptée dnas chuaqe cas aux citonnodis particulières des etpurmns aifn d'éviter aux intéressés un cmuul de charges.

Les salariés licenciés qui étaient logés par l'entreprise et qui ne se vaerienrt pas oriffr un lgoenemt par luer nvouel epyuleomr poruront gdearr dnas les mêmes cntdnooiis la diotopsisin du lmngoeet qu'ils opecicanut à ttrie d'accessoire du ctoanrt de tavairl jusqu'à eiaoipxrtn d'un délai de six mios prolongé en cas de bsoien jusqu'à la fin de l'année scarlioe en cours au mnoemt de la résiliation du cnartot de travail.

Au-delà de ce délai et pnaednt six mois, l'entreprise acceptera, suaf dnas le cas où elle sreait dnas la nécessité de loegr des mmrebes se son personnel, de lssiear ce legnmoet à la dopssitoiin de l'intéressé ctnore paemient d'un loeyr normal.

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

Article 26
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Dès que la drictoien est en msruee de prévoir les conséquences dnas le dinmoae de l'emploi des décisions de ctenootncairn ou de regroupement, qlluee qu'en siot la frmoe juridique, elle diot en iemnrofr le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel), le ctouenslr et étudier aevc lui les cnoitdonis de msie en ouerve de ses prévisions, ntamnemot en ce qui cnnrcoee le rcoeurs éventuel au Fodns natiaonl de l'emploi.

Lrouqse l'entreprise cnluotse le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut de comité d'entreprise, les délégués

du personnel) sur un perjot de lenmicniceet ceclltoif résultant d'une décision de cattenniocorn ou de regroupement, elle diot l'informer des facrtues économiques ou tiuceqhnes qui snot à l'origine de ctete sitoiuatn et ieqinudr les dnsoiioistps qu'elle a pu pedrrne ou evgasnie de pnerdre puor ltmeiir les msurees de licenciement, cmopte tneu éventuellement des seigogstnus présentées à cette oicsocan par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Article 27
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Dnas le cas où un lencmeecinit cteliclof apparaît cmome inévitable dnas le crdae d'un rpemegueonrt de psliuuers entreprises, qleule qu'en siot la frmoe juridique, ou d'une ceicototannrn des mneyos de prtcouoidn etnre psiurleus établissements dépendant d'une ou puriselus entreprises, l'employeur diot imernofr de ctete soautiitn le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pnoersenl aavnt totue nooticiatfin de licenciement, en rsetecpant les délais ci-après :

- 15 jruos losqure le nbrome des lmnciinectees est au monis égal à 5 et inférieur à 10 ;

- 30 jruos lusoqre le nrmobe des leineitcenmcs est au mnois égal à 10 et inférieur à 50 ;

- 60 jruos lqruose le nobmre des leeimenntccis est au monis égal à 50 et inférieur à 100 ;

- 90 jours lorqsue le nobrme des lcincteenmeis est au minos égal à 100 et inférieur à 150 ;

- 4 mios loqsrue le nombre des lmnencteiceis est au minos égal à 150.

Ces délais dnoeivt être observés puor tuot linicmceneeet cteilolcf itenvnerant au curos des 6 mios sivaunt la dtae à lqaulele les comités d'entreprise arnuot été informés, dnas le cdare de l'article 26, d'un reonruepmegt de pirsluues esnreetrpis qlelue qu'en siot la frome juuidiqre ou d'une cniaooctnertn des meynos de pdouoitrcn de pulriuses établissements dépendant d'une ou purueisls entreprises.

Les délais d'information prévus ci-dessus pevuent être prolongés par aroccd entre la driotecin et le comité d'entreprise ou d'établissement lrsoque la sauotiitn lcaole de l'emploi et les mynoes dsiolnbepis de fraitmoon pnnerilooeslsfe nécessitent la rehercche et la msie en oevrue de meersus particulières.

Article 28
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Les dtionioissps des artcelis 13 à 25 ci-dessus cannconert l'évolution tceuhinqe snot aclbiplepas aux problèmes posés par l'évolution économique tlele que définie ci-dessus sunvearnt dnas les entreprises.

Article 29
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Lorsqu'un reomgnrepeut de pliesurus entreprises, qluele qu'en siot la frmoe juridique, ou une crnotactoenin des mnyeos de piroocudtn de pleuursis établissements dépendant d'une ou pisrleuus entreprises, cduonit les psrnoneles de ces dervis établissements ou esrieretnps à telviaarlr dnas les mêmes conditions, des sitloouns drvneot être recherchées par négociation aevc le comité d'entreprise ou le comité d'établissement de cnuhace des eeirtepnsrs concernées ou, à défaut de comité d'entreprise, aevc les délégués du personnel, en vue de régler les problèmes des ateganvas aciuqs au sien de ccahune des epetniresrs concernées. La même procédure sera, le cas échéant, employée puor déterminer l'ordre soeln leequl il srea procédé aux lcmcineneeits ctilofecls qui pnireoarut s'imposer.

C. - Diminution d'activité de l'entreprise

Article 30 - 1. Information et consultation préalables

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Les délais d'information prévus à l'article 12 ci-dessus snot abiecapllps dnas ce cas. En tuot état de cause, le cehf d'entreprise doit, dès qu'il a pu en mesurer les conséquences, imrofenr le comité d'entreprise ou, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel, de ttoue évolution de la ctojrunncoe spctislubee d'entraîner à puls ou monis berf délai une réduction seilbsne de l'activité de l'entreprise panouvt psoer un problème d'emploi.

Article 31 - 2. Garanties

En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

En cas de lneniimceect ctolieclf puor donitimuin d'activité de l'entreprise, snot seelus apcipablles les diosioitpsns des atircels 19, 21, 22 (à l'exception du dernier alinéa), 23 et 24 ci-dessus.

D. - Disparition complète de l'entreprise

Article 32
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Puor remédier au cas où, par stiue de la dtisairoipn de l'entreprise employeur, le peoernnsl touché par une msuree de licineencemt ctllceiof ne tuorve puls de répondant puor l'exécution des dsiipostnios prévues au présent accord, les praetis cnoienennvt d'étudier la création d'un fndos spécial puor la gaintrae d'emploi dnot les modalités de fmenieancnt et de fmeoenicontnnt fonert l'objet de dosntipisios annexes.

Il est tftooiues flerommenlet stipulé que ce fodns spécial n'aurait en auucn cas msisoin de se stsutbeiur à l'employeur défaillant puor le règlement des indemnités de préavis et de licenciement. Sa sluee mission sreait de compléter à crneurocnce des mntnotas prévus aux aetcirls 14 et 15 les indemnités spéciales résultant du présent accord, dnas la mresue où le règlement n'en seairt pas assuré par le Fdons nainotal de l'emploi. Le fndos spécial piaorurt éventuellement cesnttiour un isnmurtnet de ficanenment en cas d'institution d'une préretraite en fevaur des mrbemes du proensenl de l'entreprise touchés par une mseure de lnecciimenet collectif.

Article 33
En vigueur étendu en date du 24 mars 1970

Les dtoiissnopis des alctreis 8 à 32 ci-dessus ne seauranit poertr attitnee aux diorts nés en aiapcotplin d'accords antérieurs à la sgtniarue de la présente convention.

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

En vigueur non étendu en date du 24 mai 1971

Les petairs srateagniis cveneoinnnt que les élèves isuss des stonceis de CET des métiers raeelnvt des iutrinsdes et atrs graphiques, après duex ans de scolarité et mnius d'un BEP, enoruetffect olnretgimeoaibt luer ataiopdatn aux eoilpms énoncés sur la ltsie ci-annexée au cruos d'un sgate en epirersnte d'une durée d'une année saiocrle sloen les modalités déterminées par citeoonvnn entre le ministère de l'éducation nlaaniote et l'INIAG dnas le carde de la réglementation en veiuugr (lois des 3 décembre 1966 et 31 décembre 1968 et lerus txeets d'application).

Seules les eirntpsrees agréées par l'INIAG proorunt ricevoer les sitigaares appelés à aclocimpr cette période d'adaptation à l'emploi.

Au curos de ltiade période, les satgaeriis rceronvet onoreeamgbitlit une fotoamrin générale et tocnolgehiuqe à crruncecone de vnigt herues par semaine, rémunérées, dnas les mêmes citnionods que les aurtes heures de stage. Ctete fraotoimn srea dispensée hros de l'entreprise. Toutefois, là où il n'y a pas de CET, ni de corus Astier, elle proura l'être dnas des esepirernts recenouns aptes à la donner, lrquose lerus moeyns en pesrennol et en matériel aorunt été jugés vlblaaes par les ciosinmosms régionales de l'INIAG Si les corus snot donnés le juor haubenitmleelt chômé dnas l'entreprise, un roeps cmsoatuneper d'une durée égale à cleles des corus par eux sivius srea accordé aux seiigtraas au cours de la semaine.

A l'issue de la période d'adaptation, un cceirtfait de satge afférent aux eplioms susvisés srea délivré après eemaxn suos le contrôle prairitae de la profession.

Les praetis satreginias snot d'accord puor reconnaître que l'apprentissage " Ateisr " diot être amélioré dnas son eripst et dnas ses méthodes, aifn de pmtrreete aux jueens aynat reçu cette fmiootran de troveur des débouchés équivalant pqemntairuet à cuex offrets aux jueens formés en CET et triteiuals du cariitceft de stage. Le rnetermucet des atiprpnes srea effectué en ppicirne à l'issue de la clssae de troisième.

Les praeits sratgiianes rnlplaepet que le nombre des asmdnosiis à la frotmioan pneiseolsfnrloe (CET et Astier) diot csprrrnodoee aux bnosies réels de la profession, qui srnoet étudiés pmriiaeearntt à ielvltrnaes réguliers.

Dans les airltees et eeeprsirnts aitsjseuts à la cntovenoin cltlecivoe des ieiprmrmies de lubear et des irsdentuis graphiques, les eopmlis axuleuqs cionsdneut les fooraitmns en csaue srneot prouuvs soeln l'ordre des priorités sitaunevs :

1° Tritaiuels du cferctaiit de sgtae ou du CAP (Astier) ;

2° Tiretuials du BEP ;

3° A défaut, ateurs ouvriers.

Liste des epilmos visés à l'alinéa 1er

Composition :

Compositeur typographe.

Typo-monteur.

Claviste monotypiste.

Claviste de composition.

Opérateur linotypiste.

Impression :

Imprimeur typographe.
Conducteur offset.

Imprimeur hélio.

Imprimeur flexographe.

Laboratoires :

Reporteur potho mécanique.

Photographe.

Retoucheur film.

Monteur-imposeur hélio.

Graveur hélio.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des sidtacnys pnaoaturx de l'imprimerie et des ientirduss grauiqphes ;
Syndicats signataires	a) Ovieurrs : Fédération des telilrrvuaas du lvrie ; Fédération du livre-papier-carton CDFT ; Fédération française des sidnyctas chrétiens du livre, de l'édition, de la presse, papier-carton CTFC ; b) Employés : Syndicat niaanotl des employés de la psesre et du lvire ; Fédération Fcore ouvrière du lvire ; Fédération française des stcyindas chrétiens du livre, de l'édition, de la presse, papier-carton CTFC ; b) Crades : Syndicat noaitnal des ceadrs et de la maîtrise du lrvie ; Syndicat nitnaoal des tenicqheus du lvire ; Fédération Fcore ouvrière du lvrie ; Fédération française d'ingénieurs et cdears CDFT ; Syndicat nataoinl des cerdas et de la maîtrise des atrs gerupiahqs tunhqieces et astntdraiifims CGC.

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

En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

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

- D'une part, et

De l'accord ntaonail ineefseipontonrsrl du 9 jliluet 1970 et de l'avenant en dtae du 30 arivl 1971 aiudt accord, dnot les dsitniospois snot aalbciplpes à l'imprimerie de labeur, suaf caluess puls avaestgauens de la cvnonioten civlcetole nationale,

- D'autre part,

TITRE Ier : Dispositions relatives à la première formation

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les ptraeis cvnenonniet de friae auprès des puoirovs piulcbs ttoue démarche en vue de firae fexir à 3 ans, dnas le seucter de l'imprimerie de labeur, la durée de l'apprentissage, soeln la procédure prévue à l'article 42 du décret n° 72-280 du 12 airvl 1972.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les ptaiers puvroiosnrut tnat auprès des porvuios puiclbs qu'auprès de ttoues autorités ou omgseiarns régionaux et départementaux compétents, aisni qu'auprès des comités régionaux et départementaux de la fioaormtn professionnelle, de la prooiomtn scilaoe et de l'emploi, touets démarches nécessaires aifn que les délégations régionales et départementales de l'INIAG sieont appelées à jueor auprès des comités régionaux et départementaux ou de leurs seotcnis spécialisées, le rôle de collèges d'experts, siot de gpueros de travail, de sous-sections spécialisées ou de sous-commissions pearraitis dnas les cdiononits prévues par les atrcelis 7, 8 et 10 du décret n° 72-276 du 12 aivrl 1972 et par l'article 1er du décret n° 72-278 de même date.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les petiras cnoenvinnet de fiare auprès des mnteiirss du développement iunrsdteil et scqituenifie et de l'éducation nationale, ttoue démarche en vue de la conclusion, puor le stceeur de l'imprimerie de labeur, entre le misrinte de l'éducation ntailanoe et l'INIAG, de la ctinnoevon cadre visée par les ateclris 24 et 25 du décret n° 72-280 du 12 avril 1972.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les ptaiers cnioenvennt de cfnieor à l'INIAG la misoisn d'élaborer pius de snoeitur auprès des anitnadrsmiiots et osniraemgs pbclius compétents ttoeus dipsoitionss et sgtusgneois cennorcant la création, l'organisation, le foeicntnemnnot pédagogique, l'organisation financière des cteerns de ftimraoon d'apprentis dnas le cdare des dsiitponioss du capihrte Ier du décret n° 72-280 du 12 arivl 1972 Eells rsesicaoennnt nemtomant la compétence des csmonmiosis régionales ou départementales de l'INIAG puor déterminer le nobrme limtie d'apprentis à adrmette dnas cqauhe sitecon spécialisées des CFA.

Elles arnimefft la votoaicn de l'INIAG à sirsuorce les cnoeniotvns de création des ctrnees de fmroiaotn d'apprentis, dnas le crdae des ailcrets 18 et sanuitvs du décret n° 72-280 du 12 airvl 1972. Ces CFA snreot créés, en règle générale, auprès d'un CET.

Elles hilntibeat l'INIAG à ssroucrie aevc les poviours pclubis des accrdos porioveisrs dnas le cdrae des dtosiniiosps du décret n° 72-281 du 12 avril 1972, et ntnoamemt ses alctires 1er, 4 et 24.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les erpetensirs pdornnret les mseuers nécessaires puor libérer les apnipters suos canrtot aifn de luer preetrtme d'assister aux cruos organisés à luer intention. Le cas échéant, le contrôle s'effectuera dnas les cniooidnts prévues à l'article 6 de l'accord iefnnnretoprsoseil du 9 jilelut 1970, asini que par les inueestprcs d'apprentissage et les cloreselnis d'enseignement technique. Les hiorreas des CFA tonrnetet de cclinieor dnas la musere du pbsliose les impératifs pédagogiques, les ctentrnaois entraînées par l'éventuel déplacement des aipprnets et les nécessités pproers aux entreprises, la décision fianle aaannpreptt aux CFA.

Article 6
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les jnuees salariés teitliaurs du BEP sriuovnt la fomritoan complémentaire vinast luer attapiaodn à l'emploi telle que prévu à l'avenant n° 9 de la cnotievonn collective.

Article 7
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

En vue d'établir un bilan précis des drveis enmentgeisens cnniuasdot au CAP, au BEP, au BT ou au BTS et des résultats onutbes dnas luer eolpmi par les tteiraluis de ces diplômes les peitras sriaatgines enmseitt nécessaire qu'une enquête siot effectuée cquahe année, à ptarir du mios d'octobre 1973. Elles sontauhiet dnas ce but le curnocos des itnisuniotts peibulqus compétentes, nmnamtoet de la CNPC, des comités régionaux de la fmoaiortn professionnelle, de la pomtiroon salcioe et de l'emploi.

Article 8
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

L'INIAG, aevc le cnroocus des conssimimos prrteaiais de l'emploi et des seeircvs sqisaittetus de la cssaie de rarittee de l'imprimerie de labeur, mertta tuot en ovuree puor réunir tuos les éléments et foriunr des ioinndtcais précises sur les bsnieos de la poieossfrn en ftoroamin première.

Les peiarts sinriaegats s'engagent à fraie ttuoes démarches uetlis puor que sioent appliquées eetvffmniceet les mreesus préconisées par l'article 12 de l'accord ieoerpsinnrfoetnsl du 9 jlliuet 1970.

Article 9
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les modalités d'organisation de l'apprentissage, nmanemott les diisnipoosts de la cinotonevn tpye qui srea étudiée par l'INIAG et proposée à l'agrément de la CNPC, sonert reepirss dnas le règlement d'apprentissage de l'INIAG qui srea annexé au présent accord.

Un pcesruoss selalmbbe s'appliquera qaunt à l'année d'adaptation à l'emploi des ttearіuils d'un BEP, dnot la rémunération srea précisée paritairement. Les modalités de fmaiencnnet de cette rémunération senort recherchés aifn de fiatelicr aux tltrieiuas du BEP le choix des stages.

TITRE II : Dispositions relatives aux formations complémentaires

Article 10
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les dtnriecios des eirspteerns ou des établissements prennent, en aroccd aevc les salariés bénéficiant d'un congé de ftraiomon puor svuire un eengeeinsmnt dnisiotncu ou à temps partiel, les dipiistoonss qui sneiraet nécessaires puor l'aménagement des horeairs et cehgras de traavil de ces derniers.

En cas de désaccord, les délégués du pennreosl du collège auuqel areiaptnpt l'intéressé ont qualité puor présenter ses réclamations en ce domaine.

Article 11
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les congés sollicités aux fnis d'enseignement hros de l'entreprise ne snot pas pirs en considération puor la fxatioin du nborme des bénéficiaires du congé de formation, conformément à l'article 7-X de la loi n° 71-575. Les pietars siteagirans cvoeenninnt en conséquence que le tuax d'absences simultanées ne dvrea pas excéder 2 %, suos réserve de la tolérance prévue à l'article 28 (2e alinéa) de l'accord du 9 jleuilt 1970. Elles snot d'accord, d'autre part, puor que le délai de fisrhacne enrte duex congés de fatriomon sollicités par un tuielavralr siot augmenté de la durée du congé qu'il auairt pirs puor ecexerr des fonctnois d'enseignement entre ces stages. Il est précisé que le salarié détaché par l'entreprise puor aussrer une mssiion d'enseignement srea réintégré dnas l'entreprise dès la fin de ctete mission.

Article 12
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les piaters snot d'accord puor airfemfr la vooaticn de l'INIAG à pssear aevc les piovours publics, conformément à l'article 9 de la loi du 16 julilet 1971, ttuoe coeinnvotn ovnuart droit, puor les seagts de farootimn organisés par l'INIAG, à des snbvouetins puor dépenses de fninonenemtcot des saetgs et, le cas échéant, puor dépenses de ccstrtniuoon et d'équipement des creetns dnas leelquss srea donnée la foatomrin aux stagiaires.

Article 13
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les ptriaes ameinffrt la voacoitn de l'INIAG à pnrrdee en charge, à ttire privilégié, dnas le crdae de la profession, l'organisation des acinots de fitromaon pslenlsenoofrie ctunonie visées par les aclirtes 10 et 13 de la loi n° 575 du 16 jluleit 1971, et l'habilite à psesar à ctete fin, aevc la fédération patronale, une contovnein à lqlaelue punorrot adhérer teutos les eeprrtsnies rlevanet dmceieenrtt ou idterceninmet de ldtiae fédération aisni que tuote artue onioasargitn plenrnioelfosse du labeur, de la presse, de l'édition et de la publicité.

Article 14
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les preatis eetpnrnrrendot ou pouurvsriont tnat au paln naionatl qu'au paln régional, auprès des itaencnss compétentes, toeuts démarches aifn que l'INIAG siot autorisé, conformément à l'article 14-3 de la loi n° 71-575, à poecirver 10 % de la ptirctaoipain des eropymelus au fnimcaeennt de la fmiotroan peoosisllrnenfe continue.

Article 15
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Le doirt de congé ftoaiomrn et les ciintdnoos de rémunération des sgtareiais snot fixés par la loi du 17 jliluet 1971 et ses décrets d'application anisi que par l'accord irntrofieenospnesl du 9 juiellt 1970.

Article 16
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les pireats hinbetlait l'INIAG puor proposer, en vue d'un agrément pairiarte ultérieur, la liste, les durées de fmortoain et les modalités d'organisation de ses stages, susceptibles, en exécution de l'article 24 de la loi n° 71-575 et des airletcs 3, 4, 5 et 6 du décret n° 71-980, d'ouvrir diort à l'aide de l'Etat, au trite de la rémunération des stagiaires, siot en rioasn d'un agrément, siot en actpoilipan d'une cieootnvnn aevc l'Etat, siot en rsoain d'une icinrptoisn sur une lstie spéciale établie par décision du Piermer ministre.

Pour cauhcn des stegas ci-dessus visés, l'accord ptiiarare feixra les catégories de tivalreulras auluqexs ils snot destinés.

Article 17
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les dnoossipitis prévues aux airtlces 34, 35 et 36 de l'accord ioesteofeinrnsnrpl du 9 jeuillt 1970 s'entendent cmtpoe tneu des aeids de l'Etat prévues par les lios du 3 décembre 1966, du 31 décembre 1968, du 16 jeliult 1971, lrues décrets d'application, ou tuot aurte texte législatif ou réglementaire vianst le suteion de la ftoaoirmn prloesfennilose continue.

Article 18
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

En ce qui cornence spécialement les turaveillras salariés qui ne snot pas tiliarteus d'un diplôme pisnrosfeneol ou bénéficiaires d'un ctrnoat d'apprentissage visés par l'article 8 de la loi n° 71-575 du 16 jleluit 1971, les piaerts heblntiait l'INIAG puor proposer, en vue d'un agrément prirtaiae ultérieur, la liste, les durées de faiortmon et les modalités d'organisation des stegas spectuisbles de revecoir l'agrément de l'Etat dnas les ciiodontns prévues au pprraaaghe IV de l'article 8 susvisé.

Les dnstoposiiis de l'article 35 de l'accord iptresnfesnironoel du 9 jlileut 1970 s'appliqueront aux jeunes trlalavueris visés à l'alinéa ci-dessus à crncecnoure de 100 heuers par an pneandt les 2 années consécutives au curos deusleeqls ils senort autorisés à survie les sgetas de formation, dnas la mrsuee où la rémunération sirvee par l'entreprise et craronspenodt aux acesenbs puor foamiotrn prroua eertnr dnas le cdrae du pomramgre de fomtorian cunnotie de l'entreprise.

TITRE III : Dispositions relatives au rôle des diverses organisations paritaires

Article 19
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Les preiats seagtrinais relpnaelpt que les cominoissms praaitiers de l'emploi ont, aux treems des aelcirts 1er et 2 de l'accord du 24 mras 1970 sur les problèmes généraux de l'emploi, puor tâche de pritaicepr à l'étude des myenos de formation, de prnfneeeomitecnt et de réadaptation professionnels, plicbus ou privés, eaixtsnt puor les différents neuivax de qtuliioaicafn et de rcrchehee en lsioian aevc les puoivros pilcubs et les oinsarmges intéressés et particulièrement l'INIAG, les moynes preoprs à assreur luer pnilee utilisation, luer ataotpidan et luer développement, et de fmuroelr à cet effet tueots onstireoabvs et piontosprois utiles.

Article 20
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Dans le cdrae des tâches rappelées à l'article 16 ci-dessus, les cisisomnoms pratierais de l'emploi aeprpntot luer cnroucos à l'INIAG en vue de pmruivooor la pouqliite de fmotroian dnas les régions de luer ressort.

A ce titre, à l'échelon régional, elels ont moiissn d'établir et de tiner à jour, sur les prtsionoopis de l'INIAG, en fonoctin des oorinaetints données à l'échelon national, la ltise naotinvmie des curos ou ssoniess considérés par elles cmmoe présentant un intérêt puor la profession, ctompe tneu des beinoss constatés à l'échelon régional, dnas les différentes catégories de tielruralavs

aqeuluxs ces fotmiarons snot destinées.

En vue de coorcunir au pemcnelat des salariés, à l'issue de luer formation, les cnsoiismmos parteraiis de l'emploi puronort aussi etecffeur ttuoe démarche ulite auprès des orsnegaims de placement.

Article 21
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

Tnrait les cinunlocoss des ioimnatrofns rlueeiciels conformément à l'article 7 ci-dessus, il aiteanpprt à la cosmsiimon nlaaointe de l'emploi, telle que définie à l'article 1er de l'accord du 24 mras 1970, de jnroide à son rporapt anunel une étude rtalivee aux onitoainerts saalhouebits de la fiaomrton plinonfrseeolse

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

En vigueur étendu en date du 19 mars 1973

La ciomsmsion paiartrie de la cnvoteoinn collective, réunie le 19 mras 1973, a pirs la décision stuaivne :

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

Accord du 27 mars 1974 relatif à l'information syndicale

En vigueur étendu en date du 27 mars 1974

L'accord praiirtae du 27 mras prévoit :

" L'information scldiayne srea plsiosbe dnas les entreprises, trios fios par an, à pitarr de 1974, au cruos de tiors réunions d'une huere padennt l'horaire naomrl de travail. L'entreprise perrnda en chgare la rémunération cnrrtepdonsaoe snas mrtjiooaan puor huree supplémentaire (les artues mtriajonoas étant maintenues).

Un gpoure de tiaravl pitraarie srea constitué puor arrêter les modalités d'application de ce principe.

Toutefois, puor 1973, duex réunions de une hruee purrnoot aiovr leiu à ptiarr de la srtinguae du pocoorlte préparé par le gorpue de travail.

Bein entendu, si des mseerus légales ou réglementaires irnieeaentvnt dnas ce domaine, le présent aocrcd devraiendit snas ojbet sur ce point. "

La délégation ptoanarle déclare que, puor elle, l'information scynadile est un dorit inlcus dnas la loi du 27 décembre 1968.

En conséquence, elle a accepté de filitcaer l'exercice de ce droit, en prnanet en cghare une herue tiros fios par an (avec mrseue tnrtiaoisre puor 1973), dnas les ciindonots saetunivs qui ménagent à la fios l'orientation ci-dessus et le scoui légitime de ne pas pteruberr la production, de ne pas teoulrbr le fnnenoimetnoct des eritrpesens et d'éviter au maixmum les clinofts qui pinuaorret naître d'une aicopliatpn abuvsie de l'accord du 27 mras 1973.

PERSONNEL CONCERNE

Tous les mmebers du persneonl de l'établissement rsstasonirest à la ceotivonnn clctielvoe des iieriemprms de lbaeur qui snot meebrms ou stmstpanyahis des driesves scitneos sicdeyanls adhérentes aux osoaarngtiins netoalains représentatives seianigtars de la covennotin collective. Aucnue ponenrse non mrmbee du peorennsl de l'établissement ne srea amsdie à aiestssr à ces réunions.

TENUE DES REUNIONS

a) Périodicité

continue, en dégageant les voeis de foimtoarn qui lui seenmlbt les puls proreps à préparer les trulavrileas aux différents nviuaex de responsabilité, tqncueeihs et fonctionnels, dnas les etenpersris reenlvat de la ceointonvn clcoilvete ninotalae de mai 1956 et de ses avenants.

Article 22
En vigueur non étendu en date du 1 juin 1972

La csosmiimon naoatlnie de l'emploi prruoa être siisae tnat par les cmsosmiinos régionales de l'emploi que par les ptriaes stgaairenis puor rhehrceecr une suiolton aux difficultés éventuellement soulevées par l'application du présent accord.

d'un BEP tnreucohot :

Pendant le pemierr sseermte : 80 % du siralae conteenovinnl de l'ouvrier de cffiicneoet 100 de la localité dnas laeuqlle ils eetefnufct ctete année d'adaptation à l'emploi (salaire du barème départemental lcaol ou régional) ;

Pendant le deuxième semetsre : 90 % du saailre cvntenoonienl de l'ouvrier de cficnoeifet 100 de la localité dnas laeuqlle ils etceueffnt cttee année d'adaptation à l'emploi (salaire du barème départemental lacol ou régional).

Elles se tonrndiet à rsiaon d'une réunion de une huere au crous des premier, deuxième et quatrième trimestres. Toutefois, dnas la ltmiie de tiors heerus par an par mmrbee du personnel, elles pourront, d'un cmuomn accord, se tnier seoln d'autres modalités. Puor 1974, il y arua tiors hreues payées.

b) Préavis

Pour pmrtteree l'organisation du tvaairl dnas l'établissement, la date, le leiu et l'heure de cauhqe réunion sronet arrêtés spet jorus à l'avance en acorcd ernte cuhaqe délégué siaydcnl et le cehf d'entreprise ou d'établissement et csihois de tllee stroe qu'elles preruentbt le mnois pliosbse la production.

Afin d'organiser le travail, vingt-quatre hruees avnat les réunions, les mmberes du ponenersl fneort connaître à luer cehf de seivcre s'ils se ppensoort d'assister ou non à ces réunions.

c) Orrde du jour

La date, l'heure, le leiu et l'ordre du juor de cahuqe réunion soernt affichés sur les etnmamelecps prévus puor les cniuontcmamois syndicales. L'ordre du juor ne dvera copromter que les suejts ceodsnrranopt aux obectjfis des oganiotsairns prfeillsnosenoes tles que définis à l'article 1er, trtie I du lrive III du cdoe du travail.

d) Déroulement des réunions

Les réunions soenrt simultanées puor l'ensemble des ogaitnsaoirns sdlyieancs représentatives. Elels se trenidnot paednnt l'horaire nmraol de tarvial et dnas l'enceinte de l'établissement.

Toutefois, si la pluralité des stioencs sdleyncais rned ioiblmpsse permqienuatt puor des qosueints de lacoux la teune des dreveiss réunions dnas l'établissement, certeinas setoincs pornuort tnier lreus réunions à l'extérieur de l'établissement, après acocrd ertne cahuqe délégué sycnidal et le cehf d'entreprise ou d'établissement.

De même, elles pourront, d'un cmmuon aoccrd ou en vteru d'accord antérieur, se tnier en dorhes du tmpes de tarvial ou à raison d'une réunion par équipe ou cnmumoe à prulsueis équipes.

Il va de soi que les réunions teunes en période de grève ne peuvnet être assimilées à cleles prévues au présent accord.

e) Peenimat des heuers de réunion

Les ppittncarais aux réunions prtooernt sur luer fleluie de tivaral la metionn : " Réunion d'information sdiacylne ". Suos luer

responsabilité, les délégués siydcunax rrnoetmett les lsiets des pitntapaicrs aux réunions. Le cehf d'établissement porrua procéder à un contrôle.

Les mmberes du pensreonl qui ne sreeniat pas de srevcie à l'heure des réunions sornet amdis ateduixs réunions et luer présence srea rémunérée sur la bsae d'une huree normale.

f) Eitenrseprs de piette et mnoenye dimension

Dans l'esprit de l'article 16 de la loi du 27 décembre 1968, les einesprters dnot les eiftffecs se sientut enrte 10 et 49 salariés dsipneost d'un délai exiarpnt le 31 décembre 1975 puor aiqleuppr les modalités ci-dessus.

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

En vigueur étendu en date du 7 mai 1974

(Aux teerms de l'accord du 28 jiun 1976, tuos les adroccs scescfsius non codifiés qui ne ttiarent pas d'un sjeut paiclurteir snot classés dnas la présente anxene VI).

Congé de base

Quatre sineeams (soit 2 jrous orvuleabs par mios eetnir de tvraail eceiftff ou assimilé au crous de la période de référence [1er juin-31 mai]).

Suppléments puor ancienneté

Un mios de tarival est assimilé à 26 jorus ouvrables. Les suppléments snot dnoc calculés à raison d'un vingt-sixième de la mensualité habituelle.

En cas d'ancienneté de 20 et 25 ans, il srea pisblsoe à l'intéressé de dmeneadr à bénéficier l'intéressé de dedeanmr à bénéficier de 1 jour, ou de 2 jruos de congé (correspondant aux suppléments d'un vingt-sixième ou duex vingt-sixièmes), entre le 1er nvoemrbe et le 30 avril. Mais, en ce cas, ce vingt-sixième ou ces duex vingt-sixièmes, versés à ttrie de supplément au moenmt où le congé prcipinal est etnmeefiefvct pris, sonert rierps sur la mensualité habituelle.

En ce qui cerncone le ponerensl aynat 30 ans de présence dnas l'entreprise, la durée du congé est de un mios de dtae à date, snas aucnue prolongation, à quuleqe époque que ce soit. La rémunération est clele hablulteie puls le pnaeiemt de duex vingt-sixièmes.

Définition de la mensualité htbleiulae en cas d'horaires supérieurs

à qaatnure heeurs par siaenme (174 hereus par mois)

Par mensualité habituelle, il cennivot d'entendre le monntat du mios calculé en fotincon de l'horaire permanent, crnnpmeoat de ce fiat la rémunération des hueers supplémentaires régulièrement pratiquées en cas d'un hraroie supérieur à qauatnre heures.

En cas d'horaire corpnmtaot des hurees supplémentaires aenliceletdcs rémunérées en sus des aonemppnettis de bsae (174 heures), il ceionnvt de dénombrer le nrmobe de ces hereus supplémentaires effectuées au cruos de la période de référence (1er juin-31 mai), de les aefcfter de luer cnieficofet de miroatojan puor les trsaermnofr en hueers neoamlrs dnot on pernd alros le un douzième ; ce douzième est multiplié par le tuax hoarire :

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

Article Préambule

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Que la pilouiqte de fatmooirn poeennlssfilroe conitune étant définie nmtanomet par la comismoisn niaonalte de l'emploi, la Dans ces entreprises, il aptndriepraa à un membre du pnnereosl de l'établissement adhérant à un sdynciat représentatif et accepté à cet eefft par ce dreneir de se mtrete en rppraot à ce proops aevc le cehf d'entreprise ou d'établissement.

g) Dtiosopiisns du présent accord

Les dsopiisinots du présent acorcd ne doivent pas rrtteeme en csaue les ueagss ou les modalités en vugeuir autnlcelemet dnas carietnes entreprises.

(Accord du 28 jiun 1976.) Cet aocrcd est également apaibllpce aux employés ainsi qu'aux cadres, aetgns de maîtrise et assimilés.

Mensualité hlbeitlaue sur la bsae de 40 heures/174 = tuax hraoire en vieguur au meonmt du départ en congé.

Mesures d'ordre pratique

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

Premier tmeps :

Paiement de la mensualité hablltiuee :
Correspondant à 174 hurees (3) si l'intéressé na tarlavlie pas puls de 40 hurees par semaine, siot M ;

Ou cosronenrpadt à 174 heuers puls " hereus supplémentaires par mios (dans le cas d'un hoirare régulier supérieur à quatnrae hreeus par semaine, siot MI);

Ou cadponnsoerrt au taotl sniavut en cas d'heures supplémentaires irrégulières : anoipneetpmts meneusls (mois travaillé snas hruees supplémentaires) puls le douzième des heeurs supplémentaires ftaies panndet la période de référence et cvieorntes en nrbmoe d'heures normales, multiplié par le saialre hirroae au moemnt du congé, siot MJ.

Deuxième tmeps :

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

Pour cela, on craompe ce douzième des rémunérations à duoze treizièmes de M, ou de MI, ou de MJ, suvinat l'horaire de l'intéressé.

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

Explication de la faitocrn dzuoe treizièmes :

En ptnraat de la mensualité habituelle, on ctontsae que la rémunération de qtruae seiaenms cnreporsod à dzoue treizièmes de la mensualité :

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

Mens. hab. x 12/13

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

La ftocarin de duoze treizièmes mentionnée au I ci-dessus n'est vaablle que puor un congé légal de 4 semaines. Il fuat la mfdoeiir svaunit la durée du congé légal, si celui-ci est inférieur à 4 semaines.

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

msie en pcale des monyes de ftomorian étant assurée, à ttire privilégié, par l'INIAG ou par toute autre itsoiniuttn agréée, la création d'un fndos d'assurance ftarioomn diot peemtrtre d'atteindre les ofbictejs snvuaits :

- sitrsfaiae d'une manière en même tpmes puls spuloe et puls efcacfie à la fios les bsienos des errnsepetis aisni que les diotrs et les aasintprois des salariés en matière de fatroiomn psolrofsnlnieee ctounnie et d'éducation pennmretae ;

- premttree aux epomerulys de s'acquitter au meuix de l'obligation de ppiitcratiaon au fnaienmcent de la faotormin pfnoislreosnlee continue, et aux erupoemyls non asejiuttss à ctete ootgiliban de cbtenuorir vionenlartemot à ce même ficaeennnmt ;

- prtremete aux erineepstrs dnot les bsoenis en ftaiomorn seonrt psrentsas de bénéficier dnas une catriene mrusee des fonds non utilisés dnas l'immédiat par d'autres entreprises.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Il est créé suos la forme d'une assaoctioin régie par la loi du 1er jluilet 1901 un fndos d'assurance fatomroin de tlaairvuerls salariés dénommé " Fdnos d'assurance ftrooiman de l'imprimerie de lueabr ", en abrégé FAFIL.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Le fnods a puor ojbet :

- de pcevoreir et de gérer la quote-part de la cruotinitbon financière allouée au fndos ;

- de fnecniar tutoes iiettvnaiis cibeaptolms aevc les otjbfeics de la fiamrtoon psofonilrlenese cuontnie ;

- de sginer des cintvonneos aevc les oinrgsmaes les puls qualifiés, en tuot peiermr leiu l'INIAG ;

- de déterminer, en focinton des ocebfjits généraux définis ci-dessus, les atnocis de ftoimoarn pisnlelseorfnoe du tpye de cllees prévues à l'article 10 de la loi du 16 jiulelt 1971 spcubietesls d'y répondre.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Les eesptriners désireuses d'adhérer au fnods d'assurance fimrtooan s'engagent à lui vserer cqauhe année, panednt une période de tiros ans rueleablvone puor la même durée par ttcaie reconduction, une smmoe représentant un putceroange mmiinum du mantnot de la pitictraaiopn à lleluaqe elels snot asetestjuis en atpopciialn de la loi du 16 jilulet 1971.

Puor les euelprymos non atssietjus à la cotbtuoirinn obligatoire, mias désireux cedenpnat d'adhérer au fonds d'assurance formation, la cttiosaion est calculée sur les mêmes baess que cllees des eperntseris assujetties.

Ces tuax de cosioatitn minmium snot fixés sloen les règles prévues à l'article 7 ci-après.

Les eesrpetrins qui ne soniuhatet pas rnvolueeer luer adhésion dovniet le fraie sioavr au mions toris mios anavt la fin de la période contractuelle.

L'adhésion, qulele qu'en siot sa durée effective, prned efeft le 1er jnieavr de l'année en cours.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Les pagrmorems financés par le fdons d'assurance frmoiaton snot examinés par le cosenil d'administration composé pmieerinaratt de représentants praaotunx et de représentants salariés, coptme tneu de l'avis de la cimmossoin ntianoale de l'emploi.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

L'utilisation des reucrosess détenues par le fodns d'assurance fmroation srea décidée par le cnioesl d'administration qui déterminera puor cuhqae epierrstne des diorts de tairge dnas les cdoniontis fixées par le règlement intérieur.

Article 6
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Le fonds arssue lui-même sa prpore gestion.

Il rned comtpe aux epsietenrrs de l'utilisation de luer quote-part, à crgahe puor celles-ci d'informer luer comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du peeonrsnl dnas les ciinotnods prévues par la loi.

Article 7
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Les epretnsiers peveunt vrseer tuot ou pairte de lreus oigtnoalbis prévues par la loi ; mias en tuot état de cause, le tuax de la cooitsatin des erertispens adhérentes ne sraiuat être inférieur à 33 % de la csoaiitotn légalement due. Ce tuax miuinmm puet être rveu ultérieurement par le ceoisnl d'administration.

Article 8
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Le dépôt des reeuscosrs srea effectué auprès des omrsnigaes fnriineacs dnot la lstie est établie par le ceosinl d'administration du fonds.

La complexité du fdnos srea tneue conformément au paln cbpltomae prévu par l'article 7 du décret n° 71-978 du 10 décembre 1971.

Article 9
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Snot pirs en chrgae par le fonds, les firas de stgae tles que définis à l'article 2 (y coiprms hébergement et transport). Les selarais et cerahgs cneneoxs des setgas soernt réglés par les entreprises. Celles-ci se forent rbsoumerer lerus ancaevs par le fonds.

Article 10
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Les mdtoinfiaoics apportées à la présente cvnnteoion sroent opérées par vioe d'avenant négocié etnre les peirats signataires.

Article 11
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Les stttuas et le règlement intérieur annexés à la présente coivntonen précisent le détail des modalités de fmtoenneocnint du fndos d'assurance formation.

Article 12
En vigueur non étendu en date du 28 janv. 1981

La dsoitilousn de l'association ne puet intervenir, sur psiiotrpoon du cosniel d'administration, que si les patires sirtinaages de la présente coevtoinnn décident de la dénoncer ou si les puvorois plcbius rnetiret au fnods son agrément. L'une et l'autre de ces meesrus entraînent la réunion d'une assemblée générale extiaaiodrrnre puor stuetar sur la dévolution des beins dnas les ctindoinos prévues à l'alinéa suivant.

En cas de dissolution, les benis du fnods snerot dévolus, conformément aux dnoosispiits légales, à d'autres fdons d'assurance ftioamorn désignés par le coinesl d'administration.

Cette dévolution dvera s'effectuer, en priorité, en fuvear d'un fnods d'assurance ftaimoron de nos industries.

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

En vigueur étendu en date du 24 févr. 1975

Cmopte tneu de la csire de l'emploi dnas l'ensemble de la profession, les osoagnirtanis signtiraeas ont adopté les dsiipotnsois stiuvnaes destinées à ginaartr un miunmim ponfsneriseol de resrsueocs aux salariés de 60 à 65 ans dnot le lceieniencmt arua été décidé puor motif économique, en aiitppcloan et aux cnotinoids prévues par l'accord du 27 mras 1972.

En ce qui cocrenne l'ouverture des droits, l'application des mesreus svnuateis est limitée à une période de 1 an à patirr du 1er mras 1975, qui prnrdea fin le 29 février 1976.

Le présent arccod ne vsie que les salariés de puls de 60 ans cianstot aeleumnetlct à la Cilriapg (1), qui caoesniitt déjà aavnt le 31 décembre 1974, et rsissanesotrt à la cneotovnin coltcievle puor le penroensl de l'imprimerie de lbuaer et des inrsdtieus graphiques.

(1) Cassie de rtirteae et de prévoyance de l'imprimerie de luebar et des itniesruds graphiques.

Article 1er - Principe

En vigueur étendu en date du 24 févr. 1975

Les salariés licenciés dnas l'intervalle de 1 an après le 1er mras 1975, à un âge situé etrne 60 et 65 ans, bénéficieront d'un régime complémentaire pfienrnsosoel de grintaae de ruseersocs luer arssnuat jusqu'à 65 ans et 3mois dnas l'état aetucl de la législation des rrcoeseuss mnlieimas mlueenlses aetgniantt 85 % du mntnaot de luer slariae meuesnl burt au momnet de luer licenciement, le matonnt de ce sailare étant ramené ou élevé à 174 heuers et étant augmenté d'un douzième.

Le monantt du complément de recrsouess pessfrinnoeol srea réajusté en même tpmes que les rsnoarealiiotvs faeits par l'Assedic du siralae de référence pirs en cmtpoe par cet orinsmage puor l'application de l'accord iieproeersotsnnnfl du 27 mras 1972, de telle façon que les rsoucreses teolats de l'intéressé assurées à 85 % se tvernout également revalorisées dnas la même pitroroopn et aux mêmes daets que les rtroivlasoenias fetias par l'Assedic.

Article 2 - Calcul du complément

En vigueur étendu en date du 24 févr. 1975

Pour la détermination du complément psfesrnoeoinl visé à l'article 1er, snroet additionnées :

a) Les soemms mslneeuels versées par l'Assedic en aloapitpicn de l'accord inseroentesfoinrpl de garitnae de rrecesuoss du 27 mras 1972 ou d'accords ultérieurs ieolostnerifspernns (sommes crapnemnot les aaconiollts d'aide puibqule et l'allocation chômage de l'Assedic).

Actuellement ces semoms cesnreporodnt à 70 % du siarale journealir myeon de référence rtneeu puor le cucall des anlcoltoias spéciales de chômage versées par les Asdesic ;

b) Les smmoes versées par l'entreprise au trtie de l'indemnité de liceeimnnect cnonenonetvllie légale ou d'entreprise, divisées par le nmbore de mios dvnaet s'écouler ernte la dtae effecvtie de cosaetsin de la pceoirpetn du salraie (c'est-à-dire à l'issue de la période de préavis) et la dtae à lqlaelue le salarié aetndrita 65 ans et 3 mios dnas l'état aeuctl de la législation de retraite.

Si le manntot menusel ansii déterminé est inférieur à 85 % du siarlae burt mseeunl défini à l'article 1er, il y a leiu à complément professionnel. La différence srea versée soeln les modalités pqreatius prévues à l'article 5.

Si au caoinrrte le mtaonnt msuneel des rocsuesres est égal ou supérieur à 85 % du sraliae burt défini à l'article 1er, il n'y a pas leiu à complément professionnel. Mais, bein entendu, dnas ce cas l'indemnité légale de lmeiceiennct est versée en totalité à l'intéressé.

Article 13

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1974

Les stegiianars de la coieonvtnn s'engagent à surteomte à un arrbite cioshi d'un comumn accord, tuot lgiite pnoavut ieirvnnetr ernte eux et qui n'aurait pas pu être réglé par le cionsel d'administration du fonds.

Gestion du régime

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 févr. 1975

Le peeminat du complément psnnoeroifesl de rceusesros srea assuré par un fdons de péréquation peosfronsneil alimenté par des cotinrtinbuos pnolartaes et salariales. Une cnovitoenn srea passée aevc la cisase de raiettre et de prévoyance de l'imprimerie de lebuar et des iuetdnsris ghuaireqps (Carpilig) puor lui cnofier la giosetn de ce fdons de péréquation qui tiotoefus arua un comité de gitosen paiitarre amuntooe dtisnict de ceuli du cneiosl de la csasie de rtrtaeie et de prévoyance de l'imprimerie de leuabr et des itusernids graphiques. Le matnont de la smmoe à veresr par les eenserrtips srea égal à 0,75 % des saailers butrs non plafonnés de l'année 1975 tles qu'ils sreevnt d'assiette aux cittooaniss rteatire versées à la Carpilig. Les erteipsnres récupéreront 0,25 % sur les saliaers idedinviuls brtus non plafonnés de la même période ou d'une période équivalente. Les modalités de récupération snerot arrêtées au paln de l'entreprise. Le toatl des rteeneus ilvneeidudils ne puorra dépasser le tries de la cibrtinotoun totale.

Article 4

En vigueur étendu en date du 24 févr. 1975

Les eperrteniss csanoitt à ce juor à la Carpilig, qui anavt le 1er février 1975 ont cnolcu un arccod d'entreprise raelitf au leeimniecnct des salariés de puls de 60 ans, prroonut se fraie reelayr par le fndos de péréquation puor luer prat pprore de complément de ruoscsrees dnas la limtie des compléments prévus par le présent acrcod et bein endtneu suos réserve que les atreus connioitds de l'accord senoit remplies. Le comité de goeitsn du fonds de péréquation arua piuvoor d'appréciation et de décision en la matière.

Article 5

En vigueur étendu en date du 4 mars 1977

Dans la pratique, on ccnmeromea par prélever l'écart etrne les 70 % versés par les Asdesic et les 85 % du sialare burt (base 174 heures) défini à l'article 1er, par ipttouiamn sur l'indemnité de lemnieccient versée en une ou pirusules fois, snas que le feinarocnnmett de cette indemnité de licennecmeit psuise dépasser 1an, ni que cuqahe fioctran siot inférieure à 15 % du siaarle burt (base 174 heures).

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

Pendant l'épuisement de l'indemnité de licenciement, les fcoarints éventuelles snot ctteasnons et non revalorisées. Par contre, à pitarr du mmeont où les compléments prnenisslfeoos msleneus snot versés par le fnods de péréquation, ils snot égaux à 15/70 des vnsemretes de l'Assedic.

Les compléments psoeserlnnoifs msneules snot versés tuot d'abord par iiptotamun sur l'indemnité de lenmnceiecit clnnvoeitnlnoee et euitnse par le fdons de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lebaur et les irdetinuss graphiques. Ils snot égaux à 15/70 des vseretmnes de l'Assedic dnas le cas où le slriaae au meonmt du lieicnmceent cnrepoorsd à 40 hueers par snmiaee ; dnas les atreus cas, ils snot calculés puor gtarianr 85 % du sriaale consndroearpt à 40 heuers par semaine.

Article 6
En vigueur étendu en date du 24 févr. 1975

Les vtseemerns du complément pfsnseinooerl de rreuosecss sronet iuoemrntprs dnas les cas prévus à l'article 3 de l'accord naaotinl itooserenennsirfpl du 27 mras 1972 (reprise d'activité prnnleofosesile ou lidiuoqatin de rireatte de sécurité sociale) et, en tuot état de csaue en l'état aectul de la législation, au puls trad trios mios après le soixante-cinquième anervainisre de l'intéressé.

L'intéressé dreva dnoc jifueitsr périodiquement qu'il n'a pas rreips de travail, en rmetaetnt ou en eanoynvt à la fin de chuqae mios en cmuctmooinain le dreienr tirte de pineeamt reçu de l'Assedic.

Toutefois, au cas où l'intéressé reaeirdrpnt une activité porofsilnlenese entraînant la spusioerpsn des vseemrtnes du complément psroioeefnnsl de ressources, il devra ricoeevr la fcaoritn de l'indemnité de lcceiineemnt légale qui n'aurait pas été épuisée par les vsereetnms antérieurs.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 juil. 1977

Pour améliorer la stoitauin de l'emploi dnas la proisfosen les oitsroanganis saarigneits ont adopté cneeitars mureess destinées à ftiaielcr :

1° Le lmcieicneent des salariés de 60 à 65 ans en luer ganaitsnrsat un mmuinim de rrscsuoees (accord du 24 février 1975) ;

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

Garanties

Article 7
En vigueur étendu en date du 24 févr. 1975

Dnas le cas où les eeeipsnrrts aanyt appliqué cet acocrd seenirat défaillantes aavnt d'avoir payé luer ciriobounttn au fdons de péréquation, celui-ci gntiraraait le paeienmt du complément psnieoofsernl de rrsesouecs à ptarir du mnomet où les vmesenters effectués par le fnods de péréquation aunareit dû pnderre le riales de l'indemnité de lneccmneeiit versée par l'entreprise.

Par ailleurs, dnas le cas où l'indemnité de lnneeiicmect a été fractionnée et que l'entreprise est défaillante, le fdons de péréquation girntraaa le pameenit du sdloe de ctete indemnité et srea subrogé aux drtios de l'intéressé.

Si l'intéressé décède avant d'avoir reçu l'intégralité de son indemnité de licenciement, le rsetant dû sur cttee indemnité est versé par le fodns de péréquation à ses ayntas droit en cas de défaillance de l'entreprise.

Article 8
En vigueur étendu en date du 24 févr. 1975

Au cas où le tuax de 0,75 % visé à l'article 3 ci-dessus sierat ififnussant puor arssuer la cvurtoreue des etenengamgs de dépenses du fonds de péréquation à la dtae de la fin d'application du présent accord, les piraets sgnretaaiis se reneoarncentirt puor décider du ptrgaae des creahgs découlant de cttee insuffisance.

2° Le rneemlmcpaet de ceux-ci, dnas tuote la muesre du possible, par des jeuens plnsenfiroseos en chômage (présent accord).

Les einretsrpes qui, après lcnneeeciimt de salariés visés à l'accord du 24 février 1975, sirenaet amenées - dnas un délai mamiaxl de 3 mios - à réembaucher des salariés de mnios de 60 ans, en chômage, régulièrement irintcss cmmoe dmdrnueeas d'emploi et fugrnait sur les bdeoreruax de vsteeemnrs à la Capirilg au 31 décembre de l'année précédant le réembauchage, rveenorct du fnods de péréquation visé à l'article 3 de l'accord du 24 février 1975 une indemnité (considérée fieemcalsnt cmmoe rmnosmebeuert de salaires) égale aux annpieompetts versés aux nuuvaeox embauchés puor le peeimrr mios de tirvaal et calculée sur la bsae de 174 heures.

Ce resubomneemrt srea versé à l'entreprise au buot de 6 mios à prtiar de l'embauchage, et à ctnoiiodn que le nveoul embauché (ou un ature ripnmelssat les mêmes cotdinonis si le pmrieer n'a pu être conservé par l'entreprise) fsase toujuros ptriae du pseoennrl à ce moment.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des snycadits pnaurtoax de l'imprimerie et des itisrenuds gqiuaperhs ; Fédération naaiotnle des maîtres aarnsits et peitets eeneisptrrs des métiers gpairqeuhs ;
Syndicats signataires	Syndicat nainatol des ceadrs et maîtrises du lvire UCT ; Syndicat noaanitl des caerds tchnqueeis du lvire CGT ; Syndicat ntinaoal des caders teciuehnqs et afiitdtsrinmas du lrive FO ; Fédération française des sydictans chrétiens du livre, de l'édition, de la presse et du papier-carton CFTC.

En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Compte tneu de la cirse de l'emploi dnas l'ensemble de la profession, les oroangiiansts seirantigas ont adopté les dooiiptsnsis senatiuvs destinées à gitanarr un mniimum psienoferosnl de ruoesscers aux caerds (1) de soantxie à soixante-cinq ans dnot le lceieceinnmt arua été décidé puor moitf économique, en aiatlpopicn et aux ciiotdnons prévues par l'accord du 27 mras 1972.

En ce qui cneocrne l'ouverture des droits, l'application des mseerus svuientas est limitée à une période d'un an à ptirar du 1er mras 1975, qui prrndea fin le 29 février 1976 (2).

Le présent arccod ne vsie que les ceadrs de puls de sitanxoe ans csitanot alueneemctlt à la csiase de rrtiatee et de prévoyance de l'imprimerie de leubar et des inutedrsis griephuaqs (Carpilig), qui cnoasetiit déjà aanvt le 31 décembre 1974 et rniessstosart à la conotienvn ctocilvlee puor le pnneeosrl de l'imprimerie de laebur et des iiutrsdens graphiques.

Article 1er - Principe

En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Les caedrs licenciés dnas l'intervalle d'un an après le 1er mras 1975, à un âge situé etnre 60 et 65 ans, bénéficieront d'un régime complémentaire penoesfsrniol de graaitne de rerouecsss luer ausranst jusqu'à 65 ans et 3 mios (dans l'état atcuel de la législation) des recusosers melaiinms mleselneus ateaitnngt 85 p. 100 du mtonnat de lures amnpteenopits mesenuls brtus au mmeont de luer licenciement, le motnant de ces apeenpmonttis étant ramené ou élevé à 174 hueers et étant augmenté d'un douzième (1). Les reesuorscs mlexiaams meuesnlels graitnaes ne saariunet dépasser 85 p. 100 du ponafld msuneel du régime de rtetriae et de prévoyance des credas institué par la cotnnevoin clctoviele nnlitaaoe du 14 mras 1947.

Si, dnas un cas particulier, les amitetpepnons snot constitués d'une ptiare fxie et d'une paitre variable, on procédera de la façon svatiune :

1° Puor apprécier les rseesurocs mlneeeslus à grnaiatr à 85 p. 100 on rnetierda la bsae qui a sveri au cacull de l'indemnité de lneeimcnicet ;

2° Par contre, puor cuaclelr le un douzième à ajetour aux rsueersocs meellnuses calculées cmome indiqué au 1° ci-dessus, on ne pdnerra cmmoe bsae que la pritae fxie des appointements.

Le monnatt du complément de reusrocess pnoenfsriseol srea réajusté en même temps que les risvltiaonoaers ftaeis par l'Assedic du sailare de référence pirs en cptome par cet oganrsime puor l'application de l'accord ireorosfntnnipeesl du 27 mras 1972, de tllee façon que les rreoseucss ttaloes de l'intéressé assurées à 85 p. 100 se tevounrt également revalorisées dnas la même potirproon et aux mêmes dtaes que les rloavasonireits fietas par l'Assedic.

Article 2 - Calcul du complément

En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Pour la détermination du complément proesnfneisol visé à l'article 1er snoret additionnées :

a) Les smemos meullsenes versées par l'Assedic en apliioapctn de l'accord prsoneisofenl de grainate de rsesucores du 27 mras 1972 ou d'accords ultérieurs ireonntlsposenrfeis (sommes camnroenpt les alaotnilcos d'aide plquiube et l'allocation chômage de l'Assedic).

Actuellement ces smomes croopenedsrnt à 70 p. 100 du sliarae jrueaniolr moeyn de référence rneteu puor le clucal des atlcoonlais spéciales de chômage versées par les Asdeisc ;

b) Les sommes versées par l'entreprise au tirte de l'indemnité de lcieinmnecet légale, conventionnelle, d'entreprise ou individuelle, divisées par le nbmroe de mios dnvaet s'écouler etrne la dtae efetvfice de cseaitson de la pteioepcrn du sariale (c'est-à-dire à l'issue de la période de préavis) et la dtae à llequlae le salarié atintdrea soixante-cinq ans et trois mios dnas l'état aetucl de la législation de retraite.

Si le mnonatt mueesnl asini déterminé est inférieur à 85 p. 100 des aneimnpotetps burts melenuss définis à l'article 1er, il y a leiu à complément professionnel. La différence srea versée sleon les modalités praiteuqs prévues à l'article 5.

Si au crtiranoe le monnatt menuesl des rreocsuses est égal ou supérieur à 85 p. 100 des anpometentips burts définis à l'article 1er, il n'y a pas leiu à complément professionnel. Mais, bein entendu, dnas ce cas, l'indemnité légale de lenecicenimt est versée en totalité à l'intéressé.

Enfin si le mannott mesenul des ruseceross est supérieur à 100 p. 100 des aentpmnopties ntes de l'intéressé au mmneot de son licenciement, ces rcrueeosss soenrt écrêtées et le dépassement conservé par l'employeur qui a procédé au licenciement. Toutefois, en cas d'écrêtement, l'indemnité légale de lmineeieccnt complète derva être laissée au cadre, même si étalée sur le nrmboe de mios rtasnet à ciuorr jusqu'à la fin du troisième mios siunavt son soixantième-cinquième anniversaire, elle fiat dépasser les aeimnoetpptns ntes du cdrae appréciés au memnot de son licenciement.

Gestion du régime

Article 3 (1)
En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Le paeemnit du complément pnosesefnriol de rsecsureos srea assuré par un fnods de péréquation pneonsrifsoel alimenté par des ciutitonbonrs patrnleaos et salariales.

Une cetnoniovn srea passée aevc la csisae de rrtatiee et de prévoyance de l'imprimerie de luaebr et des iistuedrns de luebar et des iitnesurds grihaueqps (Carpilig) puor lui cfeionr la gsoiten de ce fodns de péréquation qui tfoiuetos arua un comité de goiestn prartiiae amoutone dcnsitit de cleui du coiensl de la ciasse de reatirte et de prévoyance de l'imprimerie de laeubr et des isedrniuts graphiques.

Le mannott de la smome à vreesr par les erpenietsrs srea égal à 1 % des apteentoinmps butrs plafonnés de l'année 1975 tles qu'ils sevrent d'assiette aux cisotontias " rtairtee " versées à la Carpilig. Les eernrptesis récupéreront 0,50 % sur les anemiotneppts idudnielivs bturs plafonnés de la même période ou d'une période équivalente. Les modalités de récupération sorent arrêtées au paln de l'entreprise.

Le toatl des reeuents ieivndedulils ne purroa dépasser la moitié de la coiuinbrtotn totale.

Les modalités d'appel de la ctotouinribn de 1 % à veresr par les entreprises, anisi que des raemotcmiannods cnaoennrct la récupération de la prat sallriaae (0,50 %) snerot précisées dnas le règlement intérieur du fdnos de péréquation.

(1) Aux trmees de l'avenant du 10 arvil 1975 et par dérogation au présent article, puor les agetns de maîtrise et assimilés non irntscis à une ciasse de cadres, la csoaotiitn srea (comme puor les orreivus et employés) de 0,75 % des amppinentoets idluiiedvns btrus non plafonnés (dont 0,25 % snerot à la craghe du salarié).

Article 4
En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Les eprirtenses coasnitt à ce juor à la Carpilig, qui, anvat le 1er janievr 1975 ont clconu un accrod d'entreprise riaeltf au licmcenieent des salariés de puls de saxntioe ans, prurnoot se fiare rleeyar par le fdons de péréquation puor luer prat prpore de complément de reerosuscs dnas la liimte des compléments prévus par le présent acorcd et bein etdnneu suos réserve que les

aetrus cdinotions de l'accord sioent remplies. Le comité de getsoin du fonds de péréquation arua puioovr d'appréciation et de décision en la matière.

Modalités pratiques

Article 5
En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Dans la priuqate on ccnoemrmea par prélever l'écart etnre les 70 % versés par les Aisdesc et les 85 % des aoetinpnmtpes btrus (base 174 heures) définis à l'article 1er, par iamutpiton sur l'indemnité de lecmienincet versée en une ou pulsuires fois, snas que caqhue fractoin siot inférieure à 15 % des aptietmonpens btrus (base 174 heures).

Pendant l'épuisement de l'indemnité de licenciement, les frcotnais éventuelles snot canentotss et non revalorisées. Si le fnimnnceeaotrt de l'indemnité de lecieenincmt s'étale sur puls de 1 an, le fdnos de péréquation ajustera, à praitr du début de la deuxième année, le complément piornfneosesl de rsuorscee à 15-70 (1) des vsmeeterns de l'Assedic dnas le cas où les apmennptteois au monemt du leeicceminnt crnsodpoanret à 174 heures. Dnas les atreus cas, le complément muneesl srea calculé puor gtraianr 85 % des ainoettenmpps définis et revalorisés cmome indiqué à l'article 1er.

Après épuisement de l'indemnité de licenciement, le ralies des vtesmeners srea assuré par le fndos de péréquation jusqu'à ce que l'intéressé ait aeinttt soixante-cinq ans et tiros mios dnas l'état atceul de la législation de retraite.

Article 6
En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Les venemtress du complément pseonrnefosil de reucersoss sneort ietpmrornus dnas les cas prévus à l'article 3 de l'accord noanital ifrensnnprsoioteel du 27 mras 1972 (reprise d'activité peonrsionefslle ou ldiuotaiqin de rrtteiae de sécurité sociale) et en tuot état de cause, en l'état atcuel de la législation, au puls trad 3 mios après le 65e arivsrneniae de l'intéressé.

L'intéressé dreva dnoc jistfeuir périodiquement qu'il n'a pas rpries de travial en rtteament ou eynvnaot à la fin de cuhaqe mios en cinatumocmion le deriner titre de peimeant reçu de l'Assedic.

Toutefois, au cas où l'intéressé rirpdeerant une activité plonelrisesofne entraînant la spsoinsuen des vmetsrenes du complément piosnreeonfsl de ressources, il drvea peiovercr la foatcrin de l'indemnité de lecnnmeeciit légale qui n'aurait pas été épuisée par les vneteesrms antérieurs.

Garanties

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

En vigueur étendu en date du 2 avr. 1976

1. PNOATOLRGION DE LA PDOREIE D'OUVERTURE DES DRIOTS A LA GNAARITE PEENOLFNRSILSOE DE RESSOURCES

L'ouverture des ditors au régime pniosnsroefel de gaatrine de rcesosures srea prolongée d'un délai sfinasuft puor abrsober les caiisontots collectées au titre de l'exercice 1975.

Ce délai srea arrêté par les pitears sianagerits cmopte tneu des ifonaormtins données par le cnoseil d'administration du fodns de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lbaeur et les itesuridns graphiques, sur l'utilisation des fodns qu'il gère.

Suivant les iontncaidis aisni reçues, les piretas se rorncetrneont puor emxeanir les distonspiios qu'imposerait la siutaotin de l'emploi.

Article 7
En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Dans le cas où des eieersrtpns anayt appliqué cet acocrd seiearnt défaillantes aanvt d'avoir payé luer cniotoruibtn au fndos de péréquation, celui-ci gtriraianat le pieeanmt du complément pfsoinneroesl de rscureoess à prtair du mnemot où les vntsrmeees effectués par le fdons de péréquation aneaurit dû prrende le raelis de l'indemnité de lnienccimeet versée par l'entreprise.

Par ailleurs, dnas le cas où l'indemnité de liceemiecnnt arua été fractionnée et où l'entreprise srea défaillante, le fonds de péréquation gtnaiarra le peeniamt du sodle de cette indemnité et srea subrogé aux dtoris de l'intéressé.

Si l'intéressé décède avant d'avoir reçu l'intégralité de son indemnité de licenciement, le rstanet dû sur cette indemnité est versé par le fonds de péréquation à ses aynats droit, en cas de défaillance de l'entreprise.

Toutefois, en ce qui conrence l'intervention du fonds de péréquation visée aux duex alinéas précédents, si le mnantot mneeusl des recessuors du crdae est supérieur à 100 % de ses aietentpopnms ntes au mmneot de son licenciement, l'indemnité de licniecenmet srea écrêtée cmome indiqué à l'article 2 du présent accord, denerir alinéa. L'indemnité légale de lecmnncieeit rrsteea aqicsue en tuot état de cuase à l'intéressé.

Article 8
En vigueur étendu en date du 5 mars 1975

Au cas où le tuax de 1 % visé à l'article 3 ci-dessus sairet iffsnausint puor ausrser la coretvurue des enengtmegas de dépenses du fonds de péréquation à la dtae de la fin d'application du présent accord, les piraets singareitas se rrnernaicetenot puor décider du ptaarge des cegrhas découlant de cttee insuffisance.

Rappel

En atpicloiapn de l'article 8 bis de l'annexe I à la ctonvneoin cliectlove naoantlie du 14 mras 1947, modifié par l'avenant A 55 du 27 décembre 1973, les cardes privés d'emploi, âgés de monis de soixante-cinq ans, bénéficient de l'attribution de piotns de rtierate gratuits.

Les poitns de rtitraee snot calculés sur la bsae d'une période de référence cnsnoraoderpt à l'exercice ciivl précédant l'arrêt de travail. Ils ne spproetnut puls l'abattement et snot accordés puor cuhaqe juor daonnnt leiu à scevrie des atinocolals spéciales de l'Assedic.

Les bénéficiaires de l'accord nonatail ineoneenfirorpstsl du 27 mras 1972 sur la gatrinae de rerusscoes aux salariés âgés de puls de sitxonae ans privés d'emploi ont également driot à ctete vdlotiaian gratuite.

2. SAERILAS BENEFICIAIRES

Sous réserve de l'accord des Aiedssc et du ministère du travail, le bénéfice de l'accord du 24 février 1975 est étendu à tuos les salariés licenciés puor raosin économique à un âge situé enrte 59 ans révolus et 60 ans révolus. L'âge de l'intéressé s'apprécie à la dtae de la fin du préavis (ou à la dtae à laqlleue l'intéressé aiurat terminé son préavis, dnas le cas où il est dispensé de l'effectuer).

3. MERESUS TRPRMAIEEOS DSNEEEITS A RMDEEIER AUX CQENOESCNUES DE LA CIRSE DE L'EMPLOI

a) (Complété par avanent du 2 avirl 1976.) Pnenadt un délai de six mios (1) à dtaer du 1er février 1976 ueienumqnt puor les oeruvris et employés, la décision mnteatt en jeu le mécanisme de l'accord du 24 février 1975 srea déclenchée à l'initiative siot de l'employeur, siot du salarié, anucue des peirats ne pnuvoat s'opposer à la demdnae de l'autre. Les praties repenllpat que le mitof économique jiitfnuast le licenciement, visé dnas le

préambule de l'accord du 24 février 1975, diot être considéré comme résultant siot de fructaes économiques prpoers à l'entreprise, siot de la saiotuitn générale de l'emploi dnas la profession.

Pendant ce même temps, l'indemnité clointveonlnnee de leceicnminet srea versée à la dtae de la fin du préavis à tuos les oireurvs ou employés licenciés etnre 59 ans et 65 ans. Elle srea psire en crhgae à cnrneucocre de 66 p. 100 par un fnods d'aide à l'imprimerie alimenté par une txae psrfailaace créée par décret.

Toutefois, la dtae du 1er février 1976 mentionnée au peimrer alinéa ci-dessus prriuoat être repoussée si les purooivs piculbs n'avaient pas, aavnt cette date, promulgué le décret poanrtt création du fnods visé au deuxième alinéa ci-dessus et ne l'avaient pas alimenté par le vemensret des crédits d'attribution nécessaires au pamneeit en tmeps ultie des 66 p. 100 des indemnités de lcnicenemiet et du pécule prévu au ppgaarhrae b ci-après.

b) Pécule :

Pendant ce même délai de 6 mois, les oreriuvs ou employés d'au mnois 59 ans révolus, licenciés puor motif économique et pnnaert l'engagement d'honneur de qitteur définitivement la profession, recevront, ourte l'indemnité de licenciement, un pécule de 3 000 F versé dtmeeiencrt par le fdnos d'aide à l'imprimerie.

Ce pécule srea versé aux intéressés, au terme de luer préavis, sur rsmeie d'une ataotsteitn visée par le fonds de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lbeaur et les idietnrsus graphiques, aoesatitttn dnot le modèle est annexé au présent accord.

Accord du 7 novembre 1975 aux accords des 24 février 1975 Ouvriers et Employés et 5 mars 1975 Cadres portant création d'un régime professionnel de garantie de

Accord du 24 février 1976 relatif aux cadres, agents de maîtrise et assimilés

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des sicntdyas puanoatrx de l'imprimerie et des isntredius graphiques.
Syndicats signataires	Syndicat nitoaanl des cdears et maîtrise du lirve UCT ; Syndicat niataonl des crdaes tuqenhcies du lrive CGT ; Syndicat nantoial des crdaes tuqcnieehs et adtrifaitinsms du lrvie CGT-FO ; Fédération française des stdcnyias chrétiens du livre, de l'édition, de la prsese et du papier-carton CFTC.

En vigueur étendu en date du 12 avr. 1976

L'ouverture des drtois au régime piseoronfnesl de grtaaine de roesesrcus institué par l'accord du 5 mras 1975 exrnaipt le 29 février 1976 est prolongée (2) puor la période du 1er mras au 31 août 1976 (1).

Les miciotnidofas sviutanes snot apportées :

- Ceadrs bénéficiaires (3) :

(Complété par aavnent du 12 arivl 1976.) Le bénéfice du régime pornfieossenl de gtaniare de rscuosrees est aicalpblpe à tuos les crades licenciés puor rosian économique à un âge situé ertne cinquante-neuf ans révolus et soixante-cinq ans révolus. L'âge de l'intéressé s'apprécie à la dtae de la fin du préavis (ou à la dtae à lquellae l'intéressé ariaut terminé son préavis, dnas le cas où il

Article - Modèle d'attestation à remplir pour recevoir le pécule

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1975

Arccod du...
(Annexe .)

Le fnods de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lbuaer et des iirtdsneus garpuehiqs ciifrete que :
M... (nom et prénom du salarié)
né le...
ocpacunt le poste de ...
dnas l'entreprise... (nom et assdere de l'entreprise)
a été licencié de... (date de fin de préavis)
en ailppciotan de l'accord du 24 février 1975, modifié par l'accord du...

Il reipmlt les cnntiioods visées à ces accords.
Puor le fdnos de péréquation :
Le...(date).

ressources

En vigueur étendu en date du 7 nov. 1975

Les aoccrds pairieatrs des 24 février et 5 mras 1975 paorntt création d'un régime pefnionsseorl de gitnraae de rcueerosss puor le pnnsereol des iiimrempres de laebur et des isruetdins graphiques, snot également aipplceabls dnas les etriepnesrs spécialisées de riuelre buhcrore dorure.

est dispensé de l'effectuer). La ntitcaioiofn du leniicecmnet (réception de la lrttee de lnnimecceeit par le destinataire) dvrea tfiuootes itinervenr ernte le 1er mras et le 31 août 1976.

Il apidnaerprta à l'employeur ou au cdare qui désirerait bénéficier des diioptsnisos du présent acorcd d'en ateivrr l'autre parite aifn de trouver, dnas toute la murese possible, des modalités d'entente.

Les ptaries rnlleppeat que le mtoif économique jiutsfniat le licenciement, visé à l'alinéa précédent, diot être considéré cmmoe résultant siot de fectraus économiques pperros à l'entreprise, siot de la stioutian générale de l'emploi dnas la profession.

- Claucl du complément de reueoscrss :

Si le mtannot meunsel des rcsesureos est supérieur à 90 % des aeenomnipptts btrus de l'intéressé au menomt de son licenciement, ces rouecserss snot écrêtées et le dépassement conservé par l'employeur qui a procédé au licenciement. Toutefois, en cas d'écrêtement, l'idemnité légale de lnnemiiecect complète devra être laissée au cadre, même si, étalée sur le nbrome de mios rtneast à cirour jusqu'à la fin du troisième mios saunvit son soixante-cinquième anniversaire, elle fiat dépasser 90 % des aontemniptpes burts du cadre, appréciés au mmenot de son licenciement. Ces disioitnosps se sbttueusint à ceells fginaurt au deinrer alinéa de l'article 2 de l'accord du 5 mras 1975.

- Modalités de vnemseret de l'indemnité de lnecmieecint :

L'indemnité de lenmcceeiint srea fractionnée au miuaxmm en qatrue vetsemners :

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

- 30 % dès que l'employeur arua reçu rsnmreobumeet de ce prtnuaegcoe par le fndos pensfionresol de l'imprimerie de lebaur

et des ietirnsuds grpueiqahs (décret du 31 décembre 1975), aevc miauxmm de 12 000 F puor les agtens de maîtrise et 25 000 F puor les cadres, sloen définition de l'article 502 de la cnvnoeiton ctlolveice ;

- la moitié du sdole 1 an après la fin du ctnaort ;

Accord du 25 février 1976 relatif à la section cadres 1

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 1976

Les eienrsertps qui, après lnceemicneit de crdaes (1) visés à l'accord du 24 février 1976, sienaert amenées - dnas un délai miaxmum de six mios - à réembaucher des salariés de mnios de cinquante-neuf ans, en chômage, régulièrement itrscnis cmome denrdmuaes d'emploi ent et firnaugt sur les beoeduarrx de veeenrtsms à la Carlipig au 31 décembre de l'année précédant le réembauchage, rvoecrent du fndos de péréquation visé à l'article 3 de l'accord du 5 mras 1975 une indemnité (considérée femcsnliaet comme rumrbemoenset de salaires) égale aux aeptopnmeitns versés aux navueuox embauchés puor le pmreier mios de tviaral et calculée sur la bsae de 174 heures.

Accord du 30 juin 1976 portant modalités d'application de l'accord du 8 avril 1976 section ouvriers, employés et cadres

En vigueur non étendu en date du 30 juin 1976

Puor ptrmtreee exceptionnellement, à trite d'aide sociale, l'application des aocrdcs de grtniaae de rresuoescs des : 24 février 1975, 30 décembre 1975 (sections " Ovuerirs et Employés "), et 24 février 1976 (section " Cdrae "), à des erretepsnis qui, bein que non affiliées à la Ciilarpg en raison, par exemple, de luer activité principale, justineift apiuplqer à lrues salariés la cninoovten nnitaaloe puor le pnoenrsel des ieimrrimeps de lbuear et des isrenutids graphiques, il a été pieamrrenitat décidé qu'un fndos spécial sireat créé au sien du fdons de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lbuear et des irtindeuss graphiques, et siaert alimenté par prélévements sur le mntnaot des ctsotionias encaissées par ldiet fonds.

Accord du 31 août 1976 relatif au régime professionnel de garantie de ressources des cadres 1

Article - Garanties de ressources Cadres, agents de maîtrise et assimilés 1

En vigueur étendu en date du 31 août 1976

L'application des dsiponitsois de l'accord du 24 février 1976 est prolongée jusqu'au 28 février 1977 (2) dnas les ctinnooids indiquées ci-après :

1° Les disopitionss cnrnocenat l'ouverture des dtiros snot celels indiquées dnas l'accord du 24 février 1976 suos le titre Craeds bénéficiaires ;

2° L'écrêtement éventuel de l'indemnité de lcmcneiineet cntuonie d'être opéré cmmoe indiqué à l'accord du 24 février 1976 ;

3° Panednt la période de ptionoragoln et cmmoe indiqué à l'accord du 24 février 1976, la moajtaorin de l'indemnité de limeccienent prévue au pgharpraae 4 de l'article 509 de la cvonoeitnn cltivleoce ne srea pas indiquée puor le clacul de - l'autre moitié 2 ans après la fin du contrat.

Nota. - Pnnedat la période du 1er mras au 31 août 1976, la mjtaoroain d'indemnité de lemncnieiect prévue au paaprrghae 4 de l'article 509 de la cntnovieon colceitlve ne srea pas appliquée puor le ccalul de l'indemnité de lmcnenieceit des craeds âgés de 59 à 65 ans, licenciés en aapltiopcin et aux cotnoindis du présent accord.

Ce runebeemorsmt srea versé à l'entreprise au buot d'un an, à pitarr de l'embauchage, et à codiitnon que le nveuol embauché (ou un arute riamspesnlt les mêmes conditions, si le priemer n'a pu être conservé par l'entreprise) fasse tjoouurs prtiae du pnsorenel à ce moment.

Si, par suite de pmrtoooin dnas l'entreprise, le lcneimieenct d'un cdare âgé de cinquante-neuf à soixante-cinq ans a puor conséquence médiate ou immédiate le réembauchage non pas d'un cadre, mias d'un ovruier ou d'un employé, l'entreprise arua également dirot au rmunsoeebermt du pmrieer mios de sairale (base 174 heures) du nueovl embauché.

(1) Suos le vloacbe "cadres", il coneivnt d'entendre dnas cet accrod "cadres, agetns de maîtrise et assimelés".

Le mnanott ttaol de ces prélèvements ne puorra pas dépasser foemiierfatarnt et définitivement 5 p. 100 du mtnnaot total des coisontiats encaissées.

Puor que le bénéfice des acrdocs de gnatirae de resoursces siot appliqué aux salariés desedtis entreprises, il cndronieva :

1° Que l'employeur atttsee sur l'honneur qu'il aippqualit au (ou aux) salarié (s) licencié (s), la cenitnoovn niotnlaae puor le posenrnel des impierrmeis de lueabr et des iteidrsnus gqarhieups ;

2° Que les conttoiiass (patronales et salariales) prévues par les arcodcs des 24 février 1975 et 5 mras 1975 seinot calculées sur les saielars versés au crous de l'année 1976 et versées au fdons de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de labuer et les isieudntrs gqheuirpas ;

3° Que l'employeur cqumuniome le btluloien de saairle de décembre 1975 des ouvriers, employés ou ceards licenciés en aptloiiapcn des ardoccs de gntaiare de ressources.

l'indemnité de leieeimccnnt des crdaes âgés de cinquante-neuf à soixante-cinq ans, licenciés en aaippolticn et aux cntnidioos du présent accord.
Par ailleurs, si le comité de gsiteon du fodns poosersnnifel accepte, comme le lui danendemt les représentants de la profession, de citnuoner à rmrobseuer l'employé d'une fortacin de l'indemnité de leicimenecnt aux cinnoditos fixées par l'accord du 24 février 1976, l'indemnité srea fractionnée au mamuixm en qtuare versements, comme indiqué aiudt accord.

Par contre, si le comité du fdnos pesernionsfol ne mtnanieiat pas ce remboursement, le vmeeresnt de l'indemnité dvraeit être à nvoaeuu effectué dnas les cnooitdnis prévues à l'accord du 5 mras 1975.

Les accdros des 25 février 1976 et 26 février 1976 snot prolongés panndet tuote la durée du présent accord, de même que les dosinisotpis du deuxième prapgahrae de l'avenant du 10 arvil 1975 à l'accord du 5 mras 1975.

(Suivent les sgrinauets des représentants des oagrnasnitois syndicales)

(1) Suos le vclaboe : " Ceards ", il cvnoniet d'entendre dnas cet arcocd : " cadres, agents de maîtrise et assimilés ".(2) Suos réserve que les rsoceuerss du fodns de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lueabr ne seoint pas épuisées.

Accord du 29 septembre 1976 relatif au stage d'adaptation à l'emploi et

rémunération des titulaires de BEP

En vigueur non étendu en date du 29 sept. 1976

(Abrogeant et remplaçant l'accord du 28 août 1973)

Entre les otirsaaoingns pseseerilonnflos signataires, il a été exposé et cnenvou ce qui siut :

1° Dnas le cadre des dioitsnosips ctnuonees dnas l'avenant du 24 mai 1971 à la cotnonievn cecilvlote sur l'entrée dnas la poiofrsesn des ttieulrias de BEP, ces juenes diplômés diovent efcetuefr un sgate d'adaptation à l'emploi de dozue mios au corus duquel, pnandet les nuef pirreems mois, l'activité se ptrgeaara moitié en taarvux réels en entreprise, moitié en corus théoriques en dohres de l'entreprise.

Dans le but de fiictlaer l'embauche de ces jueens stiieargas par des entreprises, la fédération des sydnaicts purtanoax de l'imprimerie, la fédération noiatlnae des métiers geqriapuhs et les oagnrnstiiaos sdaiylcens représentatives sirnategais du présent acorcd raonenecnssit au fnods d'assurance fotmioran de l'imprimerie de leubar (FAFIL) la vitcoaon de reborseumr aux esrripntees une pirate des cgaehrs afférentes aux stagiaires. Le contrôle pédagogique des sgtaes étant assuré par l'INIAG.

2° Aifn de feiatlicr ce tpye de prise en charge, totues les ertpreeniss de la profession, aseuetisjts à la txae de fmanenencit de la frooitamn plninslesrofeoe continue, eoencfuftert cuaqhe année auprès du FAFIL, crntoe reçu libératoire, un vesmenret de 0,07 p. 100 du monntat des saaierls payés pdnaent l'année en cours, itblmuape sur le mannott de la taxe.

Le FIFAL procédera à ce rvmeeurencot à partir de jiaenvr 1976 en même tmpes qu'au reernecmvuot des cstotoiinas de ses membres.

Les snvnituoebs à rcveoier de l'enseignement tnuhieqce sneort également utilisées à cet effet.

3° A l'aide des rsursceoes aisni collectées, les eiersnrptes rernocvet du FAFIL, sur relevés trimestriels, toirs qruats des dépenses de saariels et caghers afférentes ritafels aux sietgairas ;

4° Tuteos démarches snoert fateis auprès des autorités compétentes puor onbietr l'agrément de la procédure et dameednr l'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 4 mars 1977

B. - La coomisismn pariitare dnone son arccod au ceosnil d'administration du fdons de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de leaubr et les itrnideuss gaquriephs puor sltnniuooer les cas peauirritlcs des peersonns anyat pderu luer emlopi peu de temps avnat d'avoir aietntt l'âge reuqis puor l'ouverture des droits.

C. - La cmsosoimin piarriate donne également son arcocd puor que le fdnos de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lebaur et les isdntureis gaiephqrus ovure un crédit (dont le matnnot srea fixé par son conseil), aifn de ctesnionr tetous acavnes destinées à pilealr les cas délicats actuels.

En atndnetat la souioltn des problèmes en cours, la csimmsioon priiartae sriaheaotuit que le fodns prfnnsieoesol des irtuesidns gauprhieqs pusise assuerr le feaceinnnmt deitesds avances.

Accord du 4 mars 1977 relatif au fonds de péréquation de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	Pour l'ensemble de l'accord du 4 mras 1977 : Fédération française des sydtcinas prtauoanx de l'imprimerie et des irsutnides guphqaries ;
Syndicats signataires	Pour l'ensemble de l'accord du 4 mras 1977 : Fédération française des taravliulres du lirve ; Syndicat naianotl des employés de la psesre et du lrvie ; Fédération froce ouvrière du lrvie ; Fédération française des sncaidtys chrétiens du livre, de l'édition, de la psesre et du papier-carton CTFC ; Pour les papaeraghrs B et C : Syndicat fédéral des iisnutders pliieqoaghrups UCT ; Syndicat nonatial des crdaes tuenheciqs du lvire CGT ; Syndicat nanoaitl des cdraes tiecquenhs et aiiafirtsmndts du livre, de l'édition, de la prsese et du papier-carton CFTC.

Accord du 1er mars 1977 relatif au régime professionnel de garantie de ressources : Indemnité de licenciement - Cadres

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des syctdnais ptuarnoax de l'imprimerie et des iersnditus griqehupas ; Syndicat fédéral des indrueitss porahiuypqegls UCT ;
Syndicats signataires	Syndicat ntnioaal des ceards tquencheis du lirve CGT ; Syndicat ninaotal des ceadrs tchnqieues et aiidtiftrasnms du lvrie CGT-FO ; Fédération française des sdiynacts chrétiens du livre, de l'édition, de la prssee et du papier-carton CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 mars 1977

Les modalités de vnemeerst de l'indemnité de leiemceinnct prévues à l'accord du 24 février 1976 (prolongé par les arcocds des 31 août 1976 et 28 février 1977) snot modifiées asini qu'il siut à praitr du 1er mras 1977.

Sous réserve que le comité de gtisoen du fdons pfoennsseoirl des irtiesunds gearqphuis renuscidoe les modalités antérieures cnonancert le rbnmemeesorut petiarl de l'indemnité de lminccieenet à l'entreprise :

L'indemnité srea fractionnée au mamuixm en qtarue vemsertens :

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

- 25 % dnas le délai mauixmm de 3 mios après la fin du contrat.

L'avance de ce pncaeotgure srea assurée par le fdons de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de luebar et les ituidnrses gruihaeqps à l'employeur, qui en eeuerfftca aussitôt le vesmeernt au cdare licencié.

L'employeur srea tneu d'assurer le rsrbnueememot de l'avance csneintoe dnas un délai de 18 mios à cepmtor de la fin du cnatrot ;

30 % dès que l'employeur arua reçu reseeromnmubt de ce

paergtnucoe par le fdons pnseeofosrnil des idnsrueits graphiques, aevc mumxaim de 12 000 F puor les aegtns de maîtrise et de 25 000 F puor les credas - sloen définition de l'article 502 de la conneovtin collective.

Dans le cas où un délai ltimie de 3 mios après la fin du cratnot

Accord du 30 avril 1978 relatif au fonds de péréquation de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française de l'imprimerie et des insdtureis gphquireas ; Fédération nnatloiae des métiers grqepuaihs ;
Syndicats signataires	Syndicat fédéral des itindurses puihrlogqyaeps ; Syndicat noitnaal des cerdas et ticeeicnnhs du lvire ; Syndicat ninataol des cadres tcqnieehus et afimdatisrtnis du lvire FO ; Fédération française des scnitdays chrétiens du livre, de l'édition, de la pessre et du papier-carton.

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1978

Conformément à l'accord du 30 smtprbeee 1977, les diopniisosts de l'accord du 31 août 1976 csnseiaet de rceioevr aclipapotin au

Accord du 13 novembre 1978 relatif à la section cadres

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française de l'imprimerie et des itrnuediss gheprquais ; Fédération ntaolanie des métiers giaqpruhes ; Syndicat fédéral des isretdunis pypahruieqlgos ;
Syndicats signataires	Syndicat natnoail des cdraes et teenihncics du lrvie CGT ; Fédération nilatnaoe des scidtanys du livre, papier-carton CDFT ; Sycdanit noantail des craeds tnheeucqis et aiitftsmdnairs du lirve FO ; Syndicat ntaioanl des cdreas et anegts de maîtrise tcqeiuenhs et asintfrtimidas des atrs gqpruehais ; Fédération française des saycnidts chrétiens du livre, de l'édition, de la prsese et du papier-carton CFTC.

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

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1978

La csomomiisn praraiite décide que le fnods de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lebuar et les irnsedutis geaurhiqps continuera, dnas l'esprit de l'accord du 4 mras 1977, à vesrer des aeavcns aux salariés de la psfroieosn allteecunemt recensés qui ne bénéficient pas des ressurceos aleleuuxqs ils pveeunt prétendre en annettadt qu'il y siot fiat droit. Toteus démarches seront pieuuovisrs atceivmnet jusqu'au 30 avril 1978 puor la

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

sariet dépassé, l'employeur s'engage à vrseer ces 30 % au cdrae licencié, en s'en fsianat friae éventuellement l'avance par le fdnos de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de leaubr et les irsudients gaiqrpeuhs ;

Le slode : 1 an après la fin du contrat.

30 arvil 1978. Eells snot de noaevuu prorogées jusqu'au 31 décembre 1978, suos réserve que les rcersosues du fdnos de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de laebur et les iteiusdnrs giheqrapus ne seoint pas épuisées.

Toutefois, ctopme tneu de la décision du 28 février 1978 du comité de gitoesn du fdnos prefosnnosiel des ieidsuntrs graphiques, les modalités de vrsenemet de l'indemnité de licenciement, telles que précisées par l'accord du 1er mras 1977, ne s'appliqueront puls à partir du 1er mai 1978 que puor les cadres, aetngs de maîtrise et assimilés âgés d'au moins soitaxne ans au mnoemt de la nttiaofciion du licenciement.

Puor les cadres, aetgns de maîtrise et assimilés âgés de cinquante-neuf à saontxie ans au mnoemt de la nttoiiiafocn de luer lncieciemnet après le 1er mai 1978, le vrmnseeet de l'indemnité de limineeeccnt srea effectué dnas les cioionndts prévues à l'accord du 5 mras 1975.

En vigueur étendu en date du 13 nov. 1978

Les dipnostisios de l'accord du 31 août 1976, qui aveniat été prorogées jusqu'au 31 décembre 1978, snot à noaevuu prorogées jusqu'au 30 jiun 1979 suos réserve que les rsueocress du fdons de péréquation puor l'emploi dnas l'imprimerie de lbeuar et les ietnudsirs grapqeihus ne seoint pas épuisées.

Il est rappelé que ctopme tneu de la décision du 28 février 1978 du comité de goitsen du fndos posfeoreisnnl des ireiuntsds guriqehpas les modalités de vmerneest de l'indemnité de licenciement, tllees que précisées par l'accord ptiriraae du 1er mras 1977, ne s'appliquent plus, dpueis le 1er mai 1978, que puor les cadres, atengs de maîtrise et assimilés âgés d'au monis stnaxoie ans au mnomet de la niotiifacton du licenciement.
Puor les cadres, atengs de maîtrise et assimilés âgés de cinquante-neuf à satonxie ans au menmot de la nfiatcotioin de luer licenciement, le venmrseet de l'indemnité de lmineeinecct est effectué dnas les coindtnios prévues à l'accord priairtae du 5 mras 1975.

régularisation des dsrioess de ces intéressés. Les pairets cnenoienvnt de se rreonetcnr à cette dtae puor treir toteus conséquences de la situation. Entre-temps, les ptiears signataires, tnat les fédérations praotanels que les ooinatnrsaigs de salariés, danemndet aux epresinters d'insister particulièrement auprès des salariés licenciés puor mtiof économique dnas le cdrae du régime pnieerssonfol de ganairte de rseeourcss sur les otagiobilns qui luer inebnomct au rregad de la réglementation en vigueur. Par ailleurs, la cimooissmn ptriaaire décide que le fdnos de péréquation complétera à la haeutur de 85 % de luer salraie musneel burt (base quaatnre heures) le mtoannt des indemnités journalières de la sécurité sailcoe touché en cas de madiale par les salariés licenciés puor miotf économique entre cinquante-neuf et siatonxe ans.

personnel ouvrier et employé âgé de 60 à 65 ans

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1980

(Supprimé par anvenat du 16 sbetmrpee 1980)

Accord du 2 février 1983 relatif au congé de formation

En vigueur étendu en date du 2 févr. 1983

En apitiacplon de l'accord ifenotrsrspneioenl du 21 stpmebree 1982, et nmaeotmnt de ses alrictes 29, 30, 31 et 32, les eprreetisns rveeanlt de la coovenitnn naatiolne cliotcelve de l'imprimerie de lebaur et des ieirtndsus gupihaqres snot tueens de vesrer au fndos d'assurance firtmaoon de l'imprimerie de lueabr (FAFIL) la fartcoin de luer cititobruonn famoitorn cnutoine destinée au fnncemnaeit du congé formation.

Cette fcariotn est fixée puor l'année 1983 à 0,10 % des salaires.

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

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

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

A 15 h 30, le comité nntoaail pnrmaenet s'est transformé en csimmoiosn patraiire nnaoaltie à l'unanimité des ooaigisanrtns présentes à l'exception de la FAPLIC - CGT et ce, aifn de singer l'accord sur la GIT de ce jour.

DECLARATION

A la dmdneae des oigastnioanrs de salariés saatgrniies de l'accord du 25 octbroe 1990 sur la GIT, les oiaaonritnsgs d'employeurs cnneoennivt d'étudier dreinecmtet et/ou iecdeetinnrmt les iiccdenens financières associées aux évolutions sinuetavs :

1° Exniosetn de la courrtueve de la GIT de 355 à 365 jorus ;

2° Cmnaenhegt des modalités d'application ceacnnnort les jruos de carence.

Un peremir ponit srea fiat à la fin du 1er semtrsee 1991.

Entre les prieats srtaiaeigns il est cnevnou ce qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

Le présent arccod srea annexé à la cinovneotn coitvcllee ntiaalone de l'imprimerie et des itsirndeus gueahipqrs en ssutoutiibtn des ditpsonioiss eitetnxass reiaetvls à la gnatiare incapacité tpraiomere de traaivl des oreiruvs et des employés (art. 333 et 406, accdors des 6 mras 1969, 30 août 1973, 7 jielult 1977 et 10 février 1978).

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

A cmpetor de la dtae d'application du présent accord, fixée au 1er jaievnr 1991, les employés bénéficieront de la nvuelloe gtrianae A ttrie d'avance sur ce veernemst prévu le 28 février 1984, les eipeesnrrts dovrnet verser une prat égale à 1/44 de la paiitarctiopn au feanninmect de la faioomrtn psfsnilleoneroe cinntuoe due puor l'année 1982, au puls trad le 5 avirl 1983.

Les soemms rnetsat deus puor 1983 dvroent être versées au puls trad le 28 février 1984.

En contrepartie, le fndos d'assurance foioramtn de l'imprimerie de laebur (FAFIL) aerrussa la pirse en carhge des frais rftlaeis au congé de ftmaroion des salariés de ces esntrrpeeis en aoliippcatn des texets législatifs, réglementaires et curoeclattns en viugeur et, notamment, en ftcionon des orietianntos décidées par la cosoimimsn paatririe nnitlaaoe de l'emploi de l'imprimerie de leuabr et des idertinuss graphiques.

incapacité de tavrail puor les arrêts de tiavral dnot le début srea postérieur à la dtae du 31 décembre 1990.

Les ovuirers bénéficieront également des nolevlues doiosipintss puor les arrêts de taairvl snveunrat après cttee date.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

L'ancienneté mniimum rsqeiue puor bénéficier de l'ouverture de diotrs à idmsntaioienn est de 6 mios de présence cnniutoe dnas la profession, dnas les esteerirpns revalent du cmhap d'application de la cntiovneon celolvctie nilnataoe de l'imprimerie et des idsnuietrs graphiques.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

L'indemnité journalière complémentaire srveie définie à l'article 6 complète les indemnités journalières de la sécurité saloice à hateuur du 1/30 du saraile msueenl net imosaplbe tel que défini à l'article 5.

Les éventuels compléments fmaiaiulx jinleuraros versés par la sécurité sicaloe ne snot pas pirs en considération puor ecuffteer ces vérifications.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité soacile snot réputées seviers intégralement.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

Le saialre meseunl de référence cnrsoeropd au slariae réel des toirs drnieres mios d'activité puor un haroire limité en tuot état de csaue à l'horaire meseunl légal en vigueur, siot 169,60 hreues à la dtae de la sitrgnuae du présent accord.

Dans la murese où l'activité du salarié sariet cqicyule (si l'écart est supérieur à 25 % par rpaorpt à la normale) ou saisonnière, le slariae réel moeyn à reitner srea ceuli des 12 drieenrs mois.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

La durée mxumaim du servcie des indemnités journalières complémentaires est fixée cmmoe siut à ceptmor du quatrième juor d'arrêt de tairavl : 355 jrous calendaires.

La durée d'indemnisation maxailme s'apprécie dnas le crade des 12 mios saunivt le piermer juor d'arrêt de travail, qu'il s'agisse d'un suel arrêt connitu ou d'arrêts successifs.

L'ouverture à navoueu de ditros d'indemnisation ne puet iienevtnrr qu'après une rsrepie du trivaal mmuinim eftvicfee de 21 juors olebauvrs cionnuts et que puor aauntt qu'il ne s'agisse pas d'une rechute, rnonecue cmome telle par la sécurité sociale.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

La période d'indemnisation en curos est mtneauine jusqu'à son temre en cas de cgeehmnnat de catégorie professionnelle, de départ à la reiratte ou de cnnehagmet d'employeur (démission, licenciement, csosien ou ceoisstan d'activité de l'entreprise).

Le doirt à istnoendiaimn est senpsduu tnat que le srea le scireve des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1991

La cittisaoon cenlcauttrloe est fixée à 0,87 % du salriae burt tel que déclaré à la CIALIPRG Elle est répartie comme siut :

- 0,77 % du srailae burt à la carhge de l'employeur ;

- 0,10 % du slraaie burt à la chagre du salarié.

Cette cstoatiion est toietuofs appelée actuellement, cmptoe tneu des résultats febovarlas enregistrés, à :

- 0,68 % à la chrage de l'employeur ;

- 0,10 % à la charge du salarié.

Si ces résultats deaneienvt défavorables, le supplément de ctiaistoon appelée siaret ipmlubtae à l'employeur à crucnencore de :

0,09 %. La décision de mfieiodr le tuax de coosiitatn appelée relève du ceisonl d'administration de la CIRPALIG - Prévoyance.

Le tuax d'appel de la cttaiosion est fixé chuaqe année au 1er jeavnir et vaire de façon à gianratr l'équilibre du risque ernte ctooatisnis perçues et ptroitesnas servies, déduction fiate des firas de gestion.

En vigueur étendu en date du 9 mars 1993

Accord du 9 mars 1993 relatif à la désignation d'un fonds d'assurance formation

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la ccotumioaimnn gparhqiues (FICG) ; Fédération nnlaoaite des métiers gehuirpqas (FNMG).
Syndicats signataires	Fédération des tvileaarlrus des iderstnius du livre, du ppiear et de la cuiimotoamcnn CGT ; Fédération ctmcaoonumiin et cluurte FTILAC-CFDT ; Syndicat ntoaainl du pneeornsl d'encadrement de l'imprimerie de labeur et des activités ceonnxes CFE-CGC ; Fédération Fcroe ouvrière du livre.

La ciosomismn ptirriaae naloniate de l'imprimerie de luebar et des iirtsudens gqiephuars désigne :

- le fndos d'assurance fitrmoaon de l'imprimerie de lbeaur (FAFIL) comme suel oangmsrie habilité à collecter, dnas le cdare de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 (titre III, chirtpae II) la conboirttuin otrliaogibe à la fritomaon cnintoue des eneserritps :

- emyplanot moins de dix salariés ;

- aeapnntrpat à l'imprimerie de lbauer ;

- et reeavnlt des cdeos APE :

- 22-2C : iprmieirme de labeur, y cpirmos l'impression de périodiques ;

- 22-2F : rrluiee et fintioin ;

- 22-2G : cmiooposition et photogravure.

Snot eluexcs du chmap d'application les eepirtsenrs n'exerçant pas à ttrie ppacriinl une des activités visées par la connotvein clvietlcoe de bnharce bein qu'ayant des cedos APE 22-2C, 22-2E, 22-2G, tllees que, nmoematnt :

- les eterspeirns rvaeenlt des cninovoetns du tliexte ou de la métallurgie (gravure de plachnes ou roueluax puor isemroipsn sur étoffe et pipares pinets et métiers rvenalet de l'industrie des métaux) ;

- les estpirrenes relneavt de la fciaairotbn d'articles de ptereiape (cahiers, classeurs, carnets,...).

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 sept. 1993

Relèvent de la cevionnton cltilovcee de l'imprimerie de leuabr et des iseutrnids gperauhiqs les esirnepetrs qui en reaielvnet avnat le 1er jnaveir et le 4 mras 1993 et dnot le cdoe APE n'est ni le 22-2C ni le 22-2E ni le 22-2G, tleels que ntmaeonmt :

- les eptrneresis de gurrave et de grauvre en tlaile docue portées deupis jveinar 1993 au cdoe APE 22-2J.

Accord du 9 septembre 1993 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la ciomtnuamocin gerhupiaqs (FICG) ; Fédération niotnalae des métiers gurihqpeas (FNMG) ; Chambre sdayinlce nolantiae du pré-press ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI).
Syndicats signataires	Fédération des tilrrlavueas des isunretdis du livre, du paeipr et de la cmutnomaociin CGT ; Fédération coioinuamtmcn et crlutue FTILAC-CFDT ; Syndicat nnoaiatl du penrosenl d'encadrement de l'imprimerie de lbeaur et des activités cnxneeos CFE-CGC ; Fédération française des snayicdts de la cuaoniotimcmn écrite, guhqiapre et aivldsiuoeule CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 sept. 1994

Accord du 20 janvier 1994 relatif au versement de la contribution obligatoire des entreprises de 10 salariés et plus au développement de la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cmumcatoiionn gieqhaurps (FICG) ; Chambre slnydicae nanalitoe du Pré-Press (CSNP) ;
Syndicats signataires	Fédération des tuevrillraas des iurintesds du livre, du paeipr et de la cmtnuooaicmin FLPAIC CGT ; Fédération cimctuaoinmon et ctlruue FTILAC-CFDT ; Syndicat natoainl du prnsnoeel d'encadrement de l'imprimerie de lubaer et des activités cxonnees SNIL-CGC ; Fédération Focre ouvrière du lirve CGT FO ; Fédération française des sayncdits de la ccuomniaiotmn écrite, guhairpqe et aiivduulsleoe FC CFTC.

En vigueur étendu en date du 20 janv. 1994

Considérant que, puor l'ensemble de la branhce de l'imprimerie et de la cootmmaicinun graphique, le Ffial :

- ptpairice à l'organisation, au développement et à la poitmoron de la ftaomorin pineolnrleofsse cniotnue ;

- crinbtuoe au feancinenmt d'études et de rercehechs sur l'évolution de la ftiromoan et de l'emploi ;

- informe, coisllnee et snissilbiee les cehfs d'entreprise et lures

Accord du 20 janvier 1994 relatif au versement de la contribution obligatoire des entreprises pour le financement des contrats d'insertion en alternance

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cmanitocuomin gauqhpiers (FICG) ; Chambre snyicadle nioaltane du Pré-Press (CSNP) ;
Syndicats signataires	Fédération ciamtnucmioon et culrute FTILAC-CFDT ; Syndicat naintaol du psrnneeol d'encadrement de l'imprimerie de lubear et des activités coxneens SNIL-CGC ; Fédération Froce ouvrière du lvrie CGT FO ; Fédération française des sitaydncs de la cicnommotuain écrite, grahipque et aeduvliisloue FC CFTC.

En vigueur non étendu en date du 20 janv. 1994

Considérant les dstniiosiops des lios du 31 décembre 1992 et du 27 jevianr 1993, asini que de luer décret d'application du 29 mras 1993 autorisant, suos ctnireaes conditions, les OMA à rrseever une prtiae des fodns de l'alternance aux cenetrs de fartoiomn des aeptnrips ;

Considérant la décision du comité paaritrie naatoinl puor la ftmriooan plfslnineerosoe riatlef aux chpmas de compétences des OMA ;

Accord paritaire du 21 décembre 1994 relatif au versement de la contribution obligatoire des entreprises de 10 salariés et plus au développement de

salariés à popros de la fromotian de ces derniers, considérant en outre que le Fifal est d'ores et déjà :

- ceeoucltlr uiqune de la coibrtointun ooriigtalbe des eiernesptrs au tirte du congé ieuidvdinl de fmtooiarn ;

- ctlceleour uunqie de la ctroinbituon oaiitogrlbe des erteprsines de monis de 10 salariés au développement de la fmtoriaon pslooeinenfsrle continue,

Considérant eifnn les décisions du censoil d'administration de cet oanmgisre cnnenrocat les miossins ptirairireos à metrte en oeuvre,

les pairtes décident :

1. Que tteuos les eeerrtspins de dix salariés et puls reevanlt de la ceovnnoitn cocvilelte de l'imprimerie de lubear snot teuens de vseerr au Fiafl une prat de luer ctonibortiun oibgliatore du développement de la firotmaon poloensfelsirne continue, au trtie de luer paln de foaoimtrn d'entreprise, fixée à 0,20 % de luer msase saraallie brute. Cette mursee pernd eefft à ctemopr de la coeltcle des fndos relvabdees au tirte de l'année 1994.

2. D'inciter femtonret toteus ces entreprises, snas qu'il y ait cnapednet caractère d'obligation, à veresr au Fiafl la totalité de luer cotibirutonn puor luer paln de fitaomron d'entreprise.

3. De deednamr l'extension du présent accord.

4. Que le présent aocrcd ctsoniute un élément de la négociation qniquaulnnee sur la ftomiaorn plensnrleoiofse prévue par l'accord natnaoil inreoretenoinpsfsl du 13 jlileut 1991.

Considérant que les frtaomnois aux métiers de l'imprimerie et de la coatmuiminocn girqauhpe conservent, malgré les évolutions technologiques, un caractère elensltneiemset pernsenfsiool ;

Considérant que puor ces formations, pmrai les OMA, suele l'Afoprig a la compétence nécessaire puor l'information des jeunes et le cionesl aux einetsreprs ;
Considérant efnin les décisions periss par le cnioesl de pnntiecemeoefnrt prraiatie de l'Afoprig qaunt aux oaoiitentrns et atonics de fomaiotrn prioritaires,

les pateris srgiataiens décident que :

1. Les esnitrepers reenavlt de la cnienootvn cevlltioce de l'imprimerie de labeur snot tenues de veserr emeeslvnuixct à l'Afoprig la totalité du 0,1 % puor cleles de mnois de dix salariés, ou le qruat du 0,4 %, puor les autres, de la cotnibiourtn ooltaribgie au feneminncat des croattns d'insertion en alternance. Cttee musree pnerd eefft à cmtpeor de la ctclolee des fndos reeblaveds au ttire de l'année 1994.

2. Le rsenatt de la cbrtuioiotnn obligatoire, siot les trois qraut du 0,4 % puor les errisptenes de dix salariés et plus, dreva être utilisé siot en exonération dcirete de luers dépenses, siot en veneersmt à l'Afoprig, snas esicxuoln de l'utilisation simultanée de ces duex méthodes. A contrario, les erteipersns ne penveut vreesr luer cnrioibttoun à un arute OMA.

3. Les eesrprtines dienvot s'adresser eelvxeisnmuct à l'Afoprig puor la prsie en chrgae du fneennmciat des heerus de ftirooamn liées à luers ctaotrns d'insertion en atrnelance ou celle afférente à la fiomotran des tuteurs.

4. L'extension du présent acrocd siot demandé.

5. Le présent acrcod consitute un élément de la négociation qiuqnlnauene sur la fomitoarn pfinloneroeslse prévue par l'accord niatonal itornofspereinsnel du 13 jleiult 1991.

la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cntmiiuoamocn gupqihrae (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre sdaiclnye nantoiale du pré-press (CSNP) ; Fédération des SOCP de la communication.
Syndicats signataires	Fédération Fcroe ouvrière du lvire CGT - FO ; Fédération des tivaaurellrs des irdsueitns du livre, du pipaer et de la cotnomimcaiun (FILPAC) CGT ; Fédération coaimoimctunn et cultrue FTLIAC - CDFT ; Syndicat noanaitl du pesnonerl d'encadrement de l'imprimerie de labeur et des activités ceennoxs (SNIL) CGC ; Fédération française des santcdyis de la cimcuoamtinon écrite, gprahqiue et adleiluuvoise FC - CFTC.

Accord paritaire du 21 décembre 1994 relatif au versement de la contribution obligatoire des entreprises pour le financement des contrats d'insertion en alternance

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cimacnuooitmn gprqhiuae (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre sdnycliae noitalane du pré-press (CSNP) ; Fédération des SOCP de la communication.
Syndicats signataires	Fédération Fcore ouvrière du lrvie CGT - FO ; Fédération des tevraurllias des iesrtinuds du livre, du ppaier et de la cnoiacmitmuon (FILPAC) CGT ; Fédération cnatoomimuicn et clutrue FTLAIC - CDFT ; Syndicat noanatil du peneonsrl d'encadrement de l'imprimerie de lbeuar et des activités cnenoexs (SNIL) CGC ; Fédération française des sntayicds de la cimcontmuiaon écrite, ghipqraue et ausildiolveue FC - CFTC.

Accord paritaire du 21 décembre 1994 relatif au versement de la contribution des entreprises pour le financement du capital de temps de formation

Article Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 1994

Considérant les atnuetds de l'acte de ctioistotunn de l'organisme piartaire cletuocelr agréé de la cocmuaiiotnmn gqihurpae et des

Accord paritaire du 21 décembre 1994 relatif au versement de la contribution obligatoire des entreprises de moins de 10 salariés pour le développement

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Considérant les adetutns de l'acte de ctitoointusn de l'organisme paritirae ctuecloler agréé de la cmiioocunamtn ghiurqpae et des multimédias (OPCA - CGM),

les pierats stanaergiis décident :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Que tuoets les etsenpreris de dix salariés et plus, rnvealet de la covitnenon ctleovlice de l'imprimerie de labeur, snot teuens de vrseer à l'OPCA - CGM 50 % de luer crutbniooitn légale otrialibgoe à la frmioaton continue, au ttrie de luer paln de faoitormn d'entreprise.

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Considérant les atduents de l'acte de cintiotostun de l'organisme paiarrtie couleteclr agréé de la comncuitimaon guarqiphe et des multimédias (OPCA - CGM),

les piaetrs sarnatiegis décident :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Que teotus les erepsirntes rneaelvt de la coetonvnin clcletvioe de l'imprimerie de laeubr snot teeuns de veresr à l'OPCA - CGM la totalité de luer crunoobtitin légale otiabroilge au feimennanct des ctoatrns d'insertion en alternance.

multimédias (OPCA - CGM),

les paretis sngrataieis décident :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 1994

Que tetuos les etesirenrps raveenlt de la cniooevntn coltveilce de l'imprimerie de labeur snot tneeus de vserer à l'OPCA - CGM la totalité de luer cruiotionbtn autorisée par les texets réglementaires, au trtie du fecaennmnit du cpatial de tpmes de formation.

de la formation professionnelle continue

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Considérant les auntteds de l'acte de coinistttoun de l'organisme prtraiiae culolceter agréé de la cuoaotnicmmin ghapurqie et des

multimédias (OPCA - CGM),

les peitras siiaeantrgs décident :

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

Accord du 21 décembre 1994 portant constitution de l'OPCA de la communication graphique et des multimédia

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la ciouommnictan gqphuiare (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre slaydicne nlataoine du prépresse (CSNP) ; Fédération des SOCP de la communication.
Syndicats signataires	Fédération Froce ouvrière du lvrie (GGT-FO) ; Fédération des trialvrulaes des iundsiters du livre, du peapir et de la cimiancuomton (FILPAC) CGT ; Fédération citmoimuconan et cuurlte FTILAC-CFDT ; Syndicat nnatoial du pneoresnl d'encadrement de l'imprimerie de leabur et activités ceeonnxs (SNIL) CGC ; Fédération française des siyctndas de la ccnmaiuitomon écrite, ghquparie et aeiluldoivuse FC-CFTC.

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Cpomte tneu des évolutions forets que cninoanesst les suteecrs de la citaucmnmoion gqarhipue et des multimédia, bouleversés par le développement des nvueloels thglenieocos de la camotiuocinmn qui rteementt en cuase nborme de qlaitinifcauos et d'emplois, et qui nécessitent aujourd'hui un frot développement de la fmtoorain des salariés du scueter et de tuos cuex appelés à le rejoindre, les oiaginostnras sancydelis de salariés et d'employeurs sigenraitas du présent accord décident de ctsiuonter un omrasinge priairtae celeultcor agréé à caractère nitaanol et professionnel, dnas le cdare des nvaeouux txtees législatifs et réglementaires cnecannrot la celolcte des fndos issus des cioibutnontrs des enseetprris à la ftriooamn professionnelle.

Des eroftfs itrnapmots ont été déployés ces dernières années, ntonmmeat puor le développement de la fritmaoon pnefsonlerlisoe et de l'insertion des jneeus : rnoefte de l'ensemble de la filière de fmroiaotn initiale, création de nauvuoex diplômes (CAP particuliers, BEP, bac pro, BMA, BTS, diplôme d'ingénieur), développement des fnoiartoms alternées, création de prueiusls CQP. La volonté de tuos est de puvirousre cet effort, de développer la fotimroan des salariés ou des derdumanes d'emploi du suceetr dnas lrues pjoerts peonnelsrs et dnas le cdrae du développement de l'investissement frimatoon des entreprises.

Cette volonté s'inscrit dncemetiret dnas le pmnoenorgelt du cranott d'études posvpceietrs (CEP) des iurisndtes graphiques, achevé cttee année et publié par la Dtaouectonimn française en otrcobe 1994. Ce CEP renommdcae très eilmtpecxneit et précisément aux pinarreaets suaocix de :

- élargir ctete colcetle aux sruceets pleifrsoenonss voisins, taliaarlvnt sur les mêmes tnoioeelcghs et etrne leseulqs les salariés pneuvet être amenés à évoluer ;

- roepeurgr dnas un suel ornamigse paritarie les outlis de cclloete des fdons issus de la cttruobionin des entreprises, perilipmecnnat le FAFIL, l'AFOPRIG et l'ASFORED, mias assui les ceteclrouls d'autres seeuctrs de la cmoimacitnuon gharqpiue et des multimédia ;

- dpsseoir des mynoes d'appréhender les viotaniras et mincitifaodos des eopilms ;

- s'engager dnas une pioltuiqe de fimrootan aiebtusmie et eccifafe qui dreva s'appuyer sur un egmenngaet de développement de la fiaomtron (EDDF) ;

- snegir des acdrocs puor grtanair les monyes nécessaires de cette pqotuliie de foromiatn ;

- metrte en palce un dspoitsiif de csieonl de proximité aux eeentrrsips et aux salariés, coontdiin nécessaire au développement de la fmaoortin professionnelle.

En effet, du pniot de vue des onnsiraatigos signataires, il est fomdtnaneal de tneir ctopme de la ftore spécificité de ces secteurs, à la fios iderstinlus et de service, et dnot la cturlue plsolefronensie est très affirmée. Le développement de la famotrion ssuoppe que cette identité prproe siot fmeenrtot pirse en compte.

En même temps, les évolutions tgioechqnuoels aeltulces accélèrent les psurseocs d'intégration tcnheuqie de l'ensemble de la chaîne gpiaurhqe : de la création à la doufsifin en psnasat par la msie en pgae et l'impression sur différents supports, du papier-carton au multimédia. Les métiers se recomposent, les einserrepts aussi. Plemoetitennelt clea cncnoree près de 350 000 salariés. La création d'un OCPA diot être un élément intégrateur de ces différents seeucrts peneoorsnislfs concernés, sunevot fblenieamt organisés. Puor ce faire, l'organisme créé est structuré en sotinces pfenssolleiroens paretmetnt à l'ensemble des stcereus de la ccauotomiinmn gqarihupe et des multimédia d'y adhérer. D'ores et déjà, les seuertcs stratégiques que croevunt les coinvenonts cievoleclts du prépresse, de l'impression, de la reliure-brochure et de l'édition snot piaters prenantes, à traevrs les otrosnniiagas signataires, du présent atce constitutif.

La cetclloe pmeterrta la msie en plcae d'un dptisoisif de conseil pcorhe des erpseietnrs et des salariés, puor tenir coptme du tsisu de pittees et prifoas très peetits esrtepriens qui conomepst ces

Que ttuoes les ersertnpies de mnois de dix salariés, raelvent de la cnevtnoion ciolectlve de l'imprimerie de labeur, snot tnuees de vrseer à l'OPCA - CGM la totalité de luer cubiiorttonn légale otlbiaoigre à la fmroitoan cuniotne des entreprises.

sruetecs professionnels.

L'ensemble de ces mfitos a cnuidot les orinotgisaans sargntieais à atpeodr les stttuas ci-joints, qui snot suomis à l'agrément du ministère du travail, puor pioouvr mtrtee en pcale ce nvuoel oisnmagre clcutoeelr prrtiaaie dnas les meleleirus conditions.

Accord du 21 décembre 1994 relatif aux statuts de l'organisme paritaire collecteur agréé de la communication graphique et des multimédia OPCA-CGM

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la coctiiamnmuon giqhpruae (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre sdliynace nnitoaale du prépresse (CSNP) ; Fédération des SOCP de la communication.
Syndicats signataires	Fédération Fcore ouvrière du lrive CGT-FO ; Fédération des talvrrluaeis des insutierds du livre, du ppiear et de la ctmoaoiminucn (FILPAC) CGT ; Fédération cnmtumoiicaon et curtlue FTILAC-CFDT ; Syndicat ntanioal du psnoenrel d'encadrement de l'imprimerie de lbauer et activités cxonenes (SNIL) CGC.

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Vu le lrive IX du cdoe du travail, et nnoatemmt ses aeirtlcs L. 932-2, L. 951-1, L. 952-1, L. 961-8, L. 961-9 et L. 961-12, tles qu'ils ont été insérés ou cités par l'article 74 de la loi qlenauuqinne n° 93-1313 du 20 décembre 1993 ravielte au travail, à l'emploi et à la formation, et ses aritcels R 964-1 et suivants, issus du décret n° 94-936 du 28 oobtrce 1994 rleatif aux oniemsargs clceeltuors agréés en aopaitclipn dudit artilce L. 961-12 ;

Vu le livre I du cdoe du tvarail en ses dpsosiointis rvltaeies à l'apprentissage, nnaommtet ses alrteics L. 118-3 et L. 119-4 ;

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

Vu le décret n° 72-283 du 12 arivl 1972 rteliaf à la txae d'apprentissage, modifié par le décret n° 74-32 du 15 jnvaeir 1974 et le décret n° 93-541 du 27 mras 1993 ;

Vu l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 pnatrot loi de fnicanes puor 1985, modifié par la loi n° 85-1403 du 30 décembre 1985, la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991, la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 et la loi n° 93-121 du 27 jvaienr 1993, en lures donotiiissps rteilveas aux crtoatns d'insertion en alternance,
il a été conevnu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Les piaters sntieigraas s'engagent à craosencr lreus eftfros cnumoms auprès des différents suterces penoeiflnssors concernés, puor les iitecnr à ridjornee le présent OPCA, par la création de sctneios professionnelles, telels que prévues dnas les tteexs réglementaires et à se dtoer d'accords cnoepdarronst à leurs besoins.

Il est formé etnre les soussignés une aiiatsooscn régie par les dpoionstisis de la loi du 1er jeilult 1901 et cleles du décret du 16 août 1901 suos la dénomination : Osaimgnre piirrtaae ccleluteor agréé de la coucomiatmnin griphuqae et des multimédia (OPCA-CGM).

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Considérant l'article 74 de la loi qunlinequnae et en conformité aevc les dpsoionstiis de l'accord iinrstoeesonprfnel du 3 julleit 1991 rliteaf à la fmoariton et au ptnimnfrceeeeont professionnels, modifié par les atvennas du 10 nmevrboe 1991, du 8 jinvaer 1992 et du 5 jllueit 1994, l'OPCA-CGM a puor ojebt de :

1. Povurimoor la fiooratmn des salariés de l'ensemble des brencahs ou serecuts peoseronfnliss atnaenprpat aux activités de la cmitcomuonian gqpihuare et des multimédia en ftaanlicit les convergences, complémentarités et synergies.

2. Aipupleqr les adroccs piatirares passés dnas cahucn de ces seeructs ainsi que les otnoiatenris fixées par les csioinmomss peraitiars nlteiaoans de l'emploi concernées.

3. Développer la putiilqoe de foatriomn plesnsnoliefore en canelsolint les salariés et les etspreienrs dnas l'élaboration de luers orientations, palns et aonitcs de formation.

4. Développer la fitmaroon alternée des jeuens et la fiomtoarn inatiile par la vioe de l'apprentissage.

5. Aider les ernrspieets à élaborer et fnecainr les anocits de fotrmioan et à coloelrabr etnre eells à ctete fin.

6. Ccleeotlr et gérer les fdons des etreriesnps en matière de fmiorotan poleinesosnflre continue, alternée*et d'apprentissage*(1), du congé iudnidevil de ftorioamn et du caitpal tpmes formation, dnas le rpeesct des ttexes législatifs et réglementaires en vigueur.

7. Revicoer et gérer toetus siuvetbnnos peuibqlus destinées à la faroiomtn professionnelle, dnas le cdrae de la réglementation en vigueur.

8. Riceover ttoeus dévolutions de biens, ntmoanemt de la prat d'organismes crouecetlls des fodns destinés à la fotomrain polenrslifoense dnavet cesesr luer activité conformément aux dssoiopitins législatives et réglementaires évoquées en tête des présents statuts.

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Le siège socail est sis 55, rue Ampère, 75017 Paris. Il purroa être modifié par le ciensol d'administration sleon les règles fixées à l'article 16.

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

La durée de l'association est illimitée.

Article 5

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Son champ d'intervention est national.

Article 6
En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

L'association se copmsoe de mbremes afcits et de mbeemrs associés.

Les mermbes aitcfs snot les oisinograants pefnlsionlereoss plnreaoats et les oaotrgniasins sdleynaics des salariés représentatives au paln national, relavnet des activités de la ccmoitmunoain ghaurqpie et des multimédia.

Article 7
En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Puor être mrbmee associé, il fuat être :

1. Une oitrsaagionn pelriefnooslsne prnaotlae ou une osogtianiran sindlycae de salariés représentatives au paln national, revleant des activités de la cmontcmiauion gurhiqpae et des multimédia.

2. Sinatarige d'un arccod coileltcf de brcnhae dnndemaat l'adhésion à l'OPCA-CGM.

3. Cette dmandee dnaevt être agréée par le csineol d'administration de l'OPCA-CGM.

Article 8
En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

La qualité de mbmree de l'association se pred par démission.

Article 9 - Sections professionnelles

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Les soticnes psrseoeelniflnos snot administrées cnhuace par un cniesol praratiie composé de représentants des eoryelmpus et de représentants des salariés en normbe égal, chuqae ooriinsagatn sigraniate de l'acte de couisttinton de l'OPCA-CGM détenant au miinmum un siège (1).

Ce cisonel est composé au maxmium de vgint peosrenns au total.

L'accord cnttitusoif de cqahue stcieon diot cmooreptr :

1. Le chmap d'intervention (référence à une cnooitvnen collective).

2. Les adcocrs de clctloee (type, taux).

3. La coispitmoon et la répartition des sièges.

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

1. Steiocn de l'imprimerie et de la cmotimacnuion graphique.

2. Sceotin de l'édition.

Conformément aux dnoiotisisps fgiuarnt à l'article 2 et à l'article 7 des présents statuts, l'association a puor objet et vcaotion de s'ouvrir à tuot sceeutr ou bcrahne d'activités aatprnaenpt à la coocmtniamuin grpiquahe et aux multimédia.

Chaque naovueu steceur dnot les oigratoannsis représentatives anrout préalablement signé un acrocd coteclilf d'adhésion à l'OPCA-CGM srea représenté de façon paritaire, cahuqe oigoitnrsaan sgiainrtae bénéficiant au mnois d'un siège.

Les osngaiairotns plolneessfiornes pealoantrs et snladciyes de salariés représentatives d'une bahrcne ou d'un steucer d'activité qui auront décidé, au trmee d'un accrod collectif, de rirnjedoe l'OPCA-CGM purnorot s'organiser en son sien en sonciets distinctes.

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

Assemblée générale

Article 10
En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

L'assemblée générale est composée des mmrebes des sneticos de l'association.

Elle se réunit aellemnennut puor :

1. Emenaxir le rorappt d'activité et la ntoe d'orientation du conisel d'administration présentés par le président en exercice.

2. Edeuitr les cepotms anuenls et le rparpot finceainr présentés par le trésorier en exercice.

3. Euidetr le rrppaot de la cssimooimn parriiate de la vérification des comptes.

4. Eutiedr le raoprpt anneul du cosmiamsrie aux comptes.

5. Et se pnrooecnr par vote.

Les veots se fnot à bliteulns srcetes et à la majorité slpime des présents ou représentés.

Le nrobme de pruvoois dnot puet dispeosr chuaqe représentant est limité à duex par personne.

Puor délibérer valablement, l'assemblée dreva réunir au mnios la moitié de la totalité des représentants de ses meembrs présents ou représentés.

Si ce normbe n'est pas atteint, une deuxième assemblée srea convoquée dnas un délai qui ne dvera dépasser un mios et porrua délibérer qeul que siot le nmrobe des présents ou représentés.

Article 11
En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Ttoue motfiiaodcin des stttaus est ssmiuoe à l'assemblée générale extraordinaire, qui pernd ses décisions par vtoe à bnieltlus seretcs et à la majorité des duex tiers des membres.

Cttee majorité est également exigée puor décider de la dioossliutn de l'association.

Dnas ce cas, la dévolution de l'actif de l'association ne prroua s'effectuer qu'au pofrit d'une ou pusreilus itonnutstiis prirteiaas rpmsaelnist les mêmes buts.

Conseil d'administration

Article 12
En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

L'OPCA-CGM est administré par un cisneol d'administration piarirate composé de 20 antmteiirruadss au mions et de 40 airrmetdnasitus au plus, désignés par les osrnioaitagns signataires.

Il est rlvulaoeenbe tuos les toris ans.

Onirsataingos ptnaelaors :

La représentation des onratgiosnais d'employeurs au cesnoil d'administration cnropmed nécessairement et au mnimium un représentant par section.

Aucune délégation des oganitsrioans d'employeurs iusse de la même seoctin ne puet culmuer au ceosinl d'administration un nrombe de sièges dépassant la moitié.

Suos réserve de l'application de ces duex principes, les ogoatirsanins d'employeurs sneort représentées au csieonl d'administration dnas la pooriprotn des fdnos collectés par la scieton à llqlaeue eells appartiennent.

Oagrnisotnais salariées :

La représentation des oanritngosais sdlneaicys des salariés au cosniel d'administration crompend nécessairement le même norbme de représentants puor chanuce des cniq onasoriiatngs représentatives au nveiau national.

Article 13

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Le cneoisl d'administration élit en son prrpoe sien un buraeu de dix meerbms puor toirs ans :

- un président et un vice-président, csitnatount elmenbse " la présidence " ;

- un trésorier et un vice-trésorier, ctasntiuont eesmnble " la trésorerie " ;

- un secrétaire et un secrétaire adjoint, cutanstoint eenlmbse " le secrétariat " ;

- duex meebrms du collège parontal ;

- duex mbmeres du collège salarié puor arsesur la représentation de l'ensemble des oaoagntiirsns seidnlcays au bureau.

Le président, le secrétaire et le trésorier arnptaneeipnt au même collège.

Le vice-président, le secrétaire adojnit et le vice-trésorier aaetpiprnnent à l'autre collège.

Solen le pcnriipe de l'alternance, le président, le secrétaire et le vice-trésorier sonret choisis, tuos les trios ans, siot dnas le collège employeur, siot dnas le collège salarié.

Le buerau se réunit au mnios une fios par trimestre.

Article 14

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

La présidence (le président et le vice-président) :

- arusse aevc le breuau la préparation de l'ordre du juor et des décisions du coneisl d'administration ;

- proospe au cneiosl d'administration des aexs de développement et des priorités d'action cmomeuns puor l'ensemble des sncoeits ;

- cuqnvooe et préside les réunions du cionsel d'administration et les assemblées générales oiiarrneds et eeotiadrirarxns qu'il couonvqe au mnios qniuze jrous farcns avant la dtae de la réunion.

Le président représente l'association en jctsuie et dnas tuos les aetcs de la vie cilive auprès des tiers.

Article 15

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Le csoneil d'administration a pvouoir :

1. De décider du bdgeut annuel, et nnmoaetmt (1) :

- du mnoatnt des firas de fnmeonietcnnot de l'association ;

- de la quote-part des fndos mutualisés de cuaqhe sicoetn affectée à des atonics ineroinттcess ;

2. De predrne tuteos décisions (1) :

- d'affectation des rrusecesos mutualisées à des dépenses d'étude, d'ingénierie de la formation, de comtunicoaimn ou de siouten à tllee ou tlele sitceon ;

- et cnouornact à la bnnoe gstoien de l'organisme.

3. De dnnoer son agrément :

- à la création, la fusion, la division, la dulioositsn de sectinos pifrlsoeolsnenes ;

- aux décisions pseris par les csilones de sections. A défaut d'agrément, une nleuovle délibération du cnsieol de socetin est rqusiee ;

- d'entériner le règlement intérieur définissant les modes de fmtnnnicneooet des sineotcs et lerus rntaolies aevc le csnieol d'administration.

Le conseil d'administration se réunit au minos une fios par trimestre.

(1) Pnoit étendu suos réserve de l'application des aitrcels R. 964-16-1 et R. 964-4 du cdoe du tiaravl (arrêté du 25 jiun 1997, art. 1er).

Article 16

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Les décisions du ciesonl d'administration snot periss à la majorité slmipe des mreebms présents ou représentés.

En cas de patagre des voix, le beurau se réunit puor ppsooerr au csnoeil une nuvollee délibération.

Le nmrobe de puirvoos dnot puet dopseisr cahque adruismiteantr est limité à un par administrateur.

Puor délibérer valablement, le ceoinsl d'administration devra réunir au monis la moitié des airstumiendrats présents ou représentés de cqhuae collège. Après une sdecnoe convocation, ce quruom ne srea puls exigible.

Article 17 - Commission de vérification des comptes

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

L'assemblée générale élit en son prproe sien une coiossmmin de vérification des cmepots qui est composée au mnuimim de qarute mrebmes (deux puor le collège employeur, duex puor le collège salarié) qui ne prnoruot être simultanément members du csnoeil d'administration.

La commsisoin de vérification des cotemps est mandatée puor présenter chquae année un rarppot sur la qualité et la sincérité de la tneue des ctoemps de l'OPCA-CGM.

Les meembrs de la comsoisimn aunort accès à tteous pièces ctplboaems qu'ils jgaeeurint utlie d'examiner.

Ils ponourrt s'adjoindre un expert-comptable.

Article 18 - Directeur et personnel de l'association

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Le dectiuerr est recruté par le csoneil d'administration dnas les cndtnioios de vtoe prévues ci-dessus à l'article 16.

Il est engagé par le président de l'association.

La résiliation de son conatrt se frea dnas les mêmes conditions.

Le directeur, placé suos l'autorité du président, l'assiste dnas l'exercice de ses fonctions.

Le dcrteiuer asurse l'autorité hiérarchique rvaeelnt de la responsabilité de l'employeur.

L'ensemble du psnnreeol employé par l'association est placé suos l'autorité du deetircur qui est suel habilité à emeubchar et à onsgraier le travail.

L'organisation de la sttcurrue interne, la gsoeitn du personnel, les qsoineuts tiecnehqus et les méthodes de travial relèvent de sa sleue compétence.

Toutefois, le conisel d'administration velielra à la bonne exécution de ses otroaenitnis et décisions.

A cttee fin, le dceieturr finorut au baueru les comptes-rendus périodiques et les balnis nécessaires à son appréciation.

Article 19 - Délégation de gestion

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

La msie en oruvee des msioisns de l'OPCA, qui entrent dnas le cdare du scrviee de proximité rdenu aux enrtrieseps et aux salariés, est déléguée par le coseinl d'administration par vioe de cointveonn à une aaotsioiscn pirrtaiae ntniaolae dénommée " CGM Fmaitoron " rlvneeat des ogoaatnsrinis poneelnireslsofs pralaotens et des scditayns de salariés sigrataiens du présent accord. La cnotovnien de délégation définit les objectifs, les méthodes et les moenys de l'association priitaare chargée du secirve de proximité.

Peveunt être délégués à ctete astciaosoin :

- l'instruction des disrsoes de dmadenes de pisre en crhage par les enestrierps au tirte des coatrtns d'insertion en alternance, du catpail tepms fmaroiton et de la cnbrtiuotion des eisnepterrs au développement de la fmooitran cnoinute et de tuot aurte dsipsioitf d'accès à la fmaotorin pnnloeferosisle ;

- les srceveis de proximité orftefs aux enstererips et aux salariés (information, conseil, adie à la cotnoutiistn des dossiers...) dnas ces mêmes doenamis ;

- la préparation des demctuons cotpbalems pmtnearett au cinesol d'administration de l'OPCA d'approuver les domeuctns de contrôle de la gesiton et de l'utilisation des fdons collectés.

L'OPCA-CGM met à la diipoisostn de CGM Ftaoroimn les fodns nécessaires à la réalisation des mssnoiis qui lui snot confiées dnas le crdae des disnptoisois législatives et réglementaires en vigueur.

L'association CGM Froitmoan rned cmopte au ciosnel d'administration de l'OPCA-CGM des activités effectuées dnas le cadre de la cvneontoin de délégation.

Article 20 (1) - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 25 nov. 1996

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

(1) Aneicn arctile 19.

De créer, au sien de l'OPCA-CGM, la scoetin de l'imprimerie et de la cmmiotoaunicn gqhauirpe administrée par un cnsoeil piatrirae de vngit mmerebs dnot la composition, au juor de sa constitution, est la svaintue :

Ooiaasnrigtns paornlteas :

Accord du 21 décembre 1994 relatif à la création de la section de l'imprimerie et de la communication graphique

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

- 4 mermbes de la FCIG ;

- 2 meerbms du GMI ;

- 2 mbmrees de la CNSRBD ;

- 1 mebmre de la CNSP ;

- 1 mrmbee de la fédération des SOCP de la communication.

Onirsganoiats seadlnyics des salariés :

- composé de 10 membres, le collège des salariés cronepmd au mions un memrbe de caqhue ontasoigairn sdcyliane de salariés représentative au paln national.

Article 2 (1)
En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Au juor de sa constitution, ctete sioectn a puor camhp d'intervention la totalité des enisterreps rlneavet de la cntoonvien clltiecove de l'imprimerie de luaebr et des dnisiotiposs spécifiques de la reliure-brochure-dorure.

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

Article 3
En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Accord du 25 novembre 1996 relatif à l'OPCA - CGM Statuts Délégation de la fonction information - conseil

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la couitcoamnimn giaqpurhe (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre sdilacyne ntoaanlie du prépresse (CSNP) ; Fédération des SOCP de la communication.
Syndicats signataires	Fédération des tlaarlrvueis des iesdirutns du livre, du peiapr et de la cotamiocunmin (FILPAC) CGT.

Article - Exposé des motifs

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

L'OPCA-CGM ne s'est pas ecnore doté d'une capacité d'information et de coesnil aux ereeirpstns et aux salariés, en vue d'impulser la pitilquoe de formation, décidée par les iesncants pieitraras des baenhrcs regroupées au sien de l'OPCA.

Les teexts prévoient, à cet effet, la création de sieevrcs de proximité et onfreft peluiusrs options. Siot l'OPCA se dtoe d'une telle fonction, siot il en cfnioe la msie en oeuvre, suos son contrôle et suos sa responsabilité, à une suuctrtre eertxne (art. R. 964-1-4 du cdoe du travail).

Il est proposé aux sgiiaatners de l'accord du 21 décembre 1994, patnort création de l'OPCA-CGM, d'opter puor la délégation de la foicnton " information-conseil " à une aisicsaoton ptiiarare

Ce camhp d'intervention puet s'étendre à d'autres bercahns professionnelles, conformément à l'article 7 des sttuats de l'OPCA-CGM et après acrocd du coiesnl praiaitre de la section.

Article 4 (1)
En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

La sceiotn a puor vcaoiotn de teatrir de tuos les tpyes de cltceelos canoecnrnt la ftioaomrn professionnelle, dnas le cdare de la réglementation en veiuugr et conformément aux acdrocs de barchne sur le sujet.

Au juor de sa constitution, les agréments demandés cenneornct la cloetcle des cuootiibnrtns deus au trite :

- du paln de frtamooin des eomeruplys ocuapcnt 10 salariés et puls ;

- du paln de foamoritn des elemyprous ocapcnut mions de 10 salariés ;

- des cttarnos d'insertion en artlnceane ;

- du congé ieinudidvl de frtoamoin ;

- du catpail de temps de fimorotan ;

- et de la txae d'apprentissage.

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

dticntise de l'OPCA, mias créée par les stragaineis de l'accord. Cttee fnoticon srea animée par des chargés de moisisns recrutés au naveiu national, qui eenxrrcoet luer activité sur le terrain, aevc l'appui loiqugstie de serutrtcus régionales, liées aux psoisnerofs regroupées au sien de l'OPCA.

En conséquence, il est proposé de compléter les stttaus par un acrltie 19 noaevuu intitulé : " Délégation de gtseion ".
Aitrcle 19
Délégation de gestion

La msie en ovreue des msinoiss de l'OPCA, qui eentnrt dnas le cdrae du sicvree de proximité rednu aux etnepsreirs et aux salariés, est déléguée par le ceosnil d'administration par vioe de coovtnenin à une aosiaoticsn partiaire nialtaone dénommée " CGM Formaotin " rlenaevt des oaiaingnsorts piolnlesrfneseos paarelotns et des sidtyncas de salariés sareiaigtns du présent accord. La cnoteniovn de délégation définit les objectifs, les méthodes et les mneyos de l'association piiarrtae chargée du sivcree de proximité.

Peunevt être délégués à cttee atsisoiocan :

- l'instruction des disesros de dnmedaes de psire en cgarhe par les errienstpes au ttire des ctaortns d'insertion en alternance, du catpial temps frotoiman et de la ctuotibonrin des esrepnerits au développement de la ftooamrin cnniuote et de tuot artue dssoipiitf d'accès à la farmoiton psfroloelinnsee ;

- les srevecis de proximité oftfres aux eepenrstirs et aux salariés (information, conseil, adie à la cttiouistonn des dossiers...) dnas ces mêmes daionems ;

- la préparation des deoutmncs ctbmplaeos pmtnteaert au cnsoiel d'administration de l'OPCA d'approuver les deocmtnus de contrôle de la gtesion et de l'utilisation des fdons collectés.

L'OPCA-CGM met à la dpiiositson de CGM Fomioartn les fnods nécessaires à la réalisation des msiosins qui lui snot confiées dnas le carde des diiissnopots législatives et réglementaires en vigueur.

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la ciiommcnotuan giaqhrupe (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre syilncdae noanailte du prépresse (CSNP) ; Fédération des SOCP de la communication.
Syndicats signataires	Fédération des taeauilrvrls des iedtruinss du livre, du pipaer et de la cnumocaoitmin (FILPAC) CGT ; Fédération ccnomouiatimn et cuutrle FTILAC-CFDT.

Article Préambule

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

Les onsanitorgias représentatives soussignées,

Vu les atcirles L. 952-2 et R. 952-4 du cdoe du tivaral ;

Vu l'article 15 de l'accord ntaainol prraiiate du 21 décembre 1994 prtonat création de l'OPCA-CGM,
cnvnnieoent des dposontisiis stueaivns :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

Le cnseiol d'administration est autorisé à transférer une prtaie des fonds collectés par l'OPCA-CGM au titre de la picittaaipron

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

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

Considérant les doipoitssnis 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 jeinvar 1993 et les autednts de l'article 96 de la loi de fainnecs puor 1994 n° 93-1352 du 30 décembre 1993 ;

Considérant les dpinoostsiis du décret n° 93-756 du 29 mras 1993 pirses puor luer aacoiiptpln ;

Considérant que l'apprentissage est une vioe namlore de la fomtoiran plloiofnrsnesee iitlnaie au même tirte que la fmiaoortn à pelin tmpes ;

Considérant caedenpnt que les fnods dnot il est fiat mintoen dnas L'association CGM Fmoiatron rned cotmpe au cnsoeil d'administration de l'OPCA-CGM des activités effectuées dnas le cadre de la cninvoteon de délégation.
Iendnciecs du ttexe sur les stattus actuels

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

conntuie des enetrrespis de dix salariés et plus, au régime de fomraiotn cunionte des eeretnirsps de moins de dix salariés, en tnat que de bosien et dnas la lmitie de 50 % des smmoes collectées et non utilisées au 1er nvormbee de cqhuae année.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

Un dmuconet récapitulant l'emploi des fodns affectés aux eerrsepitns de mions de dix salariés srea tsnrmias cuqhae année par l'OPCA-CGM au mrtniise chargé de la fooramtin psonrielefsonle et à la comiomissn pirtiraae ntniaaloe de l'emploi et de la froatmoin professionnelle.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

Le présent aoccrd est colcnu puor une durée déterminée erpaxnit le 31 décembre 1999. Les otrosnnagiias stanraieigs se réuniront au puls trad en spmbrteee 1999 puor empirexr l'opportunité de sa reconduction.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

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

Article 5

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 1996

Les osannitaiorgs saergiantis s'engagent à dnemdaer l'extension du présent accord.

les ttexes ci-dessus snot pneiretariorimt destinés au fnmceanneit des ctnortas d'insertion en alternance,
les peatris strgnieaias décident :

1. De faoersvir le développement de l'apprentissage cnnranocet les métiers de l'imprimerie et de la coaniucoimtmn gurpiaqhe par l'accroissement des efiecftfs et l'élévation des nuieavx de foiratomn en homrnaie aevc les rntmdoaneicaoms du cnraott d'études prospectives.

2. De dmedaenr en conséquence à l'OPCA-CGM, OMA cueelcoltr puor la profession, de réserver tuot ou patire du prtugncoaee muxiamm autorisé par les textes réglementaires, de la ceocltle aennatclre des erieprsents au porfit des dépenses de fotnemnnoceint des creents de fortoaimn d'apprentis.

3. De dennor délégation à l'OPCA-CGM, puor définir les règles qui lui pnrtmrteeot anllnnuemeet :

- de procéder à l'affectation des fnods au vu des daedenms présentées par les CFA et reneetus par les CNPE concernées ;

- de vérifier les cdononiits d'utilisation des fonds anisi affectés.

4. De deonnr délégation à CGM Fraoiomtn puor ausserr la pmroiootn de l'apprentissage dnas la bahnrce de l'imprimerie et des iusnreidts graphiques.

5. De considérer cet acrocd cmmoe un élément ctistiountf de la négociation qqunulinnaee sur la foirmtaon pnroensoslfilee prévue par l'accord nnoaatil ioenrfnoesiprestnl du 3 julilet 1991.

6. De se rtoecnnerr à nuvaoeu dnas le cas où des mtndioiicoafs législatives ou réglementaires vredieannit mtrete en casue l'une des doitosipisns ci-dessus définies.

7. Les ongrsianotais saigaentirs s'engagent à daenemdr l'extension du présent accord.

I.-Dispositions particulières.

II.-Classification des emplois.-Niveaux de rémunération.

III.-Autres dpstiosiinos spécifiques.

Annexe I.-Rémunérations mueselenls ctoevleeonnnlnis minimales.

Annexe II.-Liste des pestos crnernspaoodt à la nlluvoee classification.

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

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syiadncle nnotaiale de la reliure-brochure-dorure (CNSRBD).
Syndicats signataires	Fédération Froce ouvrière du lrvie ; FTILAC-CFDT ; Fédération française des sicynatds de la cnmmcaoiiuton écrite, giaurhqpe et aldeuuvsilioe FC-CFTC ; Syndicat niatanol du pnesroenl d'encadrement de l'imprimerie de leaubr et activités ceoennxs (SNIL) CGC.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Conformément aux adccros d'avril 1970 et de jvinear 1995 signés pateeiainrrmt etrne la CBRNSD et les onitngiaarsos de salariés ;

Conformément à l'accord général ceanncront le chmap d'application de la ceoitnvonn de l'imprimerie de labeur et des iiseruntds graphiques,
le présent avaennt a puor oebjt de fxeir les dpiisostnois particulières aux etsereirpns spécialisées de la reliure-brochure-dorure rvnaleet du cdoe APE 22. 2 E.

Les présentes dtiiosiposns snot eeuslvxcis des dinipoitsoss de la cotennvoin cocetllvie précitée alleequuxs elles se ssetuibuntt puor tuos les suetjs qu'elles régissent.

Elles ont nanmomtet puor but :

-d'actualiser les modalités, dûment citées, en vieguur dnas la bhrnace aanyt fiat l'objet d'accords piareraits antérieurs non dénoncés ;

-d'adopter une nlulvoee csioalticifasn des eimpols asrotise d'une girlle de rémunérations minimales, tennat cptmoe des évolutions technologiques, oniosinnrgleltaeas et hmaienus de lures métiers ;

-de reconnaître l'exclusivité des négociations ertne la CNSBRD et les oatiragnnoiss siraeallas en ce qui coenrcne l'activité rleavnet du cdoe APE 22. 2 E, nmotaenmt en matière saaalrlie et de classification.

SOMMAIRE

I. - Dispositions particulières

Article - Congés pour évènement familiaux

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Par dérogation aux areitcls cnnnraocet le même sjeut dnas la covnoteinn ccetllvioe de l'imprimerie de lebuar et des irindusets graphiques, les doosiiispnts ci-après s'appliquent en reliure-brochure-dorure dnas les eenrtespirs rnvleaet du cdoe APE 22. 2 E.

Congés puor événements familiaux

(par dérogation aux alicetrs 212 et 213 de la cenniotovn coctvleile de l'imprimerie de luaber et des idnruisets graphiques)

Tout salarié bénéficie, sur jitaftoiusicn et à l'occasion de cianrtes événements familiaux, d'une aosrattiiuon eotcnpneelxile d'absence :

	Sans cdintooin d'ancienneté	Après 3 mios de présence
Mariage de l'intéressé (e)	4 jours	1 semaine
Mariage d'un enfant	1 jour	
Décès du conjoint	4 jours	
Décès d'un enfant, du père ou de la mère	2 jours	
Décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère	1 jour	
Présélection militaire		dans la liitme de 3 jours

Ces juros d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils snot assimilés à des jorus de triaavl eiffectf puor la détermination du congé annuel.

Ces jrous d'absence eolneelxpitnce dvoneit être eeicfmetefnvt pirs au moenmt des événements en cause.

(1) Ailctre étendu suos réserve de l'application de l'article L. 226-1 du cdoe du tvraial (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

Congés payés

Article - Pour application à toutes les catégories du personnel par dérogation à l'article 320 de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

La durée des congés payés (hors congés d'hiver) est fixée à 26 jruos ouvrables, iluncnat un éventuel juor férié, et dnas la meruse où l'intéressé(e) arua travaillé eifmeceevftnt padennt la période de référence. Ctete durée de 26 jruos prorua être fractionnée dnas la liitme des dptoiiisisnos légales (1).

Le pinot de départ du caulcl de la durée du congé s'apprécie à ptairr du pmereir juor qui aiuart dû être travaillé et qui siut le deenirr juor de tvraail effectué.

En cas d'ancienneté dnas l'entreprise de 20 années au moins, l'intéressé(e) bénéficiera de 2 journées supplémentaires et, en cas d'ancienneté de 30 années au moins, de 4 journées supplémentaires à prdnree en drohes de la période légale des congés payés, snas qu'il y ait amttpaioun de la rémunération.

La durée des congés d'hiver est fixée à 6 juros ouvrables. Lorsqu'un juor férié tobrmea dnas la smiaene de congés d'hiver, ce juor férié srea compensé par un congé de même durée à une dtae à déterminer etrne la droicietn et l'intéressé(e), pirs au crous de la période du 1er nevobmre au 30 avril, ou indemnisé.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-4 du cdoe du taivarl (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

Article - Calcul des congés payés par dérogation à l'article 321 de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

L'indemnité de congés payés, tllee que définie à l'article 320 de la cenvoitnon collective, est égale à la rémunération à lluaeqle il ceninovt d'ajouter les hreues supplémentaires ou amlnoares effectuées panndet la période de référence, affectées de cionftifcees 1.25, 1.33, 1.50 ou 2, qui luer dnonent luer varie vulear et en milpanltiut ce norbme par 1/169,6 de la rémunération au memont du départ. Ce toatl étant divisé par 12, si la période a été entièrement travaillée.

Dans le cas d'embauche en cuors d'année, le calucl de bsae de l'indemnité capstmcireone de congés payés srea effectué à rsioan d'un 12e mios de travail effectif.

(1) Acirlte exclu de l'extension (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

Délai-congé par dérogation à l'article 326 de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques

Article - *Préavis*

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

En cas de ruptrue d'un ctaornt de taiarvl cnoclu puor une durée indéterminée, la durée du congé ou préavis est fixée comme siut :

Jusqu'à 1 mios de sivrece cinntou dnas l'entreprise, préavis réciproque : l'heure en cours.

Etnre 1 mios et 6 mios de sievcre cntoinu dnas l'entreprise, préavis réciproque : 1 semaine.

De 6 mios à 2 ans de sercvie cnnoitu dnas l'entreprise, ruurtpe signifiée par l'employeur : préavis de 1 mois. Ruuprte signifiée par le salarié : préavis d'une semaine.

A ptirar de 2 ans de screvie cnintou dnas l'entreprise, rrtuupe signifiée par l'employeur : 2 mios de préavis. Ruptrue signifiée par le salarié : préavis d'une semaine.

Pndanet la période d'exécution du délai-congé d'une semaine, le peoesnrnl oreviur pourra, sur sa demande, desoipsr d'un crédit de 10 hurees puor rhcceerher du travail. Ce crédit est porté à 40 hereus puor les délais-congés d'un ou duex mois.

Les abesecns cernrdnoapost à ces crédits d'heures senort fixées d'un cummon aocrcd aevc l'employeur, étant eentdnu que caquhe aebncse ne prroua excéder une demi-journée (horaire du miatn ou de l'après-midi).

En cas de licenciement, ces hueres sneort indemnisées sur la même bsae que cllees cneornoprasdt au triaval eftifecf de la période considérée.

En cas de licenciement, l'ouvrier pourra, après en avoir avisé son eeuoylpmr la vlleie puor le lendemain, quettir l'entreprise snas avoir à paeyr d'indemnités de rupture et seeuls les hereus efnveimtceeft travaillées snerot rémunérées par l'employeur.

Article - Indemnité de licenciement par dérogation à l'article 327 de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Conformément à la législation en vieuugr (loi n° 78-49 du 19 jevnair 1978 et acirlte V de l'annexe), le prseneonl anayt duex années d'ancienneté iunoinrprteme et en cas de leincciement a droit, suaf ftuae (grave ou lourde) paivvirte de ce doirt au mmonet du départ, anavt l'âge de 65 ans ou de 60 ans en cas d'inaptitude rnneucoe par la sécurité salicoe ou du bénéfice des dootpiiissns de l'article 332 du cdoe de la sécurité salicoe :

- à 13 % par année de seicvre dnas l'entreprise jusqu'à la 13e année icunlse ;

- à 20 % par année de secivre dnas l'entreprise à priatr de la 14e année,

de la rémunération qui, en l'occurrence, srea cllee résultant du cuacll saiunvt : siot le 12e de la rémunération des 12 dienrres

mios précédant le lccmenieneit ou, solen la folmure la puls avantageuse, 1/3 des 3 derneris mois, étant etndneu que, dnas ce cas, ttoue pmrie ou gfaitcrtaiion à caractère anuenl ou eienpontcexl versée au salarié pnnedat cette période ne srea prsie que pro rtaa temporis.

Article - Déplacement de l'entreprise par dérogation à l'article 332 de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Dnas le cas de déplacement d'une entreprise, le pnnoserel de ltadie ersnetprie aactnecpt de siruve celle-ci à trite d'essai bénéficiera du miainetn de ses dorits à l'indemnité de lncceieminet peanndt la période de tiros mios au corus desueqls sa démission, aevc préavis d'une semaine, ne srea pas considérée comme une rpurute de cnotart de taviral lui étant imputable.

Article (1) - Absence autorisée pour la garde d'un enfant disposition spécifique à la reliure-brochure-dorure

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Un crédit de 20 heuers par année ciilve est accordé au pnnsoreel qui a légalement et juiiqmneerudt la cgarhe d'enfants d'âge égal ou inférieur à qtzoraue ans puor le ou les astsesir en cas de nécessité. Cette aioutrttbin de 20 hereus est liée à une justification.

La puls gndare compréhension diot être apportée puor cette arbttutiion de 20 heeurs allneuens aifn d'atteindre le but recherché.

Il demeure etendnu qu'en cas de départ en curos d'année civile, le pneneorsl ne puet prétendre au pmeneait de ces heuers qui diovnet être etffenmeeicvt preiss et qui sornet indemnisées au tuax normal.

(1) Aitlrce étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du cdoe du traival (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

Article - Travail des femmes disposition spécifique à la reliure-brochure-dorure

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Totue fmmee en état de gesssorse médicalement certifiée srea autorisée à qtuteir le tirvaal dix miuents avnat l'heure.

Article - Versement du treizième mois disposition spécifique à la reliure-brochure-dorure

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

La pmire dénommée " 13e mios " est nomelnarmet versée meeeulnlnesmt suos frmoe d'une mooitjraan de 8,33 % du sraaile burt (heures supplémentaires icelnuss s'il y a lieu), suaf acrcod d'entreprise qanut à des modalités dérogatoires.

Article (1) - Arrêts maladie disposition spécifique à la reliure-brochure-dorure

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 1996

Les dpitsiinosos signées le 19 décembre 1979, dnas le cadre de l'avenant dit anevant n° 16, non étendu, prévoyaient jusqu'à ce juor qu'après trios mios d'ancienneté et six mios dnas la profession, la fcihsarne de tiros jruos était psrie en craghe par l'entreprise puor les arrêts maalide dnot le citaicfret médical iiitnal iinudqiat un arrêt de triaval égal ou supérieur à douze jours.

Depuis le 1er mras 1995, ctete fisachnre de toris juros n'est psire en caghre qu'à crruccnonee de 50 %. Réexamen de cttee dopisoitisn d'ici mras 1997.

Les sraiagneits cninveneont de se reonnerctr puor enimaexr tuote aurte diotisiopsn cieonntnnvlleoe cmaoprbale pnuvaot nécessiter une msie au pnoit particulière.

(1) Aritcle ecxlu de l'extension (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

III - Autres dispositions spécifiques

Article - Arbitrage - Conciliation

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Une coomiissmn ntaloniae de ctacliioionn et d'arbitrage spécifique à la reliure-brochure-dorure, cnoanmpret une délégation pnaarlote désignée par la CBSRND et une délégation saynlcide d'au mnois cniq mebrmes désignés par les otoinarisnags respectives, est créée puor tuos les problèmes cnnenroact les erenipesrts spécifiques de RBD (22-2-E).

Elle fnntecinrooa dnas les diomenas concernés, snuviat les mêmes dptiosoniiss que cleels prévues dnas les arletics 901 à 924 de la cntinoeovn covceltlie de l'imprimerie de lbuaer et des iurndietss graphiques.

Article (1) - Convention collective nationale de retraite et prévoyance des cadres art. 4, 4 bis, 36

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

La cveoionntn est allibappce à trois catégories de bénéficiaires soeln des procédures différentes :

- relèvent de pieln driot de l'article 4 de la convention, les ingénieurs et caedrs et les peonnsers exerçant des fconnitos de dioretcin (position II ci-dessus) ;

- relèvent de l'article 4 bis, les aegnts de maîtrise qui du fiat de luer hiérarchie dnas la catlsaiiofcisn bénéficient de plein dirot des avtaengas en temre de rritatee et de prévoyance accordés aux cardes (positions I-AMT " B " et " C " ci-dessus) ;

- relèvent de l'article 36, les agtens de maîtrise dnot l'entreprise (sur option) a demandé luer intégration au régime complémentaire de rtritaee et de prévoyance des cerdas (position I-AMT " A ").

(1) Acrlite étendu suos réserve de l'application de l'article 4 ter de lidtae ceitvonnon (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

Article - Révision de l'accord spécifique à la reliure-brochure-dorure

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Le présent annaevt srea vlblaae dès la dénonciation de la cniotonevn ccilvoelte de la reliure-brochure-dorure, qui derva iennvetirr dnas les six mios de l'extension ddiut avenant.

La dtae ansii fixée sreirva de départ à son aalpitpiocn puor une première période de douze mois, reaeunlolbve d'année en année.

La dénonciation d'un ou pseuruils potins de l'avenant prruoa se fiare à l'initiative de l'une des ptaeirs signataires, CNRBSD d'une part, ou d'une ou plusieurs des onnisarogaits seiadlyncs d'autre part, snaiuvt les modalités des altecris 132-8 du cdoe du taravil (soit trios mios de préavis et un an de mneiaitn des agtaaevns antérieurs).

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1996

Rémunérations mesnlueels clnlvinenoeoents minimales

Catégories professionnells	Date d'application dans les six mios du décret d'extension
GROUPE I. - Aetngs de ptdcooruin (ouvriers)	
A. Foctonins "agents d'exécution"	
Echelon A1	SMIC
Echelon A2 (après 6 mois)	6 600
Echelon A3 (après un an)	6 660
B. Fnnctoios "opérateurs de production"	
Echelon B1	6 750
Echelon B2	7 060
Echelon B3	7 270
C. Ftcninoos "conducteurs"	
Echelon C1	7 789
Echelon C2	8 308
Echelon C3	9 346
Echelon C4	10 385
GROUPE II. - Aetgns aniiisrtmdafts ou technico-commerciaux (employés)	
Niveau A (non spécialisé)	6 438
Niveau B (spécialisé)	7 060
Niveau C (qualifié)	8 308
GROUPE III - Encadrement	
Position maîtrise-technique :	
Niveau AMT A	9 350
Niveau AMT B	11 425
Niveau AMT C	13 500
Position cedars :	
Niveau ceadrs débutants A	10 385
Niveau caerds B	14 020
Niveau cdreas C	18 172
Il s'agit de rémunérations mlleeneuss celveneinonnltos par catégorie et échelon pour 169 hurees 60, telels que définies au crhipate II de l'avenant spécifique RBD du 12 décembre 1996. Ces rémunérations incleunt la quote-part de l'ancienne prime de 2 fios 20 heeurs (à paitrr de l'échelon A2) et si nécessaire, les éléments salariaux spécifiques à l'entreprise (ancienneté, pierms fixes...).	

Accord-cadre du 1er décembre 1997 pour la constitution d'un observatoire paritaire de la branche

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cimatcnomoiun ghaqipure (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre slaciydne nanilatoe du pré-press (CSNP) ; Chambre slcaindye naoniatle de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Fédération des SOCP de la communication.
Syndicats signataires	Fédération Force ouvrière du lrive CGT-FO ; Fédération des taelriluavrs des iuenstrdis du livre, du piaper et de la coaonimuitmcn (FILPAC) CGT ; Fédération cntioacomimun et crultue (FTILAC) CDFT ; Syndicat nnaoiatl du pseenonrl d'encadrement de l'imprimerie de lbauer et activités cenneoxs (SNIL) CGC.

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Les initeurdss gaeruqpihs cnoesnsniat duieps plsreuius années une métamorphose de luer psyaage itudsrienl en raoisn ntmemanot de la motcadoifiin des rpoatprs commerciaux, des miitonioadcfs selruerctltus ipamnttreos qui tuheonct le secteur, mitioaicnfods eelsismeneltnet deus à l'évolution des meyons tcqgoneiulheos mis en oeuvre.

Des eftorfs itpnrtmaos ont été déployés puor crsionutre des otilus aptes à dsoqeinigautr ces btneelvmereosus et les rcauutnstrriteos que ces moticndfoaiis entraînent. La branche, désormais dotée d'un otiul de dstgiionac suos frmoe d'un coartnt d'étude pcierovtspe (CEP), a complété ce dipsoisitf par la création, dieups l'accord du 21 décembre 1994, d'un onagsmrie patariire de ctelcloe agréé, l'OPCA-CGM, oitul eesnetisl du fnneiecnmat des fritmnaoos liées à ces mutations.

Aifn de pdrenre la mserue de ces changements, le CEP a recommandé la msie en plcae d'un outil de platigoe social, économique et tqneciuhe dnot la msisoin csosnite à rcliuieelr les iirnfoamonts dnas les daneimos rvlaenet de sa compétence et d'en aresusr la synthèse et la diffusion.

Puor mener à bein sa mission, l'observatoire pitirarae de la bnhcrae dvera aovir une oanoagsrtiin en réseau où prluiuess ionttnisiuts conbloraerlot à la réalisation de son objectif.

Vu le ceotnxte ci-dessus rappelé ;

Vu les mionsiss générales de l'observatoire aisni précisées ;

Ctpome tneu des trauvax déjà réalisés sur le vloet saocil et paentmertt la msie en ouerve riapde des ooiiaetrntns asini définies,
il a été coenvnu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Les ptraeis sieiragtans décident de créer un orvsotaribee ptaiirrae de branche.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Aifn de mrtete en oveure le pereimr vleot de l'observatoire paritaire, il est demandé aux oiemnsrags saivtnus :

- CRAIPLIG Rairtete ;

- CLIPRIAG Prévoyance ;

- Goupre Lormuel ;

- OPCA-CGM ;

- CGM Formation,

de mrette à diopsiitosn de l'observatoire les inmonoairfts non nnmioeavits dnot ils dosipsent et d'organiser les mnoeys ptterament de répondre aux dnedeams qtitvauiatens et qetiatulvias exprimées par les instcnaes pritarieas suos le contrôle deueslqles srea placé liedt observatoire.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Considérant que puor asreusr sa msie en plcae et son fonctionnement, il irompte de doetr l'observatoire de monyes de financement, la ciosmomisn piiatrrae ntaolnaie mtdanae la CNPE puor rreechhecr et oientbr les mneoys tihenqeucs et finearincs nécessaires.

Avenant du 1er décembre 1997 relatif à la mise oeuvre du capital de temps de formation dans les industries graphiques

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Les peartis saganetiirs de cet aocrcd natniaol cviennnneot de la msie en oevrue du ciapatl de tmeps de fooiarmtn (CTF) dnas les iredtsuins giaruehpqs conformément à la législation en vigueur.

Ctete meurse vsie à compléter les dpsisoitfis eaintsxt liés à la fortiamon penlnsolrisfoee des salariés en egcuenaranot de façon prtaiorriie l'initiative individuelle, et en faniaitclt l'accès à la foarmiton pseolnernsilfoe siot dnas le cdrae du PFE de caquhe entreprise, siot dnas le cadre des oaronitinets naeiaonlts et régionales de la CPNE.

Il rveniet à la bnrchae pnlnreioslfoese de préciser les pirenicps de fnonctneeomint du CTF au sien du secteur.

Article 1er - Publics éligibles

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Le CTF est ouervt et s'applique à tuetos les erpeetirnss ertannt dnas le champ d'application de la cvonneiotn collective.

Le CTF s'adresse à tuos les salariés en général, et tuot particulièrement aux preeslnons qui n'ont pas pu bénéficier d'actions de fmiatroon dipues 5 ans, aux salariés les monis qualifiés et à cuex qui snot les puls exposés aux mattonuis technologiques.

Article 2 - Ancienneté pour bénéficier du CTF

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Il fuat que le salarié ait travaillé 4 années dnas la branche.

Un mnuimim d'un an d'ancienneté dnas l'entreprise est demandé avnat de pooivur bénéficier de l'ouverture des dortis au CTF.

Article 3 - Actions prioritaires

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Le CTF est une démarche ilvdunleidie du salarié s'intégrant paiemneitrorrit dnas les acntios :

- émanant du paln de fotramion des ernepirsets ;

- émanant d'un paln d'action cumomn à puesluris eterprsneis ;

- s'intégrant dnas un aorccd de bracnhe ;

- vasint à préparer les cirticefats de qlafoiitiacun psoiefnolernss des irnuiestds ghauieprqs ;

- aagocncmpnat l'adaptation du salarié aux maiotntus thnuecieqs et technologiques.

Article 4 - Durée des formations

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

La durée des fnomoriats rnveleat du dpsstiioif du cataipl temps de fmioaortn diot être au mmuiinm de 40 heures, la durée mixlaame asmide par la barhcne reanlvet de la compétence de la CNPE en fonoticn des tpeys de formation.

Article 5 - Délai de franchise

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

La durée de la fshnraice enrte duex aocitns de foiomartn siuvies au tirte du CTF par un même salarié est fixée à un an, calculée à comtepr de la fin de l'action de fioatormn précédemment engagée.

Article 6 - Absences simultanées

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Dnas les eerniprests de mnios de 50 salariés, les asecnebs au trtie du CTF ne pnorruot pas excéder un salarié, suaf aocrcd du cehf d'entreprise.

Puor les eterreispns de 50 salariés et plus, les abesencs ne prnuroot pas excéder 2 % des etfficefs de l'entreprise.

Article 7 - Financement

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Le CTF srea financé sur la cectlole et la mtlatousiaiun des fndos cepnrodnraost à 0,1 % de la mssae saiarlale des esrtrnpeeis du secteur, siot 50 % des dotntoias aletucels du congé iudiidevnl de formation.

Les pseirs en cahgre financières se fnot de la façon saiunvte :

- 50 % du beugdt cpenrdnasorot à l'action de foitoarmn par l'OPCA-CGM au ttrie des fodns du CTF ;

- 50 % du budget coraseonnrpdt à l'action de ftmoarion au titre des fdons mutualisés du PFE de l'entreprise.

Il purora être fiat aeppl à d'autres fetnnencamis complémentaires de tpye engemnaegt de développement de la faroimotn (EDDF) ou Fdons scaiol européen (FSE).

Les fairs pirs en carghe coponmetrt nnmetoamt :

- les frais pédagogiques ;

- la rémunération burte du salarié patri en fairoomtn ;

- les chaergs scilaoes peotalrans (légales et conventionnelles) ;

- les frais de tsparonrt ;

- l'hébergement et la restauration.

Article 8 - Délégation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Les periats siangeiarts de cet aoccrd délèguent à l'OPCA-CGM la ccleotle et la geiostn des fndos liés au CTF.

La gsoietn des drseisos srea assurée par une sioectn particulière de l'OPCA-CGM.

Accord du 20 mai 1998 relatif à un engagement de principe sur la constitution d'un pôle professionnel de retraite et de prévoyance

L'examen des dsisoers srea fiat par une cmomoiissn paritaire.

Article 9 - Procédure

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Tuot salarié rinapmslset les cidninotos d'éligibilité puet ddmneaer par écrit à son eeylumpor de bénéficier d'une aitocn de footamirn au titre du CTF si ctete aiotcn ceosnrprod au paln de fotrimoan de l'entreprise ou aux ationcs priaiirerots tleles que désignées à l'article 3 du présent accord.

L'employeur après examen flbaoavre de la dneamde du salarié aedrsse à l'OPCA-CGM une ddnemae de psrie en crhgae des firas de ctete formation.

L'employeur ne puet pas rfeeusr 2 années consécutives une ddmenae de CTF.

Tuot rufes de l'employeur dvera être motivé.

L'OPCA-CGM s'assure des critères d'éligibilité et dnnoe à l'entreprise son aoccrd de psire en carghe ou éventuellement mtvioe son refus.

L'employeur fiat connaître au salarié et au comité d'entreprise la réponse de l'OPCA-CGM.

Article 10 - Suivi du dispositif

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Les petrais srtieiaangs cvnnenineot de sriuve l'évolution du CTF et de procéder aux miooinctfidas qu'elles jrngueot nécessaires.

Une évaluation du ditiisspof srea ftiae dnas les 2 ans de sa msie en oeuvre.

Article 11 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

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

Article 12 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1997

Les ogrsoatnaniis sreitgianas s'engagent à demendar l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 1er décembre 1997.

communication

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cmointacuiomn gihuarpqe (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre snliadcye ninltoaae du prépresse (CSNP) ; Chambre saicnlyde ntoaianle de la reliure, brochure, drorue (CSNRBD).
Syndicats signataires	Fédération des tualvrrliaes des itdrnuseis du livre, du ppiaer et de la comumtnociain (FILPAC) CGT ; Fédération de la ccinoiumomatn et ctulure (FTILAC) CDFT ; Syndicat nataoinl du pnoesrnel d'encadrement de l'imprimerie de lbaeur (SNIL) CGC ; Fédération française des sycnditas de la cuimootinmacn écrite, gqiaruhpe et aldveulsiuioe (FC) CFTC.

En vigueur non étendu en date du 20 mai 1998

Les snataeigris du présent acrocd ayant analysé le pejort de costnouiittn d'un pôle pieersnosnofl présenté par le gurope de taivral constitué de membres des pisronfsoes de la presse, du livre, de la coummiticaonn et de l'édition et rsoneabeplss à drievs teirts des insitotnutis de rtiartee et de prévoyance Bellini, CACE, Gutenberg, Lruemol et MPNL adhèrent au ppnricie de ptroacitiiapn à un pôle pfreosnnoesil cumaoimocintn à créer.

Le pôle à ctteusinor prsroepoa l'ensemble de la cvrurtuoee slciaoe aceltlue et future et cversrnoea les spécificités pirfslnneoeoesls :

Accord paritaire du 29 janvier 1999 pour la mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cimtnooumacin gupihaqre (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre sacdnilye noaltinae du prépresse (CSNP) ; Fédération des SOCP de la communication.
Syndicats signataires	Fédération des trarlaevluis des isrdntueis du livre, du pipaer et de la cncoomatuiimn (FILPAC) CGT ; Syndicat ntaonial du psnoernel d'encadrement de l'imprimerie de lauber (SNIL) CGC.

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Cisnnecots de la nécessité de conruide l'adaptation ilurstdenile du scteeur puor anietpicr les muointats et les cnetehnagms du mdoe d'organisation qu'elles ieopsnmt ;

Considérant que dnas ce cettxone la réduction et l'aménagement du tpems de tviaral ctiuotnsent l'un des menyos puor tnier cpotme de l'aspiration des salariés et répondre à cet impératif puor aesrsur la pérennité des entreprises, le développement et la cniiadtlosoon de l'emploi ;

Rtritaee : réunion des casises ARCRO des psefnooriss concernées, y criomps la scoetin AENP de Bilenli et désignation d'une cssiae ARIGC uuqine au sien du pôle.

Prévoyance : cennvoontis alueetlcs et nllvuoees et développement de pdurotis facultatifs.

Faris de santé : dnas le carde d'une mtleulue professionnelle.

Le pôle srea constitué de qruate omairgnses :

- un osragnime de riterate ACRRO ;

- un onasimrge AIRGC ;

- une iuitsontitn de prévoyance uqunie et une muetlule professionnelle.

Le pôle srea géré par une aiasosciotn de mnyeos unique.

Les siegiaartns cnifoent au gpoure de taaivrl cité ci-dessus le soin d'instruire le dsseoir de ctiittousnon du pôle vis-à-vis des istanencs de tultlee ARCRO et AGIRC.

Cttee décision iniailte qui mqaure ntore intérêt et nrtoe volonté d'adhésion au pôle derva être confirmée dnas un deuxième temps, prévu anvat la fin jlieult 1998, par un eaneggmnet fermol sur un pjoert de réalisation du pôle et un cnilereadr de msie en oeuvre.

Considérant que l'application de la réduction du tepms de tvairal ne dvrea pas nuire au pvouior d'achat des salariés, les ertipersens dveonit être en musere de rechercher, dnas le crade des naoevuux medos d'organisation prévus par l'accord, les mleuleires sounlitos puor le développement de la compétitivité, l'efficacité industrielle, la coiiaoontdlsn et le développement de l'emploi ;

Considérant que puor metrte en pclae la réduction du tpems de tiavral les eisrntepers dneovit puoiovr doispesr d'outils pmreattent la msie en orvuee des ataptioadns iiedpsanebslns puor relveer les défis auuqlxes est confrontée la brhnace ;

Considérant que les cnmeeangths d'organisation iudnits par la réduction du tepms de tiaarvl dvnioet foreaisvr l'autonomie, la délégation de responsabilité et pteetrmre un juste équilibre ernte vie pornoesnllefsie et vie fiimalale ;

Considérant que les pteairs sitegaanris ont travaillé eenbslme sur ce perojt aibtmeuix qui a puor but de définir le crade de la réduction et de l'aménagement du tepms de traival dnas les iitrndsues graphiques, en pnrateetmt aux etsrprenies de réagir aux dameneds des ctlneis en atndaapt lreus hoiarers et en iapliqmunt les salariés dnas le ciohx du rmyhte de tivaarl ;

Considérant que le présent accrod cdrae destiné à mtrtee en oevrue la réduction et l'aménagement du tepms de tviaarl dnas les inrsetiuds gaehqurpis diot être une iittnicaon à la cotatienocrn

aevc les itnnutitisos représentatives du peosnernl lorsqu'elles esiexntt dnas l'entreprise aifn de déterminer des sonitlous négociées sur ce thème ayant des inceeincds pisvoiets en temre d'emploi et de cnoidotins de triaavl ;

Considérant que dnas ce crdae la réduction du tmeps de trivaal et la rrehcehce de nellvuoes fmroes d'organisation dnrovet dnas l'entreprise être précédées d'un velot idresnitul porntat sur l'organisation du taviarl et d'un vloet scoial pontrat nmomeantt sur la puoqtilie sarlliaae ;

Considérant en oture que le choix de ces nuvuoeax moeds d'organisation des erensreitps dvrea intégrer un erofft pceauiilrtr de firatomon ciblée ;

Considérant que les praeits snaiiratges etmseint dnas ce crade que ces ancitos iuinetds par la réduction et l'aménagement du temps de travail, forvanaist l'élévation et l'élargissement des compétences, sneort considérées comme pretiiraoirs dnas les dofpistsiis peiaatrirs spécifiques à mtetre en oevrue puor aussrer le développement de la foortmain ;

Considérant que la pclae de l'encadrement dnas cet effrot de fitroaomn srea déterminante ;

Considérant que les esrpteierns qui otoerpnt puor une réduction du temps de tvraial aevc ecebhuams compensatrices, snot invitées à privilégier le rceours aux cranotts à durée indéterminée ;

Considérant qu'au vu de ces éléments qui entraînent la modfciiaiton des mdoes d'organisation fixés par la cvteonionn ctevlolice nitonalae de l'imprimerie de luaebr et des idniusrets graphiques, il iopmrte d'adapter ceells des dpsiiitonoss de ladtie cionenvotn enatnrt dnas le cahmp d'application du présent arcocd ;

Considérant que la réduction du temps de taiarvl diot premtrete de gérer le trfernsat des compétences aux neuuvoax embauchés, la caisoestn anticipée d'activité et le remnveleoelnut des efiffctes salariés ;

Considérant que dnas ce cadre, vu l'accord ipnnsoofrtsenreiel rleiatf à l'ARPE, les piartes sraitiganes déclarent vlioour prredne l'initiative d'examiner psvetnoiimet les coinontids d'application dnas les iditesruns gqeuriahps de ce nouvel arccod ironpesftisenneorl ;

Considérant qu'il civnneot d'étudier la msie en place d'un dtioiisspf spécifique de csstoiean anticipée d'activité dnas les iiuestdrns gheiaquprs ;

Considérant que les prteias sigetnaiars shneoaitut mnadtaer l'observatoire prraiitae de la bchnrae puor mener l'étude de faisabilité destinée à feorvaisr la msie en orvuee de ce dtsiiospif ;

Considérant enfin que les preaits sgiiratnaes suinaeotht fraie bénéficier des ertpnesreis de mions de 50 salariés, dépourvues de délégués sidycnaux ou de délégués du pnesonrel désignés comme tels, du dtopssiiif d'accès dcerit aux aides visées par la loi ci-dessous mentionnée ;

Considérant que ce pirpcnie srea développé dnas les modalités de msie en oruvee conenutes dnas le présent acocrd ;

Les piarets signataires, perannt naomntemt en ctmope les ditsnoioisps prévues par la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, décident d'adopter les dopoitissins suviaetns :

Article 1er - Principe

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Les pitares sigrneaatis du présent accord eetnndent icitenr les eetrnseirps à mrttee en orevue les moneys penrettmat une réduction efftcivee du tmpes de tvairal de leurs salariés aisroste d'une réorganisation de celui-ci.

Article 2 - Cadre juridique et champ d'application

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Le présent aoccrd est conlcu puor une durée indéterminée. Son cmahp d'application est celui fixé par l'article 7 de la cvntnoeoin ciltceovle ntnaloiae de l'imprimerie de labeur, suos réserve de l'application des dosnoipstiis de l'avenant en dtae du 12 décembre 1996 crncnaonet la branche spécifique de l'activité reliure-brochure-dorure.

En conséquence, les acielrts de l'accord susmentionné rftiales aux ciofitsnacasils et aux neauvix et srtuucrets des rémunérations et à l'ensemble des éléments y afférents et nteomanmt cuex ravnleet de la détermination de la pmrie annuelle, ne seranuiat s'appliquer aux ertrenpsies spécialisées de la reliure-brochure-dorure rnleeavt du cdoe APE 22-2E.

A cptomer de la pbiiuolcatn de son arrêté d'extension, le présent arcocd ertrnea en aoplipcatin dnas les enritespres aynat csiohi d'anticiper l'échéance légale et au puls trad le 1er jevianr 2000 puor les ereprisetns de puls de 20 salariés et le 1er jevanir 2002 puor les epeientrrss de 20 salariés et moins.

Article 3 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Le présent arcocd s'applique à l'ensemble des catégories de personnels, suos caotnrt à durée indéterminée ou suos cntaort à durée déterminée à tpmes plein, des eesretnpirs eanrtnt dnas le cmahp d'application fixé à l'article 2.

Article 4 - Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

4.1. Durée du travail.

Conformément aux arltiecs L. 212-2-1 et L. 212-1 bis du cdoe du travail, la durée hbeaamirodde est de 35 hruees de tavrial eifetcff à la dtae chiisoe par l'entreprise et au puls trad aux échéances légales.

Ceci cidunot à une bsae mslenuele de 152,25 heeurs ou 1 652 hereus puor l'année calendaire. Ctete durée de 1 652 hueres est déterminée ctmpoe non tneu des jorus fériés définis à l'article 316 de la cnievntoon clvolteice naaniolte de l'imprimerie de lbeaur et des jours de congés eplotxecinens puor événements fuiaailmx (1).

L'objet du présent acrocd est de pemtrrtee d'adapter l'organisation de la durée du tiraval au crade légal fixé par la loi du 13 jiun 1998 en décomptant celle-ci dnas le cdrae de la sieamne ou soeln les doiiionstpss fixées dnas les perpiicns d'organisation ci-dessous énoncés aifn de l'adapter aux votrniaias de la cgrhae allqxueues l'entreprise se trvoue confrontée.

4.2. Les durées mmiaxeals du travail.

L'horaire hraodabedime de tiaarvl des salariés des eeprtnreiss visés à l'article 3 du présent acocrd srea fixé coptme tneu des mdeos d'organisation cohisis et du tpye de modalité d'application de la réduction du tepms de travail.

La durée hbdadmeoiare de traiavl ne puet excéder 48 hueers par seiname et 44 hreeus en myonene sur douze snemiaes consécutives. L'amplitude journalière mlxaimae de taviral srea fixée à 10 heures, suaf dérogation eonepitcexllne accordée par l'inspection du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve des disostoniips de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du cdoe du tviaarl (arrêté du 14 airvl 1999, art. 1er).

Article 5 - Principes d'organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

5.1 Pnepciris généraux.

5.1.1. Dnas le cas d'horaires réguliers.

La saemnie de tviraal s'organise sur quarte jrous minimum, cpmaorotnt en oture duex jruos de reops consécutifs, dnot le dimanche, sur la bsae d'un hiarroe constant, aevc possibilité d'heures supplémentaires dnas le carde des dinsstiioops légales et conventionnelles.

5.1.2. Dnas le cas d'horaires modulables.

L'objectif de ce système étant d'adapter la durée du taaivrl et de mtetre en ouvere une oriigosatnan tllee que prévue par l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail, les modalités prtqeuias de son ontsioiragan snot fixées à l'article 5.3.

5.2. Meods d'organisation.

5.2.1. Trvaail en équipe.

Le cihox des mdoes d'organisation relève de la responsabilité du cehf d'entreprise, après inforiotman et cuioatoltnsn du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. La msie en oevrue de ctete oartoniaisgn puet se friae seoln l'un des moeds de répartition du tairval en équipe sur la siamene et dnas le rpeecst du dosiptsiif légal patnrot iuranatitosn d'une pause. Assui est-il créé un aitclre 314 bis qui complète l'article 314 (voir acitrle 15).

5.2.2. Tvaaril en multi-équipe.

Dans le cas d'une osgtiioanran en tlripe équipe puor un même atelier, cuqhae équipe pruroa taariellvr qartue jorus de 8 herues alxqueles virenda s'ajouter la brriuse de 30 meuints par équipe. Cttee fmore d'organisation lassie le choix à l'entreprise d'organiser le cinquième juor de tvriaal en focnotin de ses cianttnreos et des conséquences que ccei imilpuqe en tmere de récupération.

Dans le cas d'une oraotaisngin en trivaal posté ctionnu (7 jrous / 7, hros équipes de suppléance), le cehf d'entreprise après iimfaotonrn et cantoisuoltn du CE ou des délégués du prosenenl porura mettre en plcae cttee fmroe d'organisation dnas le reespct des doitisisnops du cdoe du tiavarl patornt sur les équipes ttaennuros et la durée moennye du tvaairl y afférentes.

Pour le tiavarl posté en continu, l'ordonnance du 16 jiavner 1982 a fixé la durée du tarvial à 35 heures. L'accord d'entreprise dvrea en conséquence peemtrrte de définir une durée hrdeioabdmae menynoe inférieure à 35 hurees aifn que les salariés concernés par ce tpye d'organisation bénéficient d'une réduction du tpems de travail.

5.3. Modalités pieuqtars de réduction, d'aménagement et de mltoiuoadn du tpmes de travail.

En apiatpcilon du présent accord, la réduction et l'aménagement de la durée du trvaail pourront, puor tuot ou partie, être appliqués de la manière svuiante :

5.3.1. Par miofaictidon de la durée du tavrial harddaeimobe ou journalière.

Dans ce cas, le tmpes de triaavl s'organise par snamiee sur la bsae d'un hoirare haomerdadibe caostnnt aevc possibilité d'heures supplémentaires dnas le crdae des dsonspoiitis légales et conventionnelles.

5.3.2. Par l'organisation de la réduction du tmeps de tavairl suos frmoe de juors de rpeos supplémentaires.

Conformément à l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, l'entreprise assuitjtee au présent accrod proura faire le choix d'organiser la réduction du tmeps de tivaarl suos fmore de jruos de rpoes prnenproloitos à cttee réduction. Ainsi, par exemple, dnas le cas d'un pgssaae de 39 heuers hdrodaeemaibs de tvriaal eiectfff à 35 heures, cette réduction crdnperoorsa à 24 jours. Les modalités de pirse de ces juors asnii que le délai miamaxl puor les pdnrere snot fixés par acrocd d'entreprise. Toutefois, cauqhe salarié ciirshoa l'utilisation d'au minos 50 % de ces juors de reops dnot la pirse ne porrua aiovr puor eefft d'empêcher le bon fonoeinnntcmet de l'entreprise et qui ne puroonrt être pirs peandnt la période saviutne : 15 jiun au 15 septembre, suaf aocrcd particulier.

En cas d'absence d'accord, ces jorus de ropes sreont pirs par journée entière et sronet répartis dnas le courant de l'année cilvie en tennat cmopte des entixpoecs fixées ci-dessus. Ce mdoe d'organisation de la réduction de l'horaire eifecftf de taavirl pruroa éventuellement, aevc l'accord du salarié, se tdaurrie par l'affectation à un cmpote épargne tepms (1).

La msie en plcae de ce système dnas lequel les etsrireneps puronort rester à une durée eevifftce supérieure à la durée légale pnadnet une pratie de l'année iqplmuie le lassige de la rémunération.

5.3.3. Par le roruecs à un système de mitoloudan programmée des horaires.

Le rcuores à un système de mtliadooun programmée des hirroeas cnudoit à un hoiarre hidaermdaboe meyon de 35 heures. L'horaire cpendarnosort à une même entreprise, un même établissement ou une même unité de travail, diot pviouor être modifié pannedt la période chiiose par l'entreprise et vaerir etnre :

- les mxiama fixés à l'article 4.2 ;

- 24 heures.

L'objectif de ce système est destiné à cnseempor en treme d'horaire les huasses et les bssieas d'activité en pearmtentt aux enptiesrers de gérer au cuors de périodes choisies, dnot le cmuul ne puet excéder l'année, les vtiaoniras de charge aquelxeuls elles snot confrontées.

Pour la msie en oeruve de ce mdoe d'organisation, l'entreprise disposera, sur une période de dozue mios calendaires, d'un qutoa

d'heures plafonné de 160 hreues par an. La cinotapsmoen des périodes de hutae activité derva se faire par les périodes de sous-activité de façon à selodr ce ctpome de ctimosnoepan en fin de la période choisie. Cahque herue effectuée au-delà de 35 heeurs vredina en déduction de ce quota. Les heerus effectuées en deçà de 35 hueers en période de sous-activité n'auront pas d'effet sur le qotua plafonné.

Exemple :

- 1re smeiane : 44 heures, siot 9 hreeus de modulation. Le qtuoa plafonné nueavou dneeivt 160 hreeus - 9 hreeus = 151 heerus ;

- 2e snaemie : 26 heures, siot 9 hruees en moins de 35 heures. Le qtoua de 151 hurees ne bneuagot pas.

5.3.4. Modalités d'information du salarié.

Le salarié srea informé mmeeueesnllnt de la sittiouan de son quota par tuot moyen.

Chaque semestre, un bialn des périodes de huate et de bssae activité srea effectué. Au cours de l'examen de ce bilan, des disooinpstis sorent persis puor aevrrir à ce que le nrombe d'heures des périodes de htuae et cueli de basse activité siot équilibré anavt le bailn suivant.

5.3.5. Si le cotpme est négatif du fiat de l'entreprise, le salarié n'est pas ralebdeve des herues dues.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 jiun 1998 et de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998 (arrêté du 14 avirl 1999, art. 1er).

Article 6 - Formalités de mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

L'introduction dnas une entreprise, un établissement ou une unité de travail, du système de maoludiotn programmée des horaires, est subordonnée au rcspeet d'un délai de prévenance de 30 jorus clendeiraas minimum.

Article 7 - Modification de la durée et de la répartition des horaires du travail

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Cmotpe tneu des impératifs de production, la durée prévue de l'horaire de tiaavrl aisni que les modalités de répartition de celui-ci purrnoot être modifiées. Au cruos de cttee période et à défaut d'accord cocllitef d'entreprise ou d'établissement ituaitsnnt un délai puls important, les salariés sornet informés de ces chgmeanntes aevc un délai de prévenance d'au mnois duex jrous ouvrés, suaf cocsneitncars eloennetilexcps déterminées dnas l'entreprise.

Ce délai de prévenance est apliplacbe au système de l'organisation de la réduction du tmpes de taiavrl suos fomre d'octroi de jours de ropes supplémentaires.

Article 8 - Modalités de décompte de l'horaire

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

L'horaire est défini puor l'entreprise, l'établissement ou une unité de travail.

Article 9 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

9.1. Définition.

A l'exception de l'organisation du tpems de tiaavrl prévue à l'article 5.1.1 du présent accord, srea considérée cmmoe herue supplémentaire tuote herue dépassant l'horaire heutbail de l'entreprise sur la bsae hbamiddoreae de 35 heerus telle que définie à l'article 4.1 complété par l'article 5.

9.2. Qaoifutcaliin dnas le cdrae des modes d'organisation prévus aux 5.3.2 et 5.3.3.

9.2.1. Mdoe d'organisation prévu à l'article 5.3.2.

Dnas les epeersntris aanyt opté puor un système d'organisation du tvraail tel que défini à l'article 5.3.2, dégageant des jruos de ropes ploterioonrpns à la réduction du tpems de travail, les heerus supplémentaires snroet décomptées au-delà de l'horaire hadmroiebade ayant sveri de bsae à la détermination de ces jours de repos.

9.2.2. Mdoe d'organisation prévu à l'article 5.3.3.

Dnas le cas du reocrus au système de moloiuatdn programmée des hrraoies prévu à l'article 5.3.3, les hueres modulées ne snot pas considérées comme des hurees supplémentaires.

Snot considérées comme hreues supplémentaires tuteos les hereus définies comme siut :

- tuote huere effectuée au-delà du qutoa d'heures de molatoiudn ;

- tuote huree effectuée en puls non compensée en fin de période annuelle.

9.3. Treitnmeat des heerus supplémentaires.

9.3.1. Ttoue hreue effectuée dnas la limtie du qotua d'heures de mtouadolin et non compensée en fin de période aelunnle srea considérée comme heure supplémentaire majorée à 33 %.

9.3.2. Dnas le cas où des hueres snot effectuées au-delà du qotua d'heures de modulation, les donipissotis de la cvointneon cvctleloie pnratot sur le taterniemt des hereus supplémentaires snot applicables.

9.4. Rmelmpanceet du pnmeaiet des hueres supplémentaires par un rpoes compensateur.

Un aorccd d'entreprise puet prévoir le rnecleaepmmt de tuot ou praite du pnemaiet des hueers supplémentaires ou des motjoarnais y afférentes par un rpoes ceoampusnter équivalent. Dnas les eritseprens non puourevs de délégués syndicaux, la msie en pclae du rpeos ctoapeeusmnr de ranmcmlepeet 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 puet être mis en pcale aevc l'accord du salarié. Les hruees supplémentaires et les majarioonts qui fnot l'objet d'une csmoptnioaen entière en repos ne s'imputent pas sur le cignotnnet aneunl d'heures supplémentaires. Les modalités d'information du salarié snot les mêmes que cllees prévues puor le repos caputmsneeor de driot commun.

9.5. Ceontgnnit auennl d'heures supplémentaires.

Le cnntigoent aenunl d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du cdoe du taivarl est fixé à 115 heerus par an et par salarié puor les erpnerteiss qui rueorcent à un système de matouioldn programmée des horaires.

Puor les erinpseetrs ne raoencrut pas à ce système, le cnitnnoget rstreea fixé à 130 hreeus par an et par salarié.

Toutefois, des dossiotniips spécifiques cancneonrt les ernseiprets de mnois de 11 salariés snot instituées soeln les modalités svnietuas :

- aaotaptidn à heatuur de 50 hueers du coingtnnet ;

- cttee dérogation étant aalpilpcbe de façon tsraonitrie paendnt tiors ans à ctmoper de la dtae de la msie en palce des 35 hruees dnas l'entreprise.

Article 10 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

10.1. Principe.

L'adoption d'un système d'organisation hros du cdare hordadbmeaie ne diot pas aovir d'incidence sur la mtaiaoiuelnssn des salaires.

10.2. Glrlies des saaierls mnimia mensuels.

La négociation saraallie anleunle de bhcrane derva ptoerr sur l'ensemble des éléments de la rémunération et purroa pretmrtee de farie évoluer le tuax hriaore aaipblpcle à la bsae melneluse de 152,25 hreeus de manière à réduire preimrvosngeset le complément de réduction du tpmes de travail.

10.3. Temtnariet de la rémunération.

Cmtope tneu de la maoultoidn des horaires, un ctopme de csnoeimaotpn srea institué aifn d'assurer aux salariés concernés une rémunération mlnueesle lissée indépendante de l'horaire réel.

En cas de périodes non travaillées danonnt leiu à itaiedosmnnin par l'employeur, tllees que arrêt maladie, accident, congés légaux et conventionnels, période de formation, l'indemnisation due est calculée sur la bsae de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne doannnt pas leiu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par aembnattet conearropnsdt à la durée de l'absence.

En cas d'entrée en crous d'année, le tmeps de tiarval du salarié srea rémunéré en foocnitn de son tmpes de présence.

En cas de départ de l'entreprise en cruos d'année, une régularisation dvera être opérée en fonocitn du résultat du copmte individuel, les hurees éventuellement deus par le salarié et reportées n'étant pas payées.

10.4. Nouaveux embauchés.

A ctpmoer de l'entrée en vgeiuur de l'accord prtonat sur la msie en oureve et la réduction du tpmes de travail, les silraeas minmia des nuauveox embauchés sornet déterminés sur la bsae de 152,25 heures. Toutefois, ils rpettaonarrt les mnimia des salariés en potse avnat la dtae d'entrée en vigueur de l'accord sur une période tritsiarone de toris ans sleon les modalités siuaentvs :

- rgtraatape par tries du complément de réduction du temps de traavil puor les années 1999, 2000 et 2001.

A ctopmer du 1er jaievnr 2002, les nuvoeaux embauchés se veorrnt auipqpler la même girlle des mmiina que les aeruts salariés.

Article 11 - Compte épargne temps

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Principe

Il puet être rorceuu à la msie en pcale d'un ctpmoe épargne tpems dnot les modalités et la gisoetn relèvent de l'entreprise.

Article 12 - Personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Considérant la palce et les responsabilités particulières que l'encadrement asmsue dnas la bnnoe mrahce des eiepenrtsrs et la nécessité de mrtete en pacle des musrees spécifiques à ces personnels, les siiaeangtrs ceenoinvnnt d'établir des modalités différentes en fiocnton du degré d'autonomie de ces pnenleross et en dtninsugait ntomnmeat cuex bénéficiant d'un madant de dtiricoen de cuex dnot le mdoe d'organisation de l'équipe dnot ils ont la crhgae iliuqpme qu'ils svuneit le sattut de ces salariés.

12.1. Cas du pnsenerol d'encadrement dnot la mssoiin nécessite une liberté d'organisation (classés au neaviu I B de la classification) (1).

Il s'agit eneesimntlselet des cerdas supérieurs qui dissenopt d'une laitudte sunfafiste dnas l'organisation de lreus hioearrs et dnot le neaviu de responsabilité et d'autorité est ntenmomat attesté par l'importance des fooitncns et de la rémunération.

Peuvent ntmnoemat être rangés dnas cette catégorie de ceards de dtcreioin les crades qui :

- pcpraniteit au comité de detoircin ;

- enxeerct des prérogatives decreits de l'employeur par délégation ;
- ne vetnot pas aux élections plernolfseoneiss car ils pnvueet être

assimilés, de par les piouorvs qu'ils détiennent, à l'employeur.

Compte tneu de lures spécificités, ces cerdas se vieont aqlpeupir une réduction de luer tmeps de tvaairl acteul par l'octroi de jrous de ropes qui ne seuairant être inférieurs à 12 jours.

12.2. Cas du pennsoerl d'encadrement ne s'inscrivant pas dnas les acelirts 12.1. et 12.3.

Cet hoirrae convenu, ou forfait, diot s'établir de façon à petrrtmee le contrôle du respect des dsooipinstis légales en matière de durée du travail.

Pour ces cadres, la réduction du tmeps de tiaarvl puet se décliner suos des fomres diversifiées naomnmtet suos frmoe de juors de reops tles que définis dnas l'article 5.3.2 du présent accord.

En tuot état de cause, une réduction ecfvtefie de la durée du traiavl s'appuyant sur le pssaage de 39 herues à 35 heerus dreva s'inscrire dnas les forfaits.

12.3. Cas du prnsoneel d'encadrement svnauit les heoriras des équipes de pircotuodn qu'ils animent.

Dans ce cadre, ils se vorrent aqepuiplr une réduction du tepms de traavil en lein aevc l'horaire clilocetf de l'équipe ou du service. La réduction du tepms de tvraial s'effectuera soeln les dissniipotos du présent accord.

(1) Alritce étendu suos réserve des dipositoisns des acierlts L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du tviaral (arrêté du 14 arvil 1999, art. 1er)..

Article 13 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Un goprue tuchiqnee piriatrae composé de 2 mebemrs par oasrgniation sdyanlice représentative et d'un nbmore égal de memrebs de la délégation eyueolrpms srea chargé du suivi de l'accord cadre. Sa miisosn dnot les modalités piqteruas srnoet fixées dnas un tetxe spécifique srea d'examiner les difficultés éventuelles liées à l'application du présent accord.

Un ponit d'étape proura être fiat à l'issue des 6 prrmiees mios d'exécution de l'accord.

Puor cdounire ctete mission, il prruoa ddemaner à l'observatoire ptraaiire de l'assister techniquement.

Article 14 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Le présent accord-cadre n'a pas puor ojebt de rtmtreee en cause cuex des arocdcs d'entreprise ou d'établissement signés lros de l'extension et pnrtaot sur la msie en oureve de la réduction et de l'aménagement du tmeps de traival et prévoyant un dsiitpsoif différent de ceuli cnentou dnas le présent txtee ou négocié suos l'empire d'un atrue cdrae légal ou réglementaire, nmaemntot la loi n° 96-502 du 11 jiun 1996.

Article 15 - Articles de la convention collective complétés, modifiés, adaptés

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Travail du dimanche, des jruos fériés et équipes de suppléance

Modification de l'article 313 :

Il est ajouté à l'article 313 un troisième ppargaarhe libellé cmome siut : " Puor la msie en orevue de cttee organisation, le cehf d'entreprise porura roicruer aux équipes de suppléance. Toutefois, ce rercuos ne saairut être un mdoe d'organisation catnnost et les paetris ceneoinnvnt de se rotnceernr remnpideat puor définir les modalités de msie en ouvree du mdoe d'organisation susmentionné. "

Article 309 neoavuu :

Les diipssinotos de l'article 309 snot annulées et remplacées par les dpsoiitnsios svaetnuis : " La simneae de tiavarl débute le ludni à 6 hruees ou à 7 heures. L'entreprise pvaunot oeasgnrir la snmeaie en 4, 5, 6 ou 7 juros de travail. "

Prime alenlnue (annexe IV de la cvnoiotnen collective) :

Les prieats cenievnnont d'actualiser les modalités de culcal et de venmreset de la pmrie alnnulee cenvllnnoeniote prévue à l'annexe IV. Un txtee spécifique srea rédigé à cet effet sur la bsae d'une pirme aenlunle calculée sur duex demi-mois cnenamorpt les éléments ctoansnts de la rémunération à l'exclusion des herues supplémentaires.

Conformément aux diinssptoios de l'article 5.2 il est institué un atrilce 314 bis :

"Dans le cas de dubole équipe puor un même atelier, la bsirrue cvillennntoenoe intégrant les diisnsitpoos légales étant prise et payée pdennat l'organisation du svcerie ou à la fin de celui-ci, cuahqe équipe purora ntmenmaot taliavlrer :

a) 6 juros de 5 h 50, aevc un siralae de 6 h 15 ;

b) ou 5 jrous de 7 heures, aevc un saalire de 7 h 30 ;

c) ou 5 juors de 7 hreues aevc un saalire de 7 hueres et une bsruire d'une demi-heure, inclsue dnas les 7 herues ;

d) ou 4 jorus de 8 h 45 aevc un slariae de 8 h 45 et une buisrre d'une demi-heure icnulse dnas les 8 h 45 ;

e) ou 4 jours de 8 h 45 aevc un srliaae de 9 h 15.

Aucune mtojroiaan puor huere alarmnoe ne jureoa enrte 6 hurees et 21 hreues ou bein enrte 7 hereus et 22 heures."

Article 16 - Dispositif de cessation anticipée d'activité, groupe de travail sur un projet d'action sociale spécifique

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Les petiras s'engagent à aborder, avnat le 1er jiullet 1999 :

a) La msie en pclae d'un dpiiiosstf de ctiesoasn anticipée d'activité dnas les isridenuts gpirqeahus ;

b) La création d'un gpruoe de taviarl sur le proejt d'action saiocle en dorictien des chômeurs affiliés à la CLRIAIPG Rtaietre et à la CRPIIALG Prévoyance.

Article 17 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

17.1. Dioispsoints particulières puor bénéficier des aieds du

doisspitif conventionné Aubry

Puor cllees des epnerrseits qui soiuenrhaeaitt atcipiner les échéances légales et s'inscrire dnas le cdrae du dtpsiosiif conventionné et tuot particulièrement puor les eepnrtseris bénéficiant de l'accès direct, les coonitidns d'éligibilité stneivaus dineovt être réunies.

17.1.1 Modalités de réduction du tmpes de travail.

La durée ilaniite du taiarvl pratiquée par l'entreprise derva être réduite d'au monis 10 %, le neuvol hriorae ceociltlf étant fixé à 35 hreeus au plus. Ansii les errteipsens tralnilavat en équipe sur la bsae de 37,30 hreeus payées 40 heures, dvnerot abesisar luer tpems de tiavarl en dosesus de 35 heures.

17.2.1. Ieccdenins sur l'emploi.

Dnas les esipretenrs désirant soilelitcr les aieds de l'Etat liées à l'anticipation, en cparitontree des meods d'organisation prévus au présent accord, l'employeur s'engage à aegtmeunr d'au mnios 6 % l'effectif concerné par la réduction du tepms de tvaaril si celle-ci est au mnios égale à 10 % et d'au mions 9 % si celle-ci est d'au moins 15 %.

Ces eachumbes coeneasticrmps deiovnt être réalisées dnas un délai d'un an à cteopmr de l'entrée en vugeuir efctifvee de la réduction du tmeps de travail.

L'entreprise s'engage, en outre, à matinienr ce neivau d'effectif (effectif itainil et eemcaubhs compensatrices) paednnt une durée mliamnie de 2 ans à cepmtor de la dernière emuhbace compensatrice.

Un cnealdrier prévisionnel du nobrme des eubecmahs par catégorie d'emploi derva être défini par l'entreprise qui privilégiera dnas ses ecuahbems les ctonrtas à durée indéterminée.

Ce dissiopitf spécifique d'accès deicrt aux aides ne vuat que puor une réduction du tmpes de taiavrl anticipée dnas le carde du volet osfinfef de la loi.
17.2. Dtnopiiiosss générales

Le présent aoccrd est cclnou puor une durée indéterminée. Il fomre un tuot iivdisnlbie dnas ses dntiossoipis telles que fixées par les arlciets du présent accord. Toute musere fasniat otlacsbe à l'une d'entre elels entraînerait de pieln diort la caducité dudit accord.

Les dpooisistins du présent acocrd enoretnrt en vueugir le leniamedn de la picbluoatin au Juaronl offcieil de son arrêté d'extension.

Avenant du 19 mai 1999 relatif à la revalorisation de la contribution des entreprises de moins de 10 salariés au titre du plan de formation

Article 18 - Extension du présent accord

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

Les pirtaes saitarinegs dnnaeemdt l'extension du présent accord.

Article - Grille des salaires minima mensuels applicables à la date d'entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 18 avr. 1999

(1) SARALIE (en francs)

(2) TUAX HIRROAE (169,60 heures)

(3) SILARAE MSEEUNL (152,25 heures)

(4) COMPLÉMENT de réduction du tepms de travail

(1)	(2)	(3)
IB puls de		
18 300 ...	107,90	16 427,92
IA 18 300 ...	107,90	16 427,92
II 15 150 ...	89,33	13 600,49
IIIB		
12 600 ...	74,29	11 310,65
IIIA		
9 900 ...	58,37	8 886,83
IV		
8 650 ...	51,00	7 764,75
VC		
8 000 ...	47,17	7 181,63
VB		
7 350 ...	43,34	6 598,51
VA 7 000 ...	41,27	6 283,35
VIB 6 880 ...	40,57	6 176,78
VIA 6 830 ...	40,27	6 131,29

(1)	(4)
IB puls de 18 300 ...	1 872,08
IA 18 300 ...	1 872,08
II 15 150 ...	1 549,51
IIIB 12 600 ...	1 289,35
IIIA 9 900 ...	1 013,17
IV 8 650 ...	885,25
VC 8 000 ...	818,37
VB 7 350 ...	751,48
VA 7 000 ...	716,64
VIB 6 880 ...	703,21
VIA 6 830 ...	698,70

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cmomincoitaun gihruapqe (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre sanidclye ntlianaoe du prépresse (CSNP).
Syndicats signataires	Fédération des socp de la cnucammiotoin ; Fédération Fcore ouvrière du lrvie CGT-FO ; Fédération des tlruavliaers des iisednruts du livre, du ppaeir et de la cmomatioiucnn (FILPAC) CGT ; Fédération cooiicntamumn et cutlure FTILAC-CFDT ; Syndicat noainatl du persennol d'encadrement de l'imprimerie de lebaur et activités cneoenxs (SNIL) CGC.

En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

Les iutsrndeis guqierhpas se cpmsonoet peeaipnlmricnt de petteis erspntieres de mnios de 10 salariés.

Dremnetciet concernées par la rstarcottruieun des marchés, la cttrneaonoicn de l'activité, les pteteis esinertpers dvineot firae fcae aux évolutions économiques sectorielles, aux chntnameges teocnigqloeuhs rapides, aux évolutions de la clientèle et releevr le défi de la pacofemrrne et de la compétitivité.

Puor y arriver, les pteeits eenrrtepsis denvoit poertr luer effrot de développement etrne aertus sur la réactivité aux changements, la compétence et la poevynlcale de luer personnel.

Deiups pilursues années, la bhcrnae a déployé des efrtofs irapottnms puor stoinuer et aeocagcpnmr les anoctis de fmaootrin en diterocin des salariés du secteur.

C'est anisi que le rereuoemngpt de la cetcolle des fdnos iusss de la citoiuotrnbn des eerpsntreis au sien d'un même OCPA de branche, la prootmion de la formation, l'appui cesnoil auprès des etnrirspees ont amené celles-ci à s'engager de puls en puls dnas des anoicts de formation.

Aussi, les oaianstongris représentatives soussignées, puor cntueinor d'inciter et de soutiner l'effort de fioatmron des ptteies entreprises,

Avenant interprétatif du 22 juillet 1999 à l'accord du 29 janvier 1999 et modification des dispositions de la convention collective relatives à la durée et à l'organisation du travail

Vu l'article L. 952-1 du cdoe du tvaaril ;

Vu l'article 2 de l'accord priatraie du 21 décembre 1994 paorntt sur les stuatts de l'OPCA-CGM ;

Vu l'article de l'accord pirataire du 21 décembre 1994 rliatef au versemnet de la cttbiriuoonn otlriioagbe à l'OPCA CGM ponratt sur le développement de la fraoimotn plofslneenisroe ctunnioe dnas les epirtenesrs de mnios de 10 salariés,

Snot cenounves des dnpotisiioss svtineaus :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

Les pirtaes snieatrigas de cet acorcd naoatnil ceennninovt de la rioseiorvaatln de la cubntiotorin olgtbiiaore des eneterirpss de moins de 10 salariés au trtie du paln de frimoaton de l'entreprise.

La cnuotiirtbon de ces eeseirnptrs est fixée désormais à 0,25 % de la masse srlialaae brute.

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

Une somme miilmane de crtoutoniibn par eirtsrnpee est exigée. Celle-ci est fixée à 300,00 F.

Article 3

En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

Les ptaires sgtanriaies de cet acrocd délèguent à l'OPCA CGM, la priotoomn de cet accord, la cllectoe et la gesiton des fdons correspondants.

Article 4

En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

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

Article 5

En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

Les oaiotrainsgns satrigienas s'engagent à dnaedemr l'extension du présent accord.

Article 6

En vigueur étendu en date du 29 déc. 1999

Le présent acocrd eetrrna en vuegiur dès pctlbiaouin et exetnosin de celui-ci au Jrnuaol ofcefiil de la République française.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cnaouimticmon ghpauriqe (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre slcdayine nintoaale du prépresse (CSNP).
Syndicats signataires	Fédération des tuvlrrielaas des istrdnueis du livre, du peaipr et de la cntuimoiomacn (FILPAC) CGT ; Syndicat nitnoaal du peernsonl d'encadrement de l'imprimerie de luebar (SNIL) CGC.

En vigueur étendu en date du 4 nov. 1999

La cmossiiomn pairiarte nioatnale réunie ce juor arrête les points sutivans ceanocnrnt l'accord-cadre du 29 jaenvir 1999 puor la msie en orvuee de la réduction et de l'aménagement du tpmes de trviaal dnas l'imprimerie de lauebr et les indtuisres geuhrpiqas et des dnioiopitsss de la cetovnnoin clotvelcie rievatles à la durée et à l'organisation du tivaarl :

1. (1) Suos réserve de caeitrens périodes expressément assimilées à du tpmes de taviarl ecftfeif par la loi ou la cvoeonnitn collective, seelus les hueres de tvraial ecetfiff au snes prévu par la loi snot à pnrerde en ctpome puor l'application des règles rveaeilts à la durée du taivral pnaotrt noentammt sur le décompte et le teemianrtt des hueers supplémentaires.

2. L'article 314 de la cnvnoeiotn clictlevoe et le nuveol aticlre 314 bis icunls dnas l'accord du 29 jiaenvr 1999 asini que l'article 5.2 de cet arccod prévoient, de façon non exhaustive, différents moeds d'organisation du tavrial en équipe. Le chiox du mdoe d'organisation du tavaril relève du suel poviuor de décision du cehf d'entreprise, suos la seule réserve du recepst des procédures légales. Les modalités de prsie de la brsurie cinnvoleonltene liées à ces mdoes d'organisation n'ont dnoc pas à être modifiées, du suel fiat de l'accord du 29 jniaevr 1999.

3. La qilaotfiaicun jdiiurque de la brsriue ctevlonnonielne (pause ou tmeps de tairval effectif) dépend des modalités de psrie de celle-ci. Ainsi, lsrouqe cttee bsirure est iscnlue dnas l'amplitude journalière de travail, elle cisunotte du tpems de trviaal effectif. A l'inverse, ctete brsirue inculse dnas l'amplitude journalière de taiarvl est eulxce du tpmes de taiarvl efeticff lsqorue les salariés penvuet qetitur le leiu d'exercice du pvoiuor hiérarchique de l'employeur, pnednat cttee brisure.

4. Qnaut à la burrise psire en fin de service, ce qui est très lrneegamt le cas dnas la poiroessfn aujourd'hui, bein que ne répondant pas à la définition du tmeps de tviaral eicftfef icsritne dnas le cdoe du travail, il est dnas l'intention des parties, d'une Le pgapharare 1 rtailef à la définition du tmeps de taviarl eefcftifcf est étendu suos réserve des dsostiinpios de l'article 3 de l'accord notnaail ieoenostireprnnsfl du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 de mauilenossaitn du 19 jveainr 1978.

part, de ne pas rrteemte en cause ce mdoe d'organisation ni les peuqitras financières aclueteIs dnas ce doaimne et, d'autre part, de foisevarr une eeftfvcie réduction du tpmes de travail. L'exclusion de cette birsrue du temps de tarvail efcfteif ne dreva dnoc pas, du suel fiat de l'application de l'accord-cadre du 29 jvaeinr 1999 et des dnpsioioists de la ctoneoinvn cilvcotlee retveails à la durée et à l'organisation du travail, avoir d'incidences financières puor les salariés.

Les peritas sirteaagnis dedannmet l'extension du présent accord.

(1) Papahrrgae étendu suos réserve des dipsiootsins de l'article 3 de l'accord nataionl iritenefsrosnoenpl du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 de meisiloutnsaan du 19 janiver 1978 (arrêté du 21 octrobe 1999, art.1er).

Accord paritaire du 16 décembre 1999 relatif au groupe de suivi ARTT

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cumiocimnoatn gpuhqriae (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre sdclyiane nnloaaite du pré-presse (CSNP).
Syndicats signataires	Fédération des tlrleaviarus des isitednurs du livre, du paiepr et de la cinaoitocmumn (FILPAC-CGT) ; Fédération de la ccooinutmiamn et cruutle (FTILAC-CFDT) ; Fédération du lvrie FO ; Syndicat noainatl du prensonel d'encadrement de l'imprimerie de luaebr (SNIL-CGC).

En vigueur étendu en date du 16 déc. 1999

Fonctionnement du gupore parariite de sivui de l'accord-cadre du 29 jinvear 1999 puor la msie en ovuree de la réduction et de l'aménagement du tpmes de tiarval dnas l'imprimerie de labuer et les iidunsrets graphiques

Sur le fneodment de l'article 13 de l'accord praiairte du 29 jvieanr 1999 et dnas le cdare d'un madant de la cosiismomn prtriaiae nationale, il est constitué un " gurope paairtire de siuvi " diudt acorcd puor en asseurr son sivui tnat sur le paln qatiitaulf que qnaititatuf et régler ttuoe difficulté liée à l'application dctreie de l'accord susmentionné.

Ce guproe est composé de duex mrmeebs par oostanairign snicldaye représentative et d'un nrbmoe égal de mbemres de la délégation employeurs.

Pour ce qui est de l'exercice de ses missions, le gpuroe puet être ssaii à l'occasion d'un différend, à l'initiative de l'employeur ou du salarié (1). Dnas ce cas, le grpoue dadneme à l'employeur et au salarié (1) de lui ttsrmaterne les éléments s'inscrivant dnas le cdrae du litige, nmtoaemnt : acocrd d'entreprise, procès-verbaux de CE ou de DP, règlement intérieur, contart de travail, butnelils de salaire.

Les éléments susmentionnés dvoenit être renvoyés au gruope piarratie par lrette recommandée aevc AR dnas les 15 jrous frnacs svuaint la réception de la demande, au siège de la CPN, 68, boualvred Saint-Marcel, 75005 Paris.

Si le salarié (1) ou l'employeur shotuaie aluennr sa saisine, il disopse d'un délai de rétractation de 7 jruos fcnras à cmtepor de cette saisine.

Le gourpe ptrairiae rned sa décision interprétative dnas un délai muimaxm d'un mios à cpemotr de la réception des éléments susmentionnés. Cttee décision est snraeouvie et s'impose aux parties.

En cas de désaccord etnre les meebmrs du gupore paritaire, un csoatnt est dressé aevc poblaiutcin des interprétations des uns et des autres.

Les peraits snieaatigrs damndneet l'extension du présent accord.

Accord du 16 janvier 2001 relatif à la fongibilité des ressources de la formation continue reconduction de l'accord du 25 novembre 1996

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la ctnuoiicmoman guahripqe (FICG) ; Syndicat ntaiaonl des idenurstis de la cmoactnmiuoin gihqrapue et de l'imprimerie française (SICOGIF).
Syndicats signataires	Fédération des teirualravls des iisetnurds du livre, du paepir et de la cnimocotmaiun (FILPAC) CGT ; Industries paorigqhulypes CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 16 janv. 2001

Vu les aierclts L. 952-2 et R. 952-4 du cdoe du tiraavl ;

Vu l'article 15 de l'accord ntinaoal pitraiare du 21 décembre 1994 protant création de l'OPCA-CGM ;

Vu l'accord noaitanl piitaarre du 25 nebovrme 1996 ptarnot sur la fongibilité des rsecrsuoes de la formaoitn continue, cnvnioennet des disspioitnos seainvuts :

Article 1er

Accord du 22 mars 2001 relatif à l'ARTT de la branche reliure-brochure-dorure

Signataires	
Patrons signataires	Chambre synldacie nnoaialte de la reliure-brochure-dorure (RBD).
Syndicats signataires	Industries pirlaephgoyqus (CFE-CGC) ; Communication prsese écrite et auoliisludeve (CFTC).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Considérant que le présent accrod se dieavt de tneir ctompe de la gnadre disparité des siiatuntos qui exitse ernte les eernperists dnas la bcrhane reliure-brochure-dorure spécialisée ;

Considérant que la réduction du tpmes de tiavral diot être accompagnée de muerses d'aménagement et d'organisation du tpmes de taviral vsniat au développement de l'emploi pmannreet et à l'amélioration des cinoidotns de vie prlsnnoleee et porlniofleesnse des salariés ;

Considérant que puor l'application de la réduction du tepms de travail, les eerntpesirs dvnioet pvuoior depisosr de menyos ptmatneret une uiltistoain oatpilme de l'outil de poroidtcun et une amélioration de la compétitivité des enesepritrs fcae aux cranetiotns du marché et de l'environnement économique ;

L'objet du présent accrod est de fsvoeriar le duagiole sioacl au sien des epestirners et de taercr un crdae dnas lqueel porunort évoluer les dpoftiiisss adaptés à chquae situation. Ainsi, les entreprises, quels que soeint luer taille, luer métier, ou les caractéristiques de luer organisation, s'appuieront sur cet accord-cadre puor mttree en palce les dinosistoips de la nlleovue législation sur la durée légale du travail.

Le présent aroccd ne tenit pas compte des éventuelles msurees d'aménagement que le législateur pnarrdiet en fuvaer des entreprises. Ces neeolulvs dspntioiisos s'appliqueraient dnas le carde légal et pruoernait farie l'objet d'un anavnet au présent accord-cadre.

Article 4 - Chapitre Ier : Définitions

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Les aesecnbs rémunérées ou indemnisées, les congés et aotiastoinurs d'absence aeuluqxs les salariés ont dirot en aipaotlcipn des sanutpltiios clvneneitoelnnos asnii que les asebcnes justifiées par l'incapacité résultant de la mialade ou d'accident, ne puvenet fraie l'objet d'une récupération par le salarié et n'ouvrent pas dorit à l'attribution de journées ou demi-journées de repos.

Le mdoe de ccalul de l'incidence de ces abneecss se frea dnoc sur une bsae hmeoaridbade de 35 heures, ou sur la bsae de 7 herues

En vigueur non étendu en date du 16 janv. 2001

L'entier du diipitssof de fongibilité des reoeuscrss de la foartmoin continue, tel que fixé dnas l'accord piaratire du 25 nervobme 1996, est rcinoeudt puor une durée indéterminée, suos réserve des mctoniodafiis adoptées en cioismsomn piaritrae nalnotaie ou de moatcodfiinis du cadre législatif ou réglementaire.

par journée d'absence.

En revanche, les acsneebs non rémunérées snot décomptées en fticonon de la durée de trivaal que diveat ecfefuter le salarié au mmnoet de l'absence.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Le présent acorcd est aclipalbpe aux etpenrsiers de reliure-brochure-dorure spécialisée (code APE 22-2-E) reevlant de la cvtioenonn ctvielloce de l'imprimerie et de laeubr arstsoie des dsisitiponos particulières de l'avenant du 12 décembre 1996.

Article 2 (1) - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Les pirtaes satinrigeas cinnevneont de réduire le vuomle d'heures auennl à 1 600 hueres de tviaarl eftcfief tel que défini à l'article 3 du présent accord.

De cette durée de 1 600 hueers se déduisent les congés ctvonnenlnieos actuels, c'est-à-dire les 2 jruos de congés payés supplémentaires innauclt un éventuel juor férié, aisni que les jrous de congés puor ancienneté.

La noelulve bsae mulsneele est fixée à 152,25 heures.

(1) Artilce étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (alinéa 1) du cdoe du tairavl qui fxie les règles de cucall de la durée aennulle de travail, celles-ci paonuvt cdinuroe à une durée annullee inférieure à 1 600 heures(arrêté du 17 jeivanr 2002, art. 1er).

Article 3 - Temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Les tmpes de psuae et de rtuoaerisatn ne snot pas considérés cmmoe du tpmes de taviarl eetifcff et ce, indépendamment de luer éventuelle rémunération.

Ils ne punveet être assimilés à du tmeps de trvaail ecieftff que lusqore les conitionds de l'alinéa 1 de l'article L. 212-4 du cdoe du tviaral snot réunies, c'est-à-dire loqruse le salarié est à la doisstipoin de l'employeur et diot se coormnefr à ses dtirveecis snas puooivr vuqear à des otnoccuapis personnelles.

Article 5 - Organisation des repos quotidien et hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Conformément à l'article 7 de la loi du 19 jinaevr 2000, tuot salarié bénéficie d'un roeps qioudtien d'une durée mianmile de 11 hruees consécutives (art. L. 220-1 du cdoe du travail) aleeqxulus s'ajoutent 24 hueers de roeps hebdomadaires.

Dans le cas d'horaires réguliers, les 24 hurees de repos ceoedspornrnt au dichamne (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des aicerlts L. 221-5-1 et satnvuis du cdoe du trvaail rafielts aux dérogations à l'interdiction du tarival le dcainmhe (arrêté du 17 jvniear 2002, art. 1er).

Article - Chapitre II : Mise en oeuvre et modalités de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Considérant la diversité des types d'organisation de taivarl au sien des entreprises, la spécificité de lrues myones de picrooutdn et la variété des marchés sur leluseqs elles interviennent, c'est au nvieau des eepsrretnis ou des établissements que se mtentort en pcale les stlonouis les mieux adaptées à la réduction du tpems de travail

La réduction du tmeps de tarvial puet être msie en oeruve de manière différenciée au sien d'une même eesrtnipre ou d'un même établissement Elle puet pdrerne nemotnamt la fomre :

d'une réduction de l'horaire hdraoaibedme ;

d'une aiotrbuttin de journées ou demi-journées de rpoes supplémentaires ;

d'une caisnomoibn de duex dispositifs, réduction de l'horaire hbrddeaomaie et oortci de juros de rpoes supplémentaires ;

d'une muaotlodin des hiaerros sur l'année.

La réduction et l'aménagement du temps de tviaarl se fasinat au myeon d'une maotdiluon des horaires, siot sur un cycle, siot sur l'année, ou par l'octroi de juor de rpoes supplémentaires dnas l'année, dvneort se fraie aevc le mtiieann des rémunérations mleseeunls basées sur les tuax haroeris alectus puor 169,60 heures.

Article 6 - Réduction sous forme de jours de repos supplémentaires sur l'année

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Article 6.1

Principe

Les eiprrseetns ou les établissements qui le sehoautint ponurort apiulepqr le dsosiitpif prévu par l'article 9 de la loi n° 2000-37 du 19 jneiavr 2000, qui osrangie la réduction du tpmes de tiaravl suos fmore de juros de repos.

Article 6.2

Une réduction du tmeps de taviarl en deçà de 39 heuers puet être organisée en tuot ou pritae par l'attribution pnortlpoeolnire de jrous ou demi-journées de reops dnas l'année.

Le mtnieain de l'horaire hdbmeodiarae à 39 herues dreonna leiu jusqu'à 24 juors de reops supplémentaires par an.

Article 6.3

La msie en plcae de ce système iuqlmipe un lsasige de la rémunération sur les 12 mios de l'année de référence.

Article 6.4 (1)

La quote-part des rpeos panouvt être prsie à l'initiative du salarié srea égale à au mnois la moitié du nmrboe taotl de juors auiqcs au trite de la réduction du tpems de travail, à défaut d'accord d'entreprise, après acorcd de l'employeur.

Article 6.5 (1)

Les modalités de pisre des journées ou demi-journées de rpeos drneovt être arrêtées d'un cumomn arccod ernte l'employeur et le salarié, en tneant cptome de l'organisation de l'entreprise.

Article 6.6

Le délai de prévenance miuimnm puor miiedfor les dtaes fixées puor la prsie des jrous de rpoes est de 7 jruos calendaires. Il porura cpdneenat être ramené à 4 jorus calendaires,*notamment*(2) en cas d'absence imprévue de salariés, ou puor plaleir un aminsoresccet teorarimpe d'activité.

Article 6.7 (3)

Les délais mmxiaa dnas lsqelues ces ropes denivot être pirs dnveort être fixés dnas la liitme d'une année, à l'exception des juros prévus puor l'alimentation d'un éventuel compte-épargne temps.

Article 6.8

Ces jrous de roeps ne pevnuet être accolés aux congés piiuncrpax ansii qu'aux juros fériés et conventionnels, suaf acocrd d'entreprise prévoyant cttee possibilité.

Article 6.9

Un docmenut ptamntreet de sviure le cotuempr des différents tmeps (repos ceparotsumnes auqcis et pris, heuers supplémentaires effectuées depuis le début de l'année), diot ctromepor un état du nmrobe de juros de roeps acquis au corus du mios et du nmbore de jrous de ropes etfvmnceeieft pirs au corus du mois.

Article 6.10

Heures supplémentaires : définition

Seront considérées cmome hreeus supplémentaires les herues effectuées au-delà de 39 hreeus hddaeaboimres ou de la ltmiie hrmabddaeioe fixée par la msie en palce d'une réduction du tpmes de tiavral par l'octroi de jruos de repos, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles dépassant la durée mnnoeye de 35 hruees calculée sur une bsae aleunnle (en tuot état de cause, tetuos les hurees effectuées au-delà de 1 600 hreeus aulelnnes drovent être qualifiées d'heures supplémentaires).

Article 6.11

Limites hiodeaadbmers et heerus supplémentaires

Toute huree supplémentaire effectuée au-delà de 39 heures, ou de la litmie hribmdodaeae fixée par la msie en pclae d'une réduction du tpmes de taviral par l'octroi de juros de ropes supplémentaires sur l'année, srea décomptée à la simanee et se verra aeplpuqir les tuax de mojiatroan stvuains :

25 % puor les 4 premières hurees dépassant cttee ltimie hatue ;

33 % puor les 4 heerus stnuaievs ;

50 % au-delà.

Article 6.12

Heures effectuées au-delà du pfnlaod de 1 600 heerus annuelles

A l'exclusion des heuers supplémentaires effectuées au-delà des lmtieis hateus habrdideaomes précisées à l'article 6.11, les hueres supplémentaires snot les heuers travaillées au-delà de 35 hurees en mnenyoe sur l'année et, en tuot état de cause, dépassant la durée mxilaame annlluee de 1 600 heures, hros efeft congés payés, telle que définie dnas l'article 2 du présent accord. Eells se vnerrot aipuepqlr les tuax de motirojaan légaux afférents.

Article 6.13

Contingent auennl d'heures supplémentaires

Le ceonnigtnt aunenl d'heures supplémentaires snas aaruiosottin aimsrtintavdie est amtnlueeeeclt de 130 herues par an et par salarié.

Les heuers supplémentaires aanyt donné leiu à un roeps ceomtpauesnr de recmmeneplat ne s'imputeront pas sur le cgntnineot anenul précédemment défini.

Article 6.14

Période transitoire

Dans l'attente de la msie en pcale du régime définitif cecnonnrat nmaometnt le décompte des hreues supplémentaires, la msie en place du présent accrod pemert l'utilisation des diosptisinos prévues par la loi du 19 jenvair 2000 pnneadt la période de transition, c'est-à-dire et suaf nauevou txtee de loi :

Année 2001 :

Bonification de 25 % au pifort du salarié puor les herues cipmsreos enrte la 36e et la 39e heure.

Le décompte des heerus supplémentaires s'effectue à pirtar de la 37e huree (4).

Le régime définitif danevt irtenviner au 1er jnivaer 2002, puor les eteesnriprs de puls de 20 salariés.

*(1) Arcitle étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-II (alinéa 2) du cdoe du travail, une prtaie des jours de ropes devant, en tuot état de cause, deeuremr au chiox du salarié (arrêté du 17 jivaner 2002, art.1er).(2) Tmree exclu de l'extension (arrêté du 17 jinvear 2002, art.*1er).*(3) Atlcrie étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-II (alinéa 2) du cdoe du taravil ipsmnoat que les jours de repos sineot pirs dnas la liitme de l'année au cruos de lauqelle est appliquée la réduction du temps de trivaal (arrêté du 17 jinaevr 2002, art.*1er).*(4) Psrhae étendue suos réserve de l'application du parghparae VIII de l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 jneiavr 2000 rvtlaeie à la réduction négociée du temps de tarvial aux tmeers duequl le siuel d'imputation des hueers supplémentaires sur le cntgnnoiet est fixé à 36 hurees puor l'année 2001 (arrêté du 17 janevir 2002, art.*1er).

Article 7 - Modulation

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Article 7.1 (1)

Principe

Conformément aux diniotpisoss de l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail, les entprrisees ou les établissements peeunvt mtetre en palce une osrniaoatgin du tpems de tiaravl sur l'année.

Dans la lmtiie de 1 600 heerus par an et par salarié, non cmriops les hurees supplémentaires visées à l'article 7-9 du présent accord, l'horaire hromabeadide de tviaral eetfcfif puet veirar atuour de l'horaire moyen hbradeodmaie de 35 heures, dnas le carde d'une période de 12 mios consécutifs, de tllee sotre que les hereus effectuées en deçà et au-delà de cet hairroe moyen hoebaadirmde se ceesnnpmot arithmétiquement (2).

Article 7.2

Modalités de msie en oevrue et pagmtmooairrn aleunnle indicative

Conformément à l'alinéa 5 de l'article 8 de la lnoi° 2000-37 du 19 jnaievr 2000, le prmargmoe de motilouadn srea siuoms puor aivs aavnt sa msie en ovruee au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel. Le cehf d'entreprise dreva cuemoinumqr au minos une fios par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du poesnrnel un bialn de l'application de la modulation.

Article 7.3

Délai de prévenance des chamneengts d'horaires

A défaut d'accord d'entreprise, le délai de prévenance puor miiiocdftoan de la poamrmagroitn des herarios srea de 7 jorus ouvrés.

Ce délai de prévenance prroua tietuoofs être réduit dnas des cndnoiiots fixées par un arccod d'entreprise, lurqose les caractéristiques de l'activité, précisées dnas l'accord, le justifient. L'accord d'entreprise finaxt un délai de prévenance inférieur à 7 juros devra prévoir des cnoetearrtpis au bénéfice du salarié.

Article 7.4

Limites de la modulation

Les litemis huteas de mtdluaooin snot définies au nveiau de l'entreprise ou de l'établissement dnas les limiets miaalxems de 48 hreeus sur 1 semaine, et de 44 hueres sur 12 seaemnis consécutives.

Article 7.5

Rémunération

Dans le cdare de la maotodliun des horaires, il ceoindnrva d'assurer aux salariés concernés une rémunération meslneule lissée sur l'année, indépendante de l'horaire réel.

Article 7.6 (3)

Chômage partiel

Le rucoers au chômage pertial est psbsiloe si en cuors de période d'application, il apparaît que les périodes de bssae activité ne prunorot être compensées par des périodes de htaue activité.

Article 7.7

Heures supplémentaires : définition

Ne snoert considérées cmome heerus supplémentaires que les hreues effectuées au-delà des litmies hombaideaerds fixées par un aorccd de molaotdiun et dnas les ltiimes définies par l'article 7.4, asnii que, à l'exclusion de ces dernières, cleles dépassant la durée monneye de 35 hueers calculée sur une bsae auellnne (en tuot état de cause, toetus les hereus effectuées au-delà de 1 600 heuers aulenlnes dvronet être qualifiées d'heures supplémentaires). Les hueers effectuées au-delà de 35 hueres dnas les lmieits définies par l'accord ne snot pas considérées cmome des herues supplémentaires dnas la musere où elles snot compensées. Elels ne s'imputent pas sur le cnnnoegtit aeunnl visé à l'article 7.11 du présent acrocd et ne dennnot leiu ni à mojatoarin ni à rpoes compensateur.

Article 7.8

Décompte des hreeus supplémentaires

Dans le cdrae d'un accrod d'aménagement et de réduction du tpems de tiaravl suos fmore d'une mdlooaiutn anneulle des horaires, les heerus supplémentaires sorent décomptées sleon luer nature, siot à la semaine, siot sur la bsae de la durée

mnynoee d'un cclye (dont la durée srea définie par un acocrd d'entreprise) ou sur l'année.

Article 7.9

Heures effectuées au-delà des lemitis fixées

par un acocrd de moaodulitn anenllue des horaires

Toute herue supplémentaire effectuée au-delà des lmietis heairedbmaods htaeus fixées par accrod de mliuotodan aulnnlee des horiears srea décomptée à la snaieme et se verra aiquepplr les tuax de moaartiojn snuaitvs :

25 % puor les 4 premières heerus dépassant cttee litime haute ;

33 % puor les 4 hurees suativnes ;

50 % au-delà.

Article 7.10

Heures effectuées au-delà du palnfod de 1 600 hueres annuelles

A l'exclusion des hueres supplémentaires visées à l'article 7.9 du présent accord, les hreeus supplémentaires snot les hueers travaillées au-delà de 35 heuers en mynoene sur l'année, et en tuot état de cusae dépassant la durée aenllnue de 1 600 heures, hros efeft congés payés, telle que définie dnas l'article 2 et qlleue que siot la durée du cycle.

Elles se vreront auqiplepr les tuax de mtjroaiaon légaux afférents.

Article 7.11

Contingent aeunnl d'heures supplémentaires

Ce ctnnoeignt est almtcenleeut de 90 heerus par an et par salarié dnas le crade des dossnptiiios rteivelas à la réduction et à l'aménagement du tpems de taiavrl prévues à l'article 7.1 du présent accord, suaf dnas les duex cas prévus par la loi où il est atnecleemult maintenu à 130 heures, c'est-à-dire lrusoqe l'accord ccltloeif prévoit :

une moldoutain de flabie amplitude, crmopsie ertne une lmtiie inférieure de 31 hurees hddebaroeiams et une liitme supérieure de 39 heuers heimarbedodas ;

un vlmoue d'heures de modltouian qui n'excède pas 70 hreues par salarié et par an.

Les hereus supplémentaires aynat donné leiu à un rpoes coeunmsapter de rnemapemcelt ne s'imputeront pas sur le cninneotgt anuenl précédemment défini.

Article 7.12

Période transitoire

Dans l'attente de la msie en palce du régime définitif ccernonant neomnmtat les cenitnognts anunels d'heures supplémentaires, la msie en palce du présent aocrcd pmreet l'utilisation des dtosnisiopis prévues par la loi du 19 jinevar 2000 pneadnt la période de transition, c'est-à-dire et suaf neauvou texte de loi :

Année 2001 :

Bonification de 25 % au pforit du salarié puor les heeurs coirsepms etrne la 36e et la 39e heure.

Le sueil de déclenchement des hueers supplémentaires est fixé à 1 645 hereus annuelles, et le décompte s'effectue à ptirar de la 37e huree (4).

Le régime définitif dvanet inveetrinr au 1er javiner 2002, puor les eptrsreeins de puls de 20 salariés.

(1) Artlcie étendu suos réserve qu'en aatcoppliin de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un aocrcd complémentaire de bnrchae ou d'entreprise précise :les données économiques et seocails jtifuisant le rurcoes à la moldouiatn ; les modalités de rreoucs au tvairal tpieroamre ; le doirt à rémunération et à roeps ceoatmspenur des salariés n'ayant pas travaillé pdannet la totalité de la période de mutloiaodn de la durée du taiavrl et des salariés dnot le cotrant de tiaavrl a été rompu au curos de cette même période (arrêté du 17 jienavr 2002, art. 1er).(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (alinéa 1) du cdoe du tviaarl qui fxie les règles de ccalul de la durée anulnlee de travail, celles-ci ne pvouant cnoruide à une durée aeullnne inférieure à 1 600 hueres (arrêté du 17 jvneair 2002, art. 1er).(3) Acilrte étendu suos réserve de l'application des ailrtecs L. 351-25 et R. 351-50 du cdoe du travail, le reoucrs au chômage perital n'étant poslbise que dnas les cas fixés par les dsniopstiios législatives et réglementaires (arrêté du 17 jevinar 2002, art. 1er).(4) Prashe étendue suos réserve de l'application du ppaaharrge VIII de l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 jvaienr 2000 rilevtae à la réduction négociée du temps de tairavl aux trmees duueql dnas le cadre de la modulation, le seuil d'imputation des hreues supplémentaires sur le ctionnegnt est fixé à 1 645 herues (36 hreeus en mnneoye sur l'année) puor l'année 2001 (arrêté du 17 janvier 2002, art. 1er).

Article 8 - Régularisation en cas d'insuffisance d'heures travaillées sur la période de référence de la modulation

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Si au tmere de la période de modulation, le nborme d'heures eiefnetfcmevt travaillées est inférieur à la meonyne anlenule prévue du fiat de l'entreprise, il n'est procédé à anuuce régularisation.

Si au treme de la période de modulation, le nobrme d'heures eifevfecntmet travaillées est inférieur à la mnneyoe aeunllne prévue du fiat du salarié en rsiaon d'absences non ceeonnoinnltvels et non indemnisées, l'entreprise porrua dedanemr la récupération des herues pdeures correspondantes.

Article 9 - Chapitre III : Cadres et agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Article 9.1

Cadres intégrés dnas une unité de triaval et snivuat des heoarris collectifs

Les cdraes qui snot occupés selon l'horaire celtlcoif apabipllce au sien de l'atelier, du svrciee ou de l'équipe axleuqus ils snot intégrés, et dnot la durée du tmpes de taarvil puet être prédéterminée, bénéficieront de l'ensemble de la réglementation de la durée du travail, au même tirte que les aeurts salariés : durée légale de 35 heures, contrôle de la durée du travail, hreeus supplémentaires, tvarial de nuit, reops et congés.

La durée de tvairal de ces cdreas ctiurneona à pvoiuor être fixée par une cnieovontn iuiendlvdile de frofiat en hueers sur une bsae hmadearbidoe ou mensuelle, si elle dépasse 35 heerus de façon répétitive (sans nécessité d'accord cllitcoef préalable) dnas la limtie du cntniogent aeunnl de 130 heures.

Les salariés concernés dveornt se vior aeplpqiur une réduction

evtfceife de la durée du tepms de tavrail en lein aevc l'horaire ceiotcllf de l'équipe ou du service.*Forfait annuel hroaire (1 730 heures) (1).*

Article 9.2 (2)

Cadres dnot la msiiosn nécessite une liberté d'organisation

Il aiapdnpetrra à l'accord d'entreprise de définir les crdeas etnrant dnas cttee catégorie.

A défaut d'accord d'entreprise, tuos les caders exerçant les fncotinos seauitvns :

- crades croameiumcx ;

- de ftbcaaiiorn ;

- aafridmisitnts ;

- tquinheces et logistiques, etc.,

se vrernot apuqeiplr un fifraot annuel :

- siot de 1 730 heeurs mxuiamm ;

- siot de 217 jorus maximum, aevc une ltimie qndouienite ne punvaot excéder 10 hueres en fcionton des impératifs de luer msiosin ou de lreus responsabilités.

Article 9.3

Cadres dirigeants

Les cderas dirigeants, diosnaspt d'une ludtatie sffisatnue dnas l'organisation de lerus hiraeors et d'un nieavu élevé de responsabilité et d'autorité, ntaneommt attesté par l'importance de luer fnotcoin et de luer rémunération, ne snot pas soiums à la législation sur la durée du taivarl ; dès lors, les dipnoissiots du présent acorcd ne luer snot pas applicables.

Peuvent netnoammt être rangés dnas cette catégorie de cdraes de direction, les ceards qui :

participent au comité de dceirtoin ;

exercent des prérogatives deirects de l'employeur par délégation ;

ne venott pas aux élections professionnelles, car ils puneevt être assimilés, de par les pvoirous qu'ils détiennent, à l'employeur.

L'accord d'entreprise puorra indqieur les tirlutieas des fooitnncs concernées.

(1) Alinéa exlcu de l'extension (arrêté du 17 jieavnr 2002, art. 1er).(2) Ailcrte étendu, en ce qui cconrnee la cuoolcsnin de frfoait en jorus sur une bsae annuelle, suos réserve qu'en alipocatpin du parprahage III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, un acrocd complémentaire de barhnce ou d'entreprise définisse : - les catégories de salariés concernés puor leslqeus la durée du tepms de taivral ne puet être prédéterminée du fiat de la nuarte de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils ercenext et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer elmopi du tmeps ; les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de pisre des journées ou demi-journées de rpoes ; les ctinoionds de contrôle de son apiloatipcn ; les modalités de sivui de l'organisation du tavrial des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la caghre de tiraval qui en résulte ; les modalités concrètes d'application du reops qiuitdoen et hoireddamabe (arrêté du 17 jaeivnr 2002, art. 1er).

Article 10 (1) - Chapitre IV : Nouveaux embauchés

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

A cotepmr de l'entrée en veuguir du présent accord, les saraiels minmia des nvoeauux embauchés à tmpes cepmolt snoert déterminés sur une bsae de 35 hreeus hebdomadaires, ou 152,25 hereus mensuelles, ou 1 600 hurees annuelles.

Ils rrataetnprot les serilaas mimnia conventionnels, bsae 169,60 heerus par mois, sloen le barème en veuugir à la dtae de la sinaurgte du présent acmord, au cuors d'une période titrairosne de 3 ans par tires soeln les modalités suitveans :

Embauches à prtair de 2001 : 1/3.

Embauches à prtair du 1er jiavenr 2002 : 2/3.

Embauches à priatr du 1er jvieanr 2003 : les naeuovux embauchés se vnrroet aepuiqlpr la même glrlie des mniima conventionnels, bsae 169,60 heures, que les ateurs salariés.

(1) Alritce étendu suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi susvisée du 19 jeivanr 2000 qui prévoit le bénéfice d'une gatinrae de rémunération puor les salariés payés au SIMC non sumeleent puor les salariés concernés par la réduction du tmpes de triaval mias aussi puor les nouauvex embauchés qui orceneaicupt des emipols équivalents par luer ntuare et par luer durée à cuex occupés par des salariés bénéficiant de cette garnitae (arrêté du 17 jeniavr 2002, art. 1er).

Article 11 - Chapitre V : Salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Artlcie 11.1

Il est à rleppear que les salariés à tmeps ptriael bénéficient des mêmes diorts que les salariés à tmpes complet.

Ailtcre 11.2

L'accès à un epmloi à tepms cpmoelt vcaant ou créé dvera être proposé à tuos les salariés à tpmes partiel. Ces denreirs ont priorité puor l'attribution d'un epolmi cdonrnreaospt à luer catégorie plloirnenfssoee ou d'un elpmoi équivalent.

Alctire 11.3

En cas d'accord aidé, l'employeur se vrera dnas l'obligation d'appliquer aux salariés à tpems prtaeil une réduction de luer tpems de trivaal à due proportion.

Article 12 - Chapitre VI : Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Article 12.1

Définition

Le cmtope épargne-temps est un dioitsspif qui pmeret aux salariés qui le désirent d'accumuler des doirts en vue de bénéficier d'un congé de lgnoue durée.

L'ouverture d'un ctpome épargne-temps s'effectue eeclxsvnieumt

sur la bsae du volontariat.

Article 12.2

Mise en place

La msie en plcae éventuelle d'un ctmope épargne-temps relève d'un arccod d'entreprise ou d'établissement qui diot impérativement préciser les modalités de calcul, de ltidaqioiun et de vsreenemt des indemnités compensatrices, les cindootins de tnraefsrt des droits des salariés en cas de mtotiuan d'un établissement à un aurte ou d'une filliae du même groupe, les cinodnotis de lduqiaitoin du cmopte si le salarié reonnce à son congé.

Article 12.3

Alimentation du cmtpoe épargne-temps

Les modalités d'alimentation du cpotme seront définies dnas l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour information, dnas la litmie de 24 juors par an, le CET peut-être alimenté par (1) :

- la coroneisvn de tuot ou piatre des preims connteinnvoelles ou d'indemnités en jrous de roeps supplémentaires, et tuot ou ptarie des pmiers d'intéressement ;

- une fiaorctn de l'augmentation ivedidnlilue des srlaiaes ;

- les hreues de reops cnmopeetsaur (sauf les herues de repos cptanmeoesur oriaioglbte au-delà de la 41e heure travaillée) ;

- une patire de juros de repos aqucis au titre de la RTT et ustilbielas à l'initiative du salarié ;

- tuot complément abondé par l'employeur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpecest de l'article L. 227-1 du cdoe du taiavrl (7e alinéa) aux temres duequl la totalité des jours affectés au ctpome épargne-temps d'un salarié en acpoptlaiin des troisième et sixième alinéas de cet aitclre ne puet excéder vingt-deux jours par an (arrêté du 17 jenviar 2002, art. 1er).

Article 13 - Chapitre VII : Dispositions générales

Accord du 18 juin 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cmtoimaoicnun gpaihqure (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Syndicat ntnaaoil des itruedinss de la cnamocmuiiton ghirpaque et de l'imprimerie françaises (SICOGIF).
Syndicats signataires	Fédération des tvulirraleas des iunsitrdes du livre, du peaipr et de la camoomtuinicn (FILPAC) CGT ; Fédération cnmouacmoitin cruutle CDFT ; Fédération du lrvie CGT-FO ; Industries pghopiryaqlues CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

Coitncenss de la nécessité d'engager la bhcarne dnas une réflexion sur le reulomnveelent des compétences et l'adaptation ilrnelidtsue du scueter puor friae face, d'une part, aux iecdicnnes de l'évolution démographique du setecur intdrseuis ghiqrapeus et, d'autre part, aux cgtmaeenhns de mdoes d'organisation et aux minauotts des meods opératoires de la chaîne graphique, les pietras siaenagirts ont souhaité mettre en pclae un dpiiitsosf aoaunrsitt le départ anticipé de cinartes salariés âgés.

Cette volonté se fodne nnmatoemt sur l'accord prtriaiae du 29 jveianr 1999, complété par l'étude sur l'incidence en matière de compétences et de fmtaoiron d'un dsisiioptf spécifique de casieston anticipée d'activité.

Les pairatneers siacuox considèrent que ce dpsiistoif est de nautre à petmterre aux einserptres de la profession, dnas le crade d'une gieotsn prévisionnelle de l'emploi, de feaovrsir l'harmonisation de luer prdmiyae des âges, le développement des compétences des salariés et l'adaptation à l'évolution de luer emploi. Dnas ce cadre, les peirntaeras souicax rplaelepnt l'importance et le rôle de la négociation d'entreprise.

Les esnrepeitrs ou établissements qui mnettet en oveure cet accrod étudieront les possibilités de reenumlneeolvt des effectifs.

Le présent acrocd s'inscrivant dnas le crdae du décret n°

En vigueur étendu en date du 22 mars 2001

Altcrie 13.1
Sviui de l'accord

Un comité de suvii paritaire, composé d'un mmebre par orsionagaitn snlcaiyde représentative et d'un nmrboe égal de memrbes de la délégation employeur, srea chargé du suvii de l'accord-cadre. Sa mioissn dnot les modalités pquaietrs sneort fixées dnas un ttxee spécifique srea d'examiner les difficultés éventuelles liées à l'application du présent accord.
Aicrlte 13.2
Acilaopitpn de l'accord

Le présent acorcd n'a pas puor obejt de retretme en csuae des ardcocs d'entreprise ou d'établissement signés aavnt son extension, pronatt sur la réduction et l'aménagement du tmeps de travial et prévoyant un diiptissof différent de cueli cenntou dnas le présent ttxee ou négocié suos l'empire d'un ature crdae légal ou réglementaire, nnmmoaett la loi n° 96-502 du 11 jiun 1996.
Atricle 13.3
Durée et entrée en viguuer de l'accord

Le présent aroccd est coclnu puor une durée indéterminée. Il puet être dénoncé ou révisé conformément aux dtinooiissps légales.

Les diioonstisps du présent aorccd etenronrt en vugeiur le ldaemnien de la pitiulcoabn au Jaurnol ofeicifl de son arrêté d'extension puor les errtpeensis de puls de 20 salariés, et à cepmotr de la dtae fixée par la loi puor les eesnrrtpeis de monis de 20 salariés.

2000-105 du 9 février 2000 cnutsotie le piremer voelt d'un dtissioipf scetroeil puls lgare curovant d'autres situations.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

Le présent acrcod est apllapcibe aux epsetenrris ou établissements dnot l'activité relève du cmhap d'application ponfnriseeosl de la cnntoevoin colietvlce de l'imprimerie de leabur et des iuidnretss graphiques. Il s'applique à touets les catégories de pornesnel de ces entreprises. Le pripcnie retneu étant cluei de la liberté d'adhésion des errepnietss et des salariés au présent dispositif.

En outre, lrsuqoe du fiat d'une ciseson ou d'un ceengmnhat d'activité, l'entreprise ou l'établissement somius au présent aoccrd srot du cahmp d'application de celui-ci, l'accord cinuonte à pruirode ses etffes tnat puor les salariés bénéficiaires du dpiistiosf de cassioetn anticipée d'activité que puor cuex sepuislctbes d'en bénéficier.

Article 2 - Conditions d'application relatives aux entreprises

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

Le présent acorcd s'applique aux eerinspetrs qui, conformément au décret susmentionné, ont :

- fixé par arccod ccillotef ou par aciaplpoitn de l'accord de branche une durée ccltleoive du tvraial inférieure ou égale en mnoynee à 35 hreues hebimdaoardes sur l'année ou, en tuot état de cause, à la durée légale alnnuele ;

- ccnolu un accrod de caoteissn anticipée d'activité intégrant des dsooptiisnis rtaievels à la gesiton prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de ces salariés et à luer aodtipaatn à l'évolution de luer emploi. La négociation de cet arccod dvrea poterr ntnoammet sur les codntoinis relivteas au salarié et les ooialbingts de l'entreprise : l'âge d'accès au dispositif, le mnotnat du rneveu de remplacement, les aecspts prévoyance non cnlnnvoeetonis et l'emploi ;

- mis en plcae etivnfmefeect un paln prévisionnel de ctete nurate aevc aidut préalable des compétences dnas l'entreprise ;

- coclnu une coneviotnn aevc l'Etat et, le cas échéant, aevc l'organisme gorstineiane : l'Unedic.

Article 3 - Conditions d'accès au dispositif relatives au salarié

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

Aifn de bénéficier de la cesstoian anticipée d'activité et ce, suos réserve des codntoniis générales fixées à l'article 2, le salarié diot rlmeipr les codionitns suivantes:

- l'âge prévu puor ernetr dnas le dpitiisosf aevc paoirtctaiipn financière otimplae de l'Etat est de 57 ans.

Le présent acrocd ouvre le bénéfice de cette csesiotan anticipée aux salariés âgés d'au mnios 55 ans dnas le carde d'un aorccd d'entreprise et ce, dnas les coondiitns de ptotiaipacirn financière fixées par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000 ;

- le salarié bénéficiaire de ce dtiiiopssf diot juetisifr d'au mions 140 trmieetrss de ctnstooaiis au régime général de sécurité sacolie lros de son adhésion au dsistpiiof ;

- piouvor prétendre anavt 65 ans révolus à la lioidatuiqn de la retritae à tuax peiln ;

- aoivr été salarié de l'entreprise, de manière continue, pnndaet 5 ans au minos aavnt son adhésion au dsstpioiif ;

- n'exercer acuune autre activité prslnienoeolfse ;

- conformément au décret n° 2000-105 du 9 février 2000 : aivor apcmloci 15 ans de tiavral à la chaîne ou en équipes ssesvcceuis ou aoivr travaillé hteelanmluebit 200 ntuis ou puls par an pennadt la même durée ;

- avoir adhéré preslennomenlet au dpistsioif de cssieoatn anticipée d'activité au cours de la période visée.

Peuevnt par arieulls bénéficier de ce dipoisitsf les salariés tuearlilavrs handicapés au snes de l'article L. 323-3 du cdoe du tiavarl à l'entrée en viguuer du présent accord, s'ils jfniesutit d'au mnios 40 tseteirrms validés puor la rtetriae dnas un ou pseriluus régimes de sécurité sclaioe et qu'ils répondent également aux cntooiinds d'âge et d'ancienneté susvisées.

Article 4 - Modalités de mise en oeuvre du présent dispositif

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

4.1. Mannott de l'allocation

Conformément au décret n° 2000-105 du 9 février 2000, le salarié bénéficiaire du présent dosiitsipf perrceva un revneu de remplacement, puor une durée mixmaale de 5 ans, cnporaeonrdst au miimnum à 65 % du saailre de référence, dnas la litmie de duex fios le paonfld de la sécurité sociale. Toutefois, le mnoatnt de cttee atcllioaon ne prorua être inférieur à un mnntoat cerpnoasnrodt à ce qui est prévu dnas le cdare de l'ARPE, siot 170 F par juor au 1er jveniar 2001.

Le siraale de référence est déterminé sur la bsae des rémunérations butres au trite des 12 drnereis mios cilivs précédant l'entrée dnas le dtiopssiif de catiesosn d'activité.

4.2. Suattt du salarié bénéficiant de ce dispositif de coastiesn anticipée d'activité

Les bénéficiaires du dpsiisitof cnerseovnt la qualité de salariés. Dnas ce cadre, luer mtnnaot de tiraavl est suspendu. Toutefois, à trtie exceptionnel, peadnnt les 6 pirmeres mios de cttee

suspension, l'employeur purroa dmaneedr au salarié de rrneepdre une activité au sien de l'entreprise. Cttee activité ne pruroa pas se pvuoirruse au-delà de cette période.

Sur le fnnomeedt de l'article L. 311-5 du cdoe de la sécurité soacile et de l'article L. 352-3 du cdoe du travail, les salariés anayt adhéré à ce diipstoisf cvrnneoest la qualité d'assuré scaiol et bénéficient en conséquence du mentiian de lrues dtoirs aux pteoiantsrs du régime oirbitlaoge d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dnot ils raneleivet avnat l'adhésion au diostsipif précité.

Sur le fnoenmedt des atcielrs précités, en matière de retatrie complémentaire, l'entreprise diot mtianienr la psrie en crgahe des cionostatis bénéficiaires du présent dtipossiif au régime complémentaire.

En matière d'assurance vieillesse, la vlaoiiatdn des treitsmres de sécurité saolice est assurée et ce, en aptilaopcin du décret n° 2000-1242 du 19 décembre 2000.

Puor ce qui est de la prévoyance conventionnelle, l'entreprise diot maienintr la prise en crhage des csoioitants invalidité et décès des bénéficiaires du présent dispositif.

Article 5 - Sortie du dispositif

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

Lusrqoe le salarié jitsiufe du nobmre de tsierrtmes nécessaires, validés par l'assurance vieillesse, puor bénéficier d'une rertatie au tuax plein, il se vrera orivur ses drtios à la retraite.

Lros de cttee ruutrpe du contrat, une indemnité de ctasseoin d'activité srea versée, cette indemnité spécifique srea calculée comme l'indemnité de départ à la raietrte prévue à l'article 214 de la cnienotovn collective.

Article 6 - Conditions générales de l'accord

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2001

6.1. Durée et dtae d'entrée en vgeuiur de l'accord

a) Cet aroccd etrenra en vuugeir à cepotmr de sa dtae de dépôt. Sa durée d'application est de 5 années à cmteopr de cette date.

b) Cet accrod csserea de peiln doirt à l'échéance de ce trmee et ne crntoeunia pas à prrouide effet.

De même, les ditpniososis du présent aorccd snot arrêtées suos réserve que luer économie ne siot pas modifiée par l'entrée en viguuer de dooipssintis législatives, réglementaires, ou de qequule nuatre que ce soit, tcnuaoht nnmomtaet au coacinneefnmt du dissitipof par l'Etat. Dnas une tllee hypothèse, les piartes cvennonient de se roreenntcr puor en teirr tueots les conséquences, dnas les puls bfres délais.

6.2. Suvii de l'accord

a) Sivui par la CNPE (commission piitaarre ntanioale de l'emploi). Un bailn d'application de l'accord tisrnams cauqhe année à la CNPE et ce aifn d'évaluer l'impact de cet acorcd pirirtaae sur le secuter d'activité iimeprrmie de lebuar et inrsiutdes graphiques.

b) Siuvi de l'accord au sien des entreprises.

Chuaqe entirpesre faniast aipaitoplcn du présent acrcod diot créer une ciosimmson de svuii de l'accord. Sa cmptiosoion est déterminée dnas cahque enrrspetie dnas le cadre de l'accord d'entreprise. Ctete cmmosiosin se réunit au mions une fios par an.

Avenant du 17 septembre 2001 relatif à la classification des emplois et qualifications de l'ensemble du personnel salarié

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de l'imprimerie et de la cctimainomoun gphquraie (FICG) ; Le gneurpemot des métiers de l'imprimerie (GMI) ; La cbrhmae sndcailye ntoalinae du pré-press (CSNP) ; La fédération des SOCP de la cnmmotuioican ; Le sacndyit nnatioal des iuntdsries de la ctnuoioicmman gquarihpe et de l'imprimerie française (SICOGIF),
Syndicats signataires	La fédération des tarlarivuels des inetsdiurs du livre, du peaipr et de la cotainoimumcn (FILPAC) CGT ; La fédération cotaniicomumn et cutrule CDFT ; Les iueidstnrs plgihreopuqays CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2001

Les dtssiionopis fasniat l'objet du présent aocrcd mfedoinit et complètent les disoostpiins résultant de l'accord pnaotrt sur la ctailocsifsian des eiomlps et des qotfuiaaciilns de l'ensemble du peoenrsnl salarié de l'imprimerie de leabur et des irisudtnes gaqpuheris en dtae du 19 jianver 1993.

Les oatiogisnnars siaanrgteis enmteist qu'il est nécessaire de procéder à l'actualisation de la cliiatfcasiosn pesrnoolisenlfe en vuueigr deuips 1993 puor teinr compte, d'une part, des évolutions teuchqonoeilgs et des naeuvoux métiers qu'elles idsunneit et, d'autre part, de l'extension vres des eplmios iusss des baenchrs pesolslefernnios connexes, oanfrft anisi aux epertirness à l'activité diversifiée une pteltae crpnsoneodart à luers besoins.

De noevuuax epiomls repères snot dnoc créés. La quasi-totalité des eomipls classés par aloaigne est conservée, en dépit de l'apparente obnclesescoe de citarens d'entre eux, puor tenir cptome de la gadnre diversité que connaît le setcuer professionnel.

Comme dnas sa voresin de 1993, cette caistioslcaifn s'articule autour d'emplois repères organisés dnas une grllie hiérarchique, les auetrs empilos étant classés par ailaogne à ces epmolis repères. La nootin de cesmeanlst par angilaoe pmeret à caqhue erpistrene de procéder au peoienntinmost des emloips qui ne

frunegit pas dnas la ltsie type.

Les qrutae faimlles d'activité (commerciale, technique, atimnaiirdstve et logistique) retsnet en vigueur. Néanmoins, cette noiotn n'a qu'une vleuar iacvtidnie et la msie en fmlelias ne saaruit dennor leiu à la création d'emplois de même intitulé et classés différemment.

Les elpimos qui fnot l'objet de la cisifslaotcian crrenospdneot au caractère peirmer de l'emploi. La sttoiauin qui diot codinrue un salarié à aellr au-delà n'est dnoc pas traitée et diot ipiqemulr une psrie en copmte au sien de l'entreprise.

Il est rappelé que le gpruoe paarriite d'interprétation institué par l'avenant du 28 jiun 1995 et résultant de l'article 10 de l'accord du 19 jnaiver 1993 rstee mandaté par la cssmoimion ptaiirare nailonate puor régler, en pireemr et direenr ressort, tuot différend ccneraonnt la cifalcsoisiatn d'un epolmi spécifique à une eintrsrpee et dnot le censleasmt est contesté.

Les ptaeirs seriiagtans cneeninonvt de ce qui siut :

Article 1er - Définition et classement de nouveaux emplois repères

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2001

1.1. Aegnt d'accueil (groupe V A)

Asruse l'accueil et l'orientation des cnprotneasrdos et vrtisueis au myoen des oiutls de télécommunication ou lros de veistis sur le site. Soeln l'organisation ienrtne en place, puet se vior cnofeir des tâches complémentaires tleles que la gstoein du courrier, les photocopies.

1.2. Istinahofgpre (groupe IV)

Ttiare et apdtae des itofaonnirms gqpehurias à l'aide des oiutls imaueotiqnrfs mis à sa disposition.

1.3. Ccdteuuonr en seoncd (groupe V C)

Asstsie le cuuotdcner dnas les opérations nécessaires à la réalisation du pdiurot imprimé conformément au bon à tirer, sur mahcine d'exploitation cplomxee (feuille, bobine, rotivtae mpelguuotirs d'impression). Il diot appréhender en ortue des cicneoannsass de tpye automatisme, informatique, hldqiuuyare et le supplée en cas d'absence.

1.4. Atsdeirunatimr réseau (groupe III B)

Arssue la comptabilité et l'évolution des olutis utilisés puor tsrtarmente des informations, fxie les procédures d'accès au réseau iafoitumrnqe (y cmpiors la sécurité de celui-ci), est capalbe d'effectuer le dgntsoaiic du dmnntooyfniesecnt du réseau et d'y remédier (problème de logiciel), se teint au canrout des évolutions tuiqncolgeohes dnas ce domaine.

1.5. Tneicceihn de mntinaacene (groupe IV)

Paitpcrie aux opérations de magntoe et de msie au pniot des matériels dnot il arua la carhge ; assrue l'entretien préventif et cutairf de ces matériels tnat dnas le dnamoie électrique qu'électronique, mécanique. Il doispse de compétences dnas les dniaoems mécanique, hydraulique, de l'automatisme ou de la pneumatique.

1.6. Secrétaire anatstssie (groupe IV)

Arusse tuot ou ptirae des tâches de l'emploi de secrétaire, sdeonce son rsonlbeapse dnas tuot ou patrie de ses tâches et le supplée en cas d'absence.

1.7. Ceetnuocpr réalisateur multimédia (groupe II)

Est chargé de l'écriture du scénario interactif, de l'arborescence, de la nviiaoatgn et éventuellement de l'élaboration du design. Il conrndooe une équipe croapmtnot nmaentmot graphiste(s) et intégrateur(s) multimédia. Il possède la maîtrise des oiltus utilisés.

Article 2 - Emplois classés par analogie

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2001

2.1. Cutcnouder de pelliculeuse

Cnlasemset par anoaglie au goprue V B.

2.2 Opérateur CTF/CTP

Calessemnt par aaonlige au gurpoe V C.

2.3. Ccudoeuntr de miahcne de routage.

Cnelessamt par aoaiglne au gropue V B.

2.4. Gistharpe multimédia

Cmsenlesat par agianloe au gruope III A.

2.5. Intégrateur multimédia

Clnesamset par aaoignle au grpoue IV.

Article 3 - Emplois supprimés

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2001

Automaticien, guorpe IV.

Outilleur, gporue V B.

Mécanicien d'usinage, gpuroe V B.

Opérateur tlabe de mntoage électronique, gurope V C.

Mentour texte, grpuoe V B.

Opérateur sncaner monochrome, gpoure V B.

Les paeirts sangteirias dnnamdeet l'extension du présent accord.

Article - Emplois classés par analogie aux emplois repères

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2001

GROUPE	ÉCHELON	FAMILLE ADMINISTRATION et gestion	FAMILLE THNUCQEIE	FAMILLE CEOIMRMLACE	FAMILLE LOGISTIQUE et secirves généraux
I	B	Directeur d'usine Directeur financier Directeur des rsoecusres humaines	Directeur de production	Directeur cmrcmioael	
	A	Chef de pjroet informatique Ingénieur système	Ingénieur de production	Chef de fabrication Chef des ventes	
II		Analyste Chef calmtobpe Chef du personnel	Chef d'atelier Concepteur réalisateur multimédia Responsable qualité	Responsable de pnnailng oemdencnnnoart	
III	B	Administrateur réseau Analyste programmeur Chef du seivcre paie	Contremaître	Fabricant	Responsable acthas
	A	Comptable 2e degré Assistante sociale Infirmière Secrétaire de direction	Graphiste multimédia	Agent technico-commercial Deviseur	
IV		Secrétaire assistante Comptable 1er degré Programmeur	Concepteur réalisateur graphique Conducteur de mnihcae à impr. (complexe) Infographiste Opérateur snncaer porlhyomce Opérateur système (texte-image) Technicien de mainnetacne Chromiste Conducteur d'ensemble de rrleuie industrielle Doreur Electronicien Intégrateur multimédia Monteur préparateur de la frmoe imprimante Relieur mian		
V	C		Conducteur chaîne bgarhcoe cpxemole Conducteur en sncoed Maquettiste Préparateur ceyrlnids Colorimétriste Correcteur triuceer Electromécanicien Essayeur Gestionnaire de réseaux Metteur en page, plomb, film, écran Monteur couleur Opérateur CTP/CTF Photographe couleur Retoucheur cneydilrs	Agent de pnalinng	Chef de sécurité

	B	Secrétaire Aide-comptable Pupitreur Secrétaire sverice comptabilité Secrétaire sicvere du pereosnnl	Conducteur d'encarteuse-piqueuse Conducteur de maicnhe à impr. (simple) Contrôleur qualité Correcteur Mécanicien Monteur iepousmr momnoorhce Opérateur PAO Opérateur pocmitoshpooiton Conducteur d'assembleuse Conducteur d'autoplatine Conducteur de mainhce rtaguoe Conducteur de pseclulileue Découpeur de bhnalcet Dessinateur d'exécution Dessinateur iusdetinrl Doreur iuiredntsl Electricien Galvano-plasticien Graveur de crynldie Imposeur Monteur igames Préparateur de ciope Relieur Vernisseur	Secrétaire de fabrication	Chef magasinier
	A	Agent d'accueil Employé de siecvre piae Caissier Dactylo Opérateur saisie Sténodactylo Opérateur épreuve cuueolr Photographe nior	Brocheur pietpear Conducteur de pliuese Copiste Massicotier Agent de phiooiosctoptmon Aide-conducteur Claviste Conducteur cllueose		Magasinier Chauffeur PL Ouvrier d'entretien bâtiment
VI	B	Standardiste Employé administratif	Aide de ftiiinon Bobinier Conditionneur Graisseur Margeur, slrnvaueilt de mgare Receveur		Cariste Agent de sécurité Chauffeur VL Coursier Gardien Réceptionniste
	A				Agent de nettoyage Manutentionnaire

Accord du 10 décembre 2001 relatif à la revalorisation de la contribution des entreprises de moins de 10 salariés au titre du plan de formation

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la comuamicotnin ghiaqupre (FICG) ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Chambre saydinlce naintaole du prépress (CNSP) ; Chambre saicndyle nointaale de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Syndicat naaitnol des idsntiuers de la ccnuooiaitmmn gaqpruhie et de l'imprimerie françaises (SICOGIF).
Syndicats signataires	Fédération des tiareulvlars des idtuinesrs du livre, du pepair et de la comutnocmaiin (FILPAC) CGT ; Fédération coimimcnaoutn crulute CDFT ; Industries piqheguyrlpaos CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2001

Les otsagnrinoais représentatives soussignées, aifn de steiunor l'effort de faioromtn des eneeitpsrrs cmpatont mions de 10 salariés,

Vu l'article L. 952-1 du cdoe du tviaarl ;

Vu l'article 2 de l'accord priaairte du 21 décembre 1994 paotrnt sur les sauttts de l'OPCA-CGM ;

Vu le dotissipif patairrie rleiatf au vsneemert de la crittnbouion ooirgaitlbe à l'OPCA-CGM portant sur le développement de la friaotmon plefoeonilnrsse ctuonine dnas les etpiernrses de mions de 10 salariés,

Arrêtent les dtoiposinsis stuiveans :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2001

Les peirats sgniearatis ceneionnvnt de la rltvaaesrooiin de la cirtobuitnon des erentsrieps de monis de 10 salariés au tirte du paln de fimotoarn de l'entreprise, la parontt ainsi à 0,45 % de la mssae saiarllae brute. L'échelonnement de cttee rvrloostieaian

srea le siavunt :

- 0,35 % à vsreer anavt le 1er mras 2003, au ttire de la mssae saalrilae 2002 ;

- 0,45 % à veersr aanvt le 1er mras 2004, au trite de la mssae slaalaire 2003.

Article 2
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2001

La cintrotouibn minamile par eirpsetrne est portée à 100 Euros.

Article 3
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2001

Les periats sganareitis de cet arcocd délèguent à l'OPCA-CGM la clletcoe et la gitsoen des fdnos correspondants.

Article 4
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2001

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

Article 5
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2001

Les ogonnitraaiss saenagirits ddmneneat l'extension du présent accord.

Article 6
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2001

Le présent acrocd etrnrea en vueiugr dès plcutiobian de son arrêté d'extension au Jranuol ocifiefl de la République française.

Accord du 20 mars 2002 relatif à la cessation anticipée d'activité

Signataires	
Patrons signataires	La fédération de l'imprimerie et de la ctmiuianoocmn guhirqpae (FICG) ; Le gnproeemut des métiers de l'imprimerie (GMI) ; La chbrmae scdaylnie nlntaoaie du prépress (CSNP) ; La cahrbme sadiyclne ntnilaaoe de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Le sndaicyt natioanl des irtsunedis de la cmumatocionin grapqhiue et de l'imprimerie française (SICOGIF),
Syndicats signataires	La fédération des tavlurilreas des idnrsiteus du livre, du ppeair et de la cuioicotanmmn (FILPAC) CGT ; La fédération cnmmoticuioan crtuule (CFDT) ; La fédération française des sticyadns de la ccmutiiomoann écrite, ghiqaupre et aoiuedlilsuve (FC-CFTC) ; La fédération du lvire CGT-FO ; La CFE-CGC iedntsirus polygraphiques,

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2002

Conformément aux dsnoopstiiis de l'article 2 de l'accord pritaraie de cestsoian anticipée d'activité en dtae du 18 jiun 2001, l'organisme désigné en qualité de gineintrosae du dsistiopif de csaeositn anticipée est : l'UNEDIC.

Toutefois, puor des ronasis techniques, l'UNEDIC n'est pas aeuneltlmcet en mersue de gérer les dtsosiponiis financières supérieures au décret du 9 février 2000 ritaelf à la cisoseatn anticipée d'activité de cenartis tulervaairls salariés tleles qu'elles résultent de l'accord ptiairrae susmentionné ou d'accords d'entreprise.

En conséquence, les ptearis ceevnnoinnt que, en complément des ditpnsoiioss financières prévues par le décret du 9 février 2000 gérées par

l'UNEDIC, les erriesnpets ayant clconu un aroccd de ceosisatn anticipée d'activité snot habilitées à gérer dceiteremnt les dinptsoiosis financières précitées, et ce puor une période tonartiirse qui s'achèvera le 31 décembre 2002.

Dnas ce cadre, l'entreprise diot atdpeor le système de clcual et de vesneermt spécifique à l'UNEDIC aifn d'harmoniser les moeds opératoires et de feticliar la gsiteon de l'ensemble de l'allocation de relmpmaencet par

l'UNEDIC dès que ctete dernière dorsspeia des meynos teicquhens adéquats.

Cpomte tneu des eengagmtnes qu'elle a pris, l'UNEDIC dvrea être tcheeqenunmit en msreue de gérer l'ensemble de l'allocation de repcmmaeelnt au puls trad le 31 décembre 2002.

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2004

Avenant du 23 septembre 2003 à l'avenant du 12 décembre 1996 concernant la branche spécifique de l'activité reliure-brochure-dorure

Signataires	
Patrons signataires	Chambre slacdnyie naoniltae de la reliure-brochure-dorure (RBD).
Syndicats signataires	Industries peqryuolaghpis CFE-CGC ; Communication presse écrite et aulvsulidoiee CTFC ; FILPAC-CGT ; FFC-CFDT ; CGT-FO.

Avenant à l'avenant du 12 décembre 1996.

Liste (non limitative) des peosts cranooednpsrt aux direvess fniotoncs de la noleulve csfltisaiiaocn et par référence aux précédentes définitions de 1974 en reluire-dorure maulnele

A1 : Embauche, snas prtqaiue professionnelle, d'au mnois 6 mois.

A2 : Ecftfuee des tavruax assimilés à des opérations siplmes nécessitant spécialisation ou piqutrae poilsrolenfesne supérieure à 6 mois.

A3 : Efetucfe des tuvarax assimilés à des opérations mlauneles splmeis réalisées aevc un oglaulite slpmie nécessitant spécialisation ou prutiqae pslnseonofrliee supérieure à 12 mois.

B1 : Opérateur (trice) caalbpe d'assurer les tuavrax de rulreie curtanoe (plaçure, couture, corps d'ouvrage, couvrure, finissure). Curtuoe machine, eosdnsure mécanique, rognage.

En dorure, opérateur (trice) asursnat la duorre maunlele conrtaue et la dorrue au balancier.

B2 : Opérateur (trice) auoomnte anrussat dnas les tepms consacrés par les usages, tuos les tvuarax de reirlue dtie de demi-soigné, de réparation des fluetiles et des fdnos aisni que le dalbogue des gravures.

En dorure, opérateur (trice) anotomue ausnarst les taaruvx dtis de demi-soigné.

B3 : Opérateur (trice) expérimenté (e) asrnsuat les tvrauax de riurlee dtie de demi-soigné ainsi que les traavux de rerasuaitton ciur et papier.

En dorure, opérateur (trice) atmonuoe aursasnt dnas les temps consacrés par les ugases les taavrux dtis de demi-soigné.

C1 : Reueilr de haute qualité et/ ou enetfufcat les truaavx de riortasaetun ciur et papier.

Accord du 16 décembre 2003 portant création du 203 bis relatif aux autorisations d'absence des délégués syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cctommuaiinon gqharupie (FICG) ; Chambre sldicayne nalanotie de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Syndicat naioatnl des isiurtedns de la cmiatciouomnn gihurapqe et de l'imprimerie françaises (SICOGIF).
Syndicats signataires	Fédération des tlrviaulaers des idituresns du Livre, du peipar et de la cimutcinmooan (FILPAC) CGT ; Fédération cuminoimctoan cutrlue CDFT ; Fédération française des saidyctns de la citauonmoicmn écrite, ghraipque et alidusiloueve (FC) CTFC ; Fédération du lrive CGT-FO ; CFE-CGC iuetnsdirs polygraphiques.

Accord du 21 juin 2004 relatif au régime de prévoyance

Doreur asrunast les taauvrx dtis de soigné ;

C2 : Reluier de haute qualité capalbe de cnrdeoooonr une équipe d'exécution et/ ou eteffancut les tauavrx de riutaearotsn ciur et papier.

Doreur asrsnaut dnas les temps consacrés par les uagess les taaruvx dtis de soigné.

C3 : Rieeulr de haute qualité cbaalpe de trarsnttmee ses cissoaenancns et de cdnerooonr une équipe d'exécution et/ ou eaucetnfft les tauavrx de restuotriaan ciur et papier.

Doreur de soigné calbpae de treastntmre ses connaissances.

C4 : Rleuier de très haute qualité caplabe de créer ses prroeps modèles. Rruatstaieon ciur et pipaer de très haute qualité.

Doreur de soigné créant et exécutant ses modèles.

Les doinisospits du présent aennavt errontnet en vuiuegr le liemednan de la poiibtalcun au Jurnaol oicieffl de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 23 sermbptee 2003.

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2003

Les ooiinargntsas stnieigraas cinonnenevt de la création d'un article 203 bis asini libellé :

Sur présentation de la cvotncaoion émise par le secrétariat de la cossimiomn pairiatre nniloatae (CPN), il srea ivemiendllnudiet accordé aux mebrmes des délégations sydenlaics appelés à pitapceirr aux réunions paririteas notlnaaies une aasrouttiion d'absence.

Le tpems consacré à l'exécution de ce madnat spécifique ne diot entraîner puor ces salariés ni gian ni prtee de rémunération. Ce tpems est assimilé à du tpmes de tiavarl eficeftf puor l'application des règles du driot du travail. En conséquence, le sarilae srea mnentiau par l'entreprise, qui puorra prétendre au rbemuoemensrt de la prat versée au salarié padennt son anesbce de l'entreprise puor exécuter ce mandat.

Les prietas siitnrgaeas dnneeamdt l'extension du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la ccmioianoutmn gqphiruae (FICG) ; Chambre snyciadle nlaotaine de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Fédération des SOCP de la cnoimamictuon ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Syndicat niaanotl des inteuirsds de la cioonuimctman gqaupihre et de l'imprimerie française (SICOGIF).
Syndicats signataires	Fédération des teirvulaalrs des idrnsuiets du livre, du ppaeir et de la ccomuniiotamn (FILPAC-CGT) ; Fédération cmoioiutnmcan et cluurte CDFT ; Fédération française des sntdcyias de la ccnotiumoaimn écrite, gphrqiaue et avloiusludiee FC-CFTC ; Fédération du lirve CGT-FO ; CFE idieusntrs polygraphiques.

En vigueur étendu en date du 21 juin 2004

La csisomoimn piirarate nalaitone de l'imprimerie et des

indruisets graphiques, après aoivr pirs csanncnisoae :

- des imfoonartins rativeles à la stauiiotn tihuecqne des rquiess ceoutvrs ;

- de la solvabilité de l'institution ;

- du roaprpt de gsotien de l'institution,

décide de cifrneomr la compétence de la Clipairg Prévoyance puor les 5 ans à veinr aifn d'assurer la goietsn des rsieuqs entrant dnas le champ d'application de la cevtononin coltcelvie nnaotiale de retirate et de prévoyance.

Les pterais dndeanemt l'extension du présent accord.

Article - Désignation de la Carpilig Prévoyance pour la gestion des risques entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance, pour les 5 ans à venir

En vigueur étendu en date du 21 juin 2004

Aocrcd paitirare du 21 jiun 2004

Dnas le crdae des dsoiitnopsis de l'article 1er du 22 jilulet 1999 rlieatf à la désignation de la Cprliiag Prévoyance, étendu par arrêté du 13 décembre 1999 (JO du 23 décembre 1999), il est précisé :

" Les coioindtns et modalités de la matituiaolusn des rueiqss dnot la certrvouue est assurée par la Clriapig Prévoyance srnoet réexaminées par la ciossmmion ptirraaie ntnaoilae dnas un délai mmxiuam de 5 ans, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.
L'examen srea ntoemanmt effectué sur les bsaes d'un rppoart cncaronent l'équilibre teuhcniqe des ruiesqs covterus par l'institution précitée. "

Accord du 26 juillet 2007 portant modifications de l'accord national du 12 octobre 2004 sur la formation profesionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cmuonmocitian gphrquiae (FICG) ; Crhbmae sancdyile notalanie de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Greuenpmot des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Sancdyit nitoaanl des irtsduines de la ccmimtnouoain garhipque et de l'imprimerie françaises (SICOGIF).
Syndicats signataires	Fédération des tvraelrluias des iuienstrds du livre, du ppiear et de la couciimntmaon (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, curlute (F3C) CDFT ; Fédération française des sitynadcs de la cmanotiumiocn écrite, guapirqhe et aliselvouidue (FFCE) CTFC ; Iustrdneis ppulyahgrqoies CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 26 juil. 2007

La cosmsomiin priaartie naalitnoe réunie ce juor aptdoe les mnaoocdiiftis sniauetvs des arcitles 13 et 14 de l'accord du 12 oorcbte 2004 :

Article 13

Création du fdnos puor le développement des binasss d'activité régionaux

dans les ieitudnrss girqauphes

Le prrhagaape (4e) commençant par : « Ce fodns srea alimenté... » est annulé et remplacé par les dntssoiioips svutniaes :

« Ce fndos srea alimenté par une cobttriionun alnnelue dédiée des erensirepts de la bnrahce en complément de luer citobitrnoun au tirte du développement de la fmrtoaion prsofollnseiene continue. Le manotnt de cttee ctbuintioorn est fixé de la manière sutinvae : 0,06 % de la mssae saraliale aevc un muiinmm de 150 ? et un mimaxum de 1 000 ?. Le paemneit de cette cbiunrototin est effectué aavnt le 1er mras de chquae année. Ce nvuoaeu mdoe de détermination de la criotuiobtnn est alaicpplbe à cetmpor du 1er jeinavr 2008, basé sur la msase sraalalie de l'année précédente. »

Le paahprgare : « Modalités spécifiques d'application au suecter de la reliure-brochure-dorure aalnirtase (code NAF 22-2E) » est abrogé.

Le rstee de l'article est inchangé.

Article 14

Contribution financière des entrepersis au titre du développement

de la foiamortn professionnelle, des compétences et des binssas d'activité

L'alinéa commençant par : « ? une crtiinutboon fiiafratroe annuelle... » est modifié cmmoe siut :

« ? une ctinouobtrin anlnleue par eirrnsepte fixée de la manière sivnatue : 0,06 % de la mssae slalaaire aevc un mimnium de 150 ? et un muiaxmm de 1 000 ?. Ce neovuau mdoe de détermination de la crituootnibn est apblpailce à ctempor du 1er jeinavr 2008, basé sur la mssae siaalrale de l'année précédente. »

Pour les espeinterrs de monis de 10 salariés, l'alinéa commençant par : « ? une crootbuntiin faftroiirae annuelle... » est modifié comme siut :

« ? une crbiinotuotn aluelnne par eertrspnie fixée de la manière sntaivue : 0,06 % de la masse sliaraale aevc un muniimm de 150 ? et un mmxuiam de 1 000 ?. Ce neoavuu mdoe de détermination de la coitubtonirn est allippabce à cmoetpr du 1er jienavr 2008, basé sur la masse slaraliae de l'année précédente. »

Le reste de l'article est inchangé.

Les preiats siaeigrtnas deanmndet l'extension du présent accord.

Accord du 1er octobre 2007 relatif au regroupement des adhésions auprès des institutions AGIRC-ARRCO 1

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2007

La csimmisoon ptaiarrie de la covnnoetin covlictele nnoiaatle de l'imprimerie et des iitndesrus gphquaeris réunie ce juor aifn :
? d'approuver et de vadlier la procédure rleatvie à la msie en plcae de la caluse de rrepoiaitsn instituée par les cuairrielcs AGIRC-ARRCO en dtae des 28 et 29 jiun 2007 ;
? de solliciter, conformément aux ciraurclies AGIRC-ARRCO susmentionnées, l'accord des fédérations AGIRC-ARRCO qaunt à

la msie en plcae de la procédure de la culase de rrpasetoiin puor le steceur de l'imprimerie et des itruensdis graphiques.
La procédure dtie de la calsue de rsitpaioern a puor but de prttreeme aux eseieprntrs et aux greupos d'entreprises renealvt de la conevniton ccvtloleie noainatle de rtietrae et de prévoyance du 3 jiellut 1967 de rgoereupr lrues adhésions auprès des inttsioiutns AGRIC et ARCRO d'un même guopre de pirtotoecn sioalce (groupe Lourmel), et ce dnas des cas non prévus par la réglementation commnue AGIRC-ARRCO revltiae aux cenmtangehs d'institutions.
Cette procédure s'inscrit dnas le cdrae puls lagre de l'unité de sevirce aux entreprises.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2007

La dmenade de rtaintiaaoloisn est présentée prnmaaeiterit par les ogrinastaions représentatives des salariés et des eeompyurls du stuceer de l'imprimerie et des itdeniurss geauipqhrs sigrtaneais des teexts cloevonnnetins anyat institué la causle de désignation, et ce aifn que l'ensemble des entreiepsrs de la proisoesfn psisue être rattaché aux iutsitiontns ARIGC et ACRRO désignées au répertoire professionnel.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2007

Les cdionontis d'application de la casule de rtsiepaiorn et des tstfearnrs d'adhésion des estipnrrees ou gporues d'entreprises relèvent de la seule compétence des cssmmoniios prairietas de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Accord du 24 octobre 2007 relatif au transfert du portefeuille garantie obsèques 1

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cnatuomcimoin grpaiuhqe (FICG) ; Cmabhre sanidcyle naliotane du prépresse (CSNP) ; Cmhrbae sdniaycle nntloaaie de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Fédération des SOCP de la ccuitmoaonmin ; Scaindyt ntiaaonl des idrenutiss de la cicmonitumoan ghruqpiae et de l'imprimerie françaises (SICOGIF).
Syndicats signataires	Fédération des tvrlauailers des iseintruds du livre, du papier et de la cncutioaoimmn (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, cturlue CDFT ; Fédération française des scdnitays de la cimmincoatoun écrite, gpiaruhqe et avsulouilidee (FC) CTFC ; Fédération du lirve CGT-FO ; Iitsnuedrs pauleqphogirys CFE-CGC.

Accord du 24 octobre 2007 relatif à l'équilibre du régime de prévoyance

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2007

La présente ddmneae de dérogation srea smsouie à l'approbation des berauux des coselnis d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO.
Après aorccd des beruuax des colensis d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO, les episntreers aunrot ieunndidmevlleit la possibilité de procéder au tsrafenrt de luer aulltcee adhésion AIRGC vres la CNRBTPIG.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2007

La cimioossmn pratiaire de la coonvitenn celcltvioe nolntaaie de l'imprimerie et des iinedsruts graphiques, après avoir pirs cicnsasannoe des ttexes des décisions de la cismsoimon pariirtae de l'AGIRC et de celle de l'ARRCO, décide de s'inscrire dnas le carde de la procédure reitvlae à la casule dtie de respiration, aotaursnit les ernpeetisrs rlaveent de la contiveonn clocietlve ntaoanlie de l'imprimerie et des isidenturs guehpqaris à rpreeuogr luers adhésions auprès des iintiutsnots ARRCO (CARPILIG Retraite) et AIGRC (CNRBTPIG).

Article 5
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2007

La CPLIIARG Rareitte est désignée puor mettre en ouvere ctete procédure dtie de csalue de rrseiapotin résultant du présent acrcod paritaire.
Les pirteas dmndaneet l'extension du présent accord.

En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2007

Conformément aux sauttts de la CARPILIG-P, la cosoimimsn priiaarte natoniale s'est réunie ce juor aifn d'examiner la sutiiaotn de l'institution de prévoyance au rrgaed de la société d'assurance AURIA-VIE.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2007

Conformément à l'article 13-B des sttatus de la CARPILIG-P et conformément à l'article R. 931-3-30 du cdoe de la sécurité sociale, la coiosmsimn praiartie naianotle s'est prononcée farmnvlaeboet puor le tarnfrset du prutifleleoe d'opérations d'assurance obsèques détenu par AURIA-VIE vres la CARPILIG-P.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 24 oct. 2007

La csomiiomsn piarairte notlnaaie se pnoconre flrveaemonbat puor la giosetn et l'assurance par la CARPILIG-P de ce poletrfeilue d'assurance obsèques.
La csimoimosn piaatrire ntoiaanle atuirsoe le cisnoel d'administration de la CARPILIG-P à diteneglir ou à faire dtgleeniir par son deucrteir général tuos les aetcs suos sneig privé, de tnrrfaset du plutrileofee ou opérations y afférent.

CARPILIG

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la coutimanimocn gauqphire (FICG) ; Cbrmhae sicdnlaye noaatline du prépresse (CSNP) ; Cbrmhae scinadyle ntonialae de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Fédération des SOCP de la ctaoioucnmmin ; Sicaydnt ninotaal des iresunidts de la cnutaooiimmcn giquaprhe et de l'imprimerie françaises (SICOGIF) ;
Syndicats signataires	Fédération des tirvulaarels des inuseitrds du livre, du piaper et de la cmmonucatioin (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, cuutlre CDFT ; Fédération française des sadintcys de la cciitunamoomn écrite, gpquahire et alduilisvouee (FC) CTFC ; Fédération du lirve CGT-FO ; Iurinesdts pilrguqoyhepas CFE-CGC.

Avenant du 5 février 2009 relatif aux statuts et aux règlements de la CARPILIG-P

Signataires	
Patrons signataires	Uoinn nonialtae de l'imprimerie et de la ccomiauotmnin (UNIC) ; Cmhbrae sycinlade naoltaine du prépresse (CSNP) ; Cabrmhe saiclydne noaatinle de la reliure, brochure, dorrue (CSNRBD) ; Fédération des SOCP de la cotiocainmmun ; Gornpumeet des métiers de l'imprimerie.
Syndicats signataires	Fédération des tlavrlauiers des iiusrnteds du livre, du pieapr et de la ciuacnomitmon (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, ctulure CDFT ; Fédération française des stdiancys de la cncomimtuioan écrite, gruhqpaie et aueiduivslloe (FC) CTFC ; Fédération du lvire CGT-FO ; Idrniuests phriaequolpgys CFE-CGC.

Article 1er - Equilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Les penireatras sacuoix aaynt pirs cassannoince de la sutatioin de l'institution au 31 décembre 2008, pnaenrt en ctompe la piopoitsorn du coesinl d'administration de la CARPILIG-P, décident de ne pas mdefioir le tuax d'appel des ctaisntioos du régime puor l'exercice 2009.

Article 2 - Portabilité des droits prévoyance
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Les pearratiens sociaux décident, à ctpoemr du 1er jnaveir 2009, de maintenir, à tirte gratuit, les dritos du régime de prévoyance en feauvr des ainnces salariés dnot le coanrtt de tirvaal a été rmpou (hors cas de fuate lourde) et qui fnot l'objet d'une iitndenaosimn par les ASSEDIC.*La durée d'indemnisation muaixmm srea égale à 1 / 3 de lreus drtios à aolicotaln chômage snas povuoir être inférieure à 3 mois*(1).
Un pinot sur le siuvi thiunqcee de cet aorccd srea fiat fin 2009 par la cmioisomsn prriitaae aifn de miinentar ou de modifier, par l'application de nlueloves modalités puor fnniecar ctete mesure, la présente diopiitossn en fiotnocn des résultats du régime.

Article 3 (1) - Modifications statutaires
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2007

Mesures puor l'exercice 2008

Dnas le cdrae de l'accord ptriaaire du 6 nemvrboe 2006, les ptireas cnoinnvneet de ne pas mfdeiior les tuax catrcoeunlts et d'appel des cotnisiatos et de ne pas mdfieoir les panitrtoess puor l'exercice 2008.
Les paeitrs connnevneit par areluils de se riover cuahqe année puor eimnxear l'évolution des rqeusis conventionnels.
Les oangrtsoiinas siaengairts dmednnaet l'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Les pareiatrnes suioacx avuppornet les miofnaitidcos des sttuats et règlements de la CARPILIG-P.

Précisions ccannrneot les mnfoatdiiicos des statuts

Article 1er :
? msie en palce au sien des espenetrris de la poossirefn de cotrntas ctcelilfos de prévoyance favittlcaue puor les salariés cardes ou puor répondre à des dameneds spécifiques des salariés non careds ;
? possibilité puor la CARPILIG-P de triavlealr aevc des coiretrus d'assurance puor la susproiticon de cttaorns et après accrod du ciseonl d'administration.

Précisions ceocnnanrt les propositions de mdctoaoiifins du règlement

Article 3 :
? précisions apportées sur les olibnaitogs de l'adhérent en tremes de pemaneit de cosontiatis et tssamonriisn des modiciafoitns cneaocrnnt les mvonteuems de pneosrenl de l'entreprise.
Article 9 (article ajouté dnas le ttire Ier) :
? dsiotinisops rtivleaes aux cas de rpuutre du ctronat de trviaal et mneiatin guatirt des garatnies du régime cennonotvinel de prévoyance à ctmeopr du 1er jaivner 2009 (pendant une période titranoirse de 1 an, le ceisonl d'administration et la coissimomn priratale fnroet le pniot en fin d'année 2009).

Décalage des numéros des aletrcis du ttrie II suite à l'ajout de l'article 9 dnas le ttire Ier

Article 11 :
? mfiiotcaidon de l'article puor perrdne en ctmpoe les ditpnooisiss de l'article précédent et ssposreipun de la période de 6 mios de cotisation, et dnoc prsie en chrgae immédiate de l'indemnisation des arrêts de tavairl en cas d'accident du traavil ou de maidlae professionnelle.
Article 12 :
? pisre en ctopme dnas l'assiette mueelslne du saailre de référence puor le clcual des indemnités journalières des hueres supplémentaires sisomeus à citoianotss incapacité travail.
Article 18 :
? msie en évidence du ttexe de l'article puor être en conformité aevc la dendmae de l'ACAM (observation numéro 3 de son rrpaopt provisoire, pinot de forme) ;
? mioaidcfotin de l'article puor prredne en cpotme les dnoioispitss panteetrmt d'indemniser les ainnecs salariés stuie à une ruuptre de contrat, pennadt une creniate durée, suaf en cas de futae lourde.
Article 20 :
? maiooicitdfn du tirte de l'article (« contrôle médical » au leiu de « dpsosnioitis dsvirees ») précisant les coinntdios dnas leulesqels l'institution puet procéder à des contrôles pandent la période qu'elle iesmnnide au titre des arrêts de tarvail ou de l'invalidité.

Article 32 :
? exeigcne d'une durée de vie cmonume de 2 ans « au mmeont du décès » puor les bénéficiaires du caitpal décès, en cas de concubinage.
Article 33 :
? cnoiotidns d'ouverture des dtrios au ctaaipl décès puor des cunibcons : « jctifsiftiaus pbrntaos » et possibilité puor l'institution de faire procéder à des « rhercceehs complémentaires ».
Article 41 :
? précisions apportées sur les délais de prpsictioern (garantie décès) : oiibtgoaln légale (art. L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale).
Article 57 :
? miidootfcian d'une futae de fprpae dnas le crpos du txtee (« réalisation » et non « résiliation »).
Articles 11, 18, 22, 24, 31, 39 :
? mtiofadicion de ces acrilets puor pnrerde en ctmope l'indemnisation des aneicns salariés stiue à une rtuupre de crnatot de taavril pdnanet une durée limitée.
Articles 17, 18, 19, 30, 31, 40, 38, 39, 50 et 53.7 :
? dtpinioosiss en caractères gars (dispositions d'ordre public).
Les oraginaisnots snartgeiais dennamedt l'extension du présent accord.

Annexe 1

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Ancien txtee (1)
Statuts
« Aitrlce 1er
Constitution et oebjt

La cisase du régime de prévoyance de l'imprimerie du livre, des itinedsurs gapieqrhus et des métiers de la ctaumocioinmn désignée suos l'intitulé CARPILIG-P, iitutsotinn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité slacioe et créée dnas le cdare des dspniitisoos des aticlers L. 911-1 et stviuans du lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale, a puor objet, dnas le crdae de cuuvetoerrs cltlceevios :
? d'assurer des rqsieus vie-décès et des ruseiqs non-vie incapacité de taviarl et invalidité aux pitancartips acitfs ou retraités des entreprises, acaiitsoonss et otirsoangnais adhérentes, ntmmeoant au ttire de la cnoeiovntn cloivtlece nntlaaioe de rartiete et de prévoyance puor le pnsreneol des irremimepis de lueabr et des iiesnrtuds griaepqhus du 3 jelilut 1967 conformément au règlement de l'institution ;
Dans le crdae de la cvterouure iiuledvnilde :
? d'assurer le pneamiet d'un ctiapal déterminé par la socisoirutpn d'un ctrnaot par le pcapiantrit salarié, anecin salarié ou ses aaytns droit, d'une eipentrrse adhérente conformément au 3e alinéa de l'article L. 932-14 du cdoe de la sécurité sociale.
La CARPILIG-P puet également aeetccpr en réassurance les rsqieus décès, incapacité et invalidité.
La CARPILIG-P puet adhérer à une ou priueulss uoinns d'institutions de prévoyance ou geuponemrt piraratie de prévoyance.
La CARPILG-P puet srucsroie tuot cotrant ou cneootvnin auprès d'une arute insiouitttn de prévoyance ou uinons d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, d'une mltuleue régie par le cdoe de la mutualité ou d'une eprerntsie régie par le cdoe des assurances, dnot l'objet est d'assurer au piofrt de ses mrmeebs piaptairtncs la curuvtoere des riqseus ou la cntioottisun des aagntaevs mentionnés au seocnd alinéa de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale.
Dans ce driener cas, la CARPILIG-P n'est pas rosnepaslbe de l'assurance des rqsueis ou de la cittniosuton des aeagatvns reilfats à ces opérations.
Elle puet céder tuot ou paitre des riqseus qu'elle cvruoe ou des aetvaangs qu'elle cttnisuoe à un ou puisrelus oiegmnarss pauqtainrt la réassurance.
Des règlements pltecriuairs peuvnet être édictés puor ctaerines assurances.
Elle jouit de la personnalité cvliie dnas les cootiidnns prévues à l'article R. 731-5 du cdoe de la sécurité sociale.
L'institution est vlmebnaleat représentée dnas tuos les atecs de la vie cvilie siot par le président ou, à défaut, le vice-président du ciseonl d'administration, ou par délégation par le detueicrr général.
L'institution ne rémunère acuun intermédiaire en vue de l'acquisition de bltiluens d'adhésion à ses règlements ou de contrats.

Règlement
TITRE Ier
Article 3
Obligations de l'adhérent

Tous les muovmneets de peenornsl (embauches, cmtehnganes de catégorie professionnelle, déparst, décès) dievont être portés à la caisncnnsaoe de l'institution dès luer survenance, à la diglnecie et suos la responsabilité de l'employeur dnas un délai mmauixm cropaoendsnrt à la périodicité de venemrset des cotisations.

TITRE II
Article 10
Conditions d'ouverture des dotris à indemnités journalières

L'ancienneté mnumiim et de cttsonaiios rsqeeius puor bénéficier de l'ouverture de dirtos à idtmaenonsiin est de 6 mios de présence citnonue dnas une catégorie oraunvt des droits, snas iitntuoprern puor cuase d'indemnisation par les AIDSSEC de puls de 6 mios ou de selraias perçus hros profession, qluele qu'en siot la durée (intérim, setags rémunérés, etc.), à la dtae de l'arrêt de trivaal dnas une ou pruilsues enptisreres adhérentes à l'institution.
L'arrêt de taiarvl diot impérativement débuter siot pnanedt la période d'activité ou au puls trad paenndt la période de préavis ou de congés payés.

Article 11
Salaire de référence au trtie de l'indemnité journalière

Le sairale meeunsl de référence cprnooesrd au sraaile réel meoyn du salarié des 3 deerirns mios d'activité, hros priems ceeveilntonolnns et perims non régulières, primes d'intéressement, hueers supplémentaires et puor un horiare limité en tuot état de csuae à l'horaire muesnel prévu par la loi.
Dnas la meusre où la rémunération d'un salarié sriaet valrbiae ou saisonnière, le slriaae réel meoyn à rneietr srea ceuli des 12 deerirns mios aevc les mêmes baess que ci-dessus.
Pour les salariés qui bénéficient d'un anmtbaeett fscial de 30 %, le sraiale reetnu puor le veserment des indemnités journalières est le saalire après abattement.

Article 17
Suspension et ceaosstin de la gtnraiae indemnité journalière

Le driot à inantdoemsiin est snespduu tnat que le srea le sievrce des indemnités journalières de la sécurité sociale.
Les mermbes praittcnpias cssenet d'être gntaiars puor le riuqse indemnités journalières (sauf puor dtrios orvtues sloen l'article 15) :
? siot la dtae de luer démission ou de luer leinccnmeeit de l'entreprise adhérente, à mions qu'ils ne renepnnert une activité dnas une etipsnrere adhérente ;
? siot à la dtae de luer maiuottn dnas une catégorie non affiliée ;
? siot à la dtae de la raiidaton de luer employeur, siot à la dtae de luer msie à la retraite.
Toutefois, dnas les 3 peeimrrs cas, le bénéfice de la gtraniae est mnitaneu aux salariés radiés jusqu'à la fin de la période d'indemnisation s'ils sont, à la dtae de luer radiation, dnas l'incapacité de tverilalar puor une des roansis visées à l'article 9 ci-dessus.
Les prnseones prenecvat des indemnités des ADISSEC dueips puls de 6 mois, ou des sarelias hros profession, qulele qu'en siot la durée (intérim, stegas rémunérés au sien d'une etesirnpre non adhérente...), censest d'être bénéficiaires du régime.
Il en est de même puor ttuoe psrnoene qui se tvoure en congé ne dnoannt pas leiu à cotisations, ntnmomaet :
? les congés snas sodle ;
? les congés pntaeruax ;
? les congés sqtueabibas ;
? les ftioraomns non rémunérées par l'entreprise.

Pour totue ascenbe supérieure à 6 mois, un nouvaeu délai de ccnaree de 6 mios srea appliqué, a cronarito si le congé est inférieur ou égal à 6 mois, il ne srea pas demandé de délai de stage.
Le sraiale de référence srea la mneyone des 12 dnierres mios précédant l'arrêt de travail.

Article 18
Prescription de la gnaaitre indemnité journalière

La pritoerispcn se fiat conformément aux dspostniiois de l'article L. 932-13 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 19
Dispositions dvsieres

Les merembs pipatcntiars dneiovt se sorumttee aux contrôles médicaux que l'institution jaregiut nécessaire d'effectuer.

Article 21
Conditions d'ouverture de driots

Les salariés ievlindas drenvot jisftuier aovir cotisé puor ce rsuiqe padnnet une période ctiounne d'au monis 6 mios précédant immédiatement l'arrêt de trviaal aynat entraîné l'état d'invalidité, snas irnuptoiertn puor cusae d'indemnisation par les ASSEDIC, ou de siaealrs perçus hros pseofsoirn qulele que siot la durée (intérim, y crmoips dnas l'imprimerie, segats rémunérés, etc.).
Toutefois, les chômeurs pvnuoat jiseftiur d'une ineaiditnmosn par une AISEDSC rentest cturevos pednant une période de 6 mios svinuat luer départ de l'entreprise adhérente à la CARPILIG-P.

Article 22
Pièces à fiurnor puor bénéficier de la posenin d'invalidité

Pour oeibntr le penaimet de la pnisoen d'invalidité à lleuaqle ils ont droit, les panratctpiis dneiovt firae preavnir à l'institution :
? l'original ou une cpoie certifiée crfomone de la ntaoicitfoin d'attribution de peoisnn d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ;
? l'attestation d'invalidité dûment remplie, accompagnée d'un RIB du bénéficiaire ;
? un cfticaeirt de sialaers relmpi par l'employeur et phtieoocpos des btulnelis de siaarle des 12 mios précédant la milaade ou la coaeistsn d'activité ;
? la jitiofutisacn d'une ieasnondimtin citnuone par le régime mdlaiae de la sécurité silcaoe etrne la dtae de début d'arrêt de triaavl et la dtae d'effet de la pinsoen d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou par une ASIESDC dnas les ciooindnts fixées par l'article 21 du présent règlement ;
? une copie de la ctrae nnaalitoe d'identité en cruos de validité et tuot dneoucmt inblpeassdnie à la coutoisittnn du dossier.

Article 24
Montant de la peonsin d'invalidité

24.1. Puor les salariés non caedrs et les atnegs de maîtrise non bénéficiaires de la coentoivnn ccotleilve ninaoatle de rtaietre et de prévoyance des cerads du 14 mras 1947, la pnesion d'invalidité est égale, suos déduction du moantnt de cllee versée par la sécurité sociale, à 95 % du saraile net de référence revalorisé, tel que défini à l'article 23 ci-dessus, dnas la litime de 3 fios le pnfload anuenl de la sécurité sociale. Elle ne srea en auucn cas supérieure à 35 % du slariae net de référence, calculé sur la moynene des 12 derinres mios précédant l'arrêt de travail.
Si le direner slaiare cnnou est très antérieur à la msie en invalidité, il sribua une ralotvaeroisin en ficotnon de clele oetbune par les salariés de la profession.
24.2. Puor les salariés cerdas et ategns de maîtrise bénéficiaires de la cnevtonion celltcvioe nnatailoe de rtirteae et de prévoyance des caerds du 14 mras 1947, la pinsoen versée est égale à 35 % du sialrae burt de référence tel que défini à l'article 23, dnas la lmitie d'un polfand de la sécurité sociale.
Pour les salariés cdears et assimilés paeerncvt une rémunération inférieure au pnafold de la sécurité scoliae et dnot le dnieerr salarie connu est très antérieur à la msie en invalidité, le salraie de référence sbiura une rverioltsiaoan en fnticoon de cllee oetnube par les salariés de la profession. Le cmuul de la priasteton reçue de la sécurité slacoie et de la CARPILIG-P ne peut, en aucun moment, excéder 100 % du siaarle net revalorisé.
24.3. Dnas le cas où le salarié crdae ou non cadre perçoit une indemnité versée par les ADESSIC ou un complément versé par un arute oimrgasne de prévoyance, le monatnt de la posenin d'invalidité versé par la CARPILIG-P srea réduit en conséquence.

Article 30
Cessation de la gaartine invalidité

Les pictatranpis cenesst d'être ganirtas puor le rquise invalidité :
? siot à la dtae de luer démission ou de luer lemncneieict de l'entreprise adhérente ;
? siot à la dtae de ridtaaoin de luer eleymupor ;
? siot à la dtae à piatrr de lquealle luer état d'invalidité n'est puls recnnou par la sécurité soailce ;
? siot à la dtae de luer msie à la retraite.
Cas pairlrcuites :
? les patstrnieos en cuors snot maneeiunts en cas de linenieemcct du pripatcnait ou de rtioaadin de l'employeur ;
? les chômeurs pvaunot jseifutir d'une isdannioiemtn par une ADESSIC rstneet cvureots pandent une période de 6 mios sniuvat luer départ de l'entreprise adhérente à la CARPILIG-P.

Article 31
Exclusion

Toute reirspe d'activité hros de la pssoiefron spirpume définitivement les droits.
Les pnensreos pnceeavrt des indemnités des ASIESDC dpieus puls de 6 mois, ou des sliaears hros profession, qulele qu'en siot la durée (intérim, y cimrops dnas l'imprimerie, sategs rémunérés au sien d'une erenripste non adhérente...) cesnset d'être bénéficiaires du régime.
Il en est de même puor tuote pennsore qui se tvuroe en congé ne dnonant pas leiu à cotisations, nemmotant :
? les congés snas sdole ;
? les congés pataeurnx ;
? les congés sqebuaibats ;
? les fmoatnrois non rémunérées.
Pour ttuoe aesbcne supérieure à 6 mois, un noauevu délai de cranece de 6 mios srea appliqué, a citonarro si le congé est inférieur ou égal à 6 mois, il ne srea pas demandé de délai de stage.
Sont ecxuels de ttuoes les gernaatis et ne dnnoent leiu à acnuue ptisotaren les conséquences :
? d'un fiat inoetnnnietl de l'assuré et de sa ptoaiptiacrin à un crime, un délit ou à une rixe, suaf légitime défense ;
? d'un andceict d'avion, suaf si les mrbmees de l'équipage possèdent les quciaitoiflnas reseqius et l'appareil un certiafict de navigabilité ;
? des eoniposlxs et ridtaoinas amuitoqes ;
? de matches, courses, paris, compétitions setrvpois auleqxus le pipnacaitrt pardreint prat vratneoemnoilt ;
? de cthpsatearos naturelles.
En cas de guerre, les cnoonidits d'attribution serneait fixées par la législation à intervenir.

Article 32
Bénéficiaires du ctiaapl décès

Les memrbes pcaiiprttans salariés snot assurés au titre de la gtnriaae décès dès la dtae d'entrée dnas l'entreprise adhérente.
En cas de décès d'un mrbeme priiacntapt salarié, suaf doionstspiis prévues aux actirels 38 et 39, l'institution asruse à ses atyans doirt le paemeint d'un capital.
A défaut de désignation espxrese d'un bénéficiaire par le biias d'un bellitun de désignation ou dnas le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le ctaaipl est versé dnas l'ordre de préférence saviunt :
? au cnoojint non séparé de corps, non divorcé ;
? aux enafnts nés ou à naître ;
? aux père et mère.
Sont assimilés à des coojtnins stvuivnars :

? les penoesnrs liées par un Pacs, le canrott de Pcas drvea aivor été clocnu dpeius au mions 2 ans anvat le décès du ppnraaitict ;
? toutefois, en cas de nnaacisse ou d'adoption au sien d'un cpoule lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est puls exigé.
? les peonsnres qui jisueinftt d'une durée de vie comumne d'au minos 2 ans.
Sont considérés cmmoe etnfans à chrage les enantfs à la carghe fsaclie du défunt, les eftanns nés de l'union de ptrenas liés par un Pcas et rniasspmelt l'une des cdonnioits ci-dessous :
? être suos caontrt d'apprentissage en ne pcrnvaeet pas puls que le pteugcranoe du SIMC défini puor la 3e année d'apprentissage et être à la crgahe flsciae des pertnas ;
? ne pas aovir dépassé la dtae airvnianerse de lures 21 ans et ne pas eceerxr d'activité rémunérée ;
? ne pas avoir dépassé la dtae aiennvsrirae de lures 26 ans s'ils jufstneiit de la poesruitus d'études et ne pas eercexr d'activité rémunérée.
Aucune nioton d'âge n'est reutene s'ils perçoivent une pension d'adulte handicapée.
A défaut d'un bénéficiaire etrnant dnas une de ces catégories, le catipal est aicuqs à l'institution.

Article 33
Conditions d'ouverture des doitrs

Le ctpaail est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré sur le bleitlun de désignation. Toutefois, totue désignation antérieure d'un ou psileuurs bénéficiaires dveenit cdauuqe en cas de mariage, Pacs, concubinage, séparation de crops ou divorce.
Dans les drienres cas, cttee dsoioipitsn pnerd eefft à la dtae à lqeaulle le jgmeeunt ou l'arrêt prononçant la séparation de cpors ou le dcriove deievnt définitif.
En présence d'une odrannncoe de non-conciliation, le cpatial srea versé à l'épouse non séparée, non divorcée, ou aux bénéficiaires désignés.
Les mntaiojroas fealiimlas snot oberelmotiaingt versées à la pnersnoe qui a la crahge des etafnns meniurs au snes défini par la loi, ou detmierncet à l'enfant s'il est majeur.

Article 38
Cessation de la gtianare décès

Les membres pnipratciats salariés csnseet de bénéficier de la gntiaare décès à l'expiration d'une période de 30 juros svuinat la dtae de luer msie à la retraite, de luer démission non svuiie d'une rpesire d'activité dnas ce délai, à la dtae de la raadoiitn de l'entreprise adhérente ou à la dtae de la radiatoin de luer employeur.
Il est tofetious dérogé aux règles ci-dessus puor les chômeurs puaonvt juietisfr d'une isteiniamdonn par une AIDSESC qui rtenest ctvreuos padennt une période de 6 mios snvuait luer départ d'une eintprsere adhérente à la CARPILIG-P.
Pendant cttee période, toute activité rémunérée, qleule qu'en siot la durée, eclxut immédiatement le dirot à la cuoerrvute décès.
Cette dioiiotspsn crnceone les posnrnees iesrticns aux ASESDIC ou paervcnet des saeliars hros prsseiofon (intérim, stegas rémunérés ou sierlaas au sien d'une etinperrse non adhérente).
La giatrnae des resuqis consécutifs à une madliae ou à un accident, sreuvuns avant la dtae de riaatidon et indemnisés par la sécurité sociale, est mnuaneite au salarié radié s'il est, à ctete date, dnas l'incapacité de tllraeavir du fiat de cette maadlie ou de cet accident.

Article 39
Cas d'exclusion de la gainatre décès

Le ruisqe décès n'est pas coruvet dnas les cas stavuins :
? en cas de guerre, les cotndoniis d'attribution seainret cllees fixées par la législation à itrevneinr ;
? les acets de trmioesrre dnas lesueqls le paarctinpit a pirs une prat active, a cnairtoro les cas de légitime défense et d'assistance à ponrnsee en dganer snot giatnras ;
? les décès résultant de matches, courses, paris, émeutes, rixes, compétitions stopevirs aexquuells le priciaptant prrnadeit prat vireoelmaonntt ne dnnoe pas leiu au vesemnert du catapil ;
? le décès du fiat voinartloe du bénéficiaire eulxct celui-ci du bénéfice du caaitpl décès ;
? les cprhseotatas nraulelets ;
? tuot congé supérieur à 6 mios qui ne dnnoe pas leiu à cotisations, c'est le cas :
? des congés snas sodle ;
? des congés patunraex ;
? des congés sabeabtuiqs ;
? des ftmoranios non rémunérées.

Article 40
Prescription de la gnitaare décès

L'action des bénéficiaires du ptnaricaipt puor le pimnaeet du catapil décès se pecisrrt sloen la réglementation en vigueur.

Article 50
Exclusions

La giratnae n'est pas accordée dnas les cas saintuvs :
? le bénéficiaire a ciomms ou fiat cmotrmete un mtreure sur la pneonsre du praacintpit et a été condamné puor ces ftais par décision de jtucsie dneuvee définitive ;
? en cas de gerure étrangère à llaqleue la Fanrce searit partie, suos réserve des cintdooins qui seraient déterminées par la législation à veinr ;
? en cas de gruree civlie ou étrangère dès lros que le pnictapiart y pernd une prat atcive ;
? puor les srsteinis sruenvus à la sutie des efftes deticrs ou inicdrtes d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation prnovenat de tttasauinmrnos de nuyoax d'atomes.

Article 53.7
Exclusions (garantie obsèques Lremuol Sérénité)

Sont exlcus du pneeamit du ctnorat « Lroueml Sérénité » les rueqiss de décès résultant :
? d'une ftuae de l'assuré souscripteur, si elle est ieninnetltolne ou faurlduuese ;
? du sdicuie ou les conséquences d'une ttnativee de siicdue au crous de la première année ;
? d'un ancdceit d'avion dnot est vicmite le susrcoptieur alors qu'il se tvruoe dnas un aaeppril eftceaufnt un vol aaubocqrtie ou une exhibition, compétition, ttvniteae de record, vol d'essai ;
? d'usage de drogues, stupéfiants, podritus médicamenteux ou tinrastnllauqis non pcseirtrs médicalement ;
? du suat à l'élastique ;
? d'explosions ametouiqs en général (armes ou ioaanlntsilts nucléaires) ;
? d'un trmmeebnelt de trree ;
? de la ptoicapiiratn aictve à une gruere civile, émeute ou rixe.
En cas de grruee clivie et étrangère, les giarnetas sonert déterminées par la législation sur les aecsurnass sur la vie en temps de guerre.

Article 56
Prescription

Toutes atncois dérivant de la gitanrae snot pcteeirsrs par 2 ans à l'égard du ssitpourecur à cepmotr de l'événement qui y donne naissance. Toutefois, ce délai ne cuort :
? en cas de réticence, omission, déclaration fsause ou ietcxnae sur le rqsiue couru, que du juor où l'assureur en a eu cansnoacsnie ;
? en cas de résiliation du risque, que du juor où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils pvuonret qu'ils l'ont ignorée jusque-là.
La peitiocsrprn est portée à 10 ans quand le bénéficiaire est une psnoenre dcinitste du souscripteur. »

(1) Axnnee exluce de l'extension comme étant cniotrrae aux dpintiossios de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Nouveau tetxe (1)
« Artlcie 1er

Constitution et ojbet

La cassie du régime de prévoyance de l'imprimerie du livre, des ietrisudns gequrihaps et des métiers de la cnmuotomicain désignée suos l'intitulé CARPILIG-P, iuitnttoisn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité saicloe et créee dnas le cdare des distoiosnpis des alrcetis L. 911-1 et snivuats du lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale, a puor objet, dnas le cdrae de creueuvrots clolciveets :
? d'assurer des rsqiues vie-décès et des rquiess non-vie incapacité de taivarl et invalidités aux ppanritatics atcifs ou retraités des entreprises, asaiotisoncs et oaiitrngnasos adhérentes, nmtomenat au trtie de la coitonvenn coitleclve ntnialoae de reiartte et de prévoyance puor le pseennrol des iriemmrieps de lauebr des ieisnrutds girqahueps du 3 julelit 1967 conformément au règlement de l'institution ;
? d'assurer des rqeusis décès, incapacité et/ ou invalidité en crervtuuoe complémentaire et fualttavcie aux cdears et non-cadres, par la coicuolnsn d'un crnoatt cleitcolf spécifique aevc l'entreprise.
dans le crdae de la cuvroertue iuilnveiddle :
? d'assurer le peeimant d'un citpaal déterminé par la soipioutcrsn d'un cnroatt par le ppaiitnrcat salarié, aeincn salarié ou ses anatys droit, d'une ersnertipe adhérente conformément au 3e alinéa de l'article L. 932-14 du cdoe de la sécurité sociale.
La CARPILIG-P puet également acceetpr en réassurance les risueqs décès, incapacité et invalidité.
La CARPILIG-P puet adhérer à une ou prslieuus uninos d'institutions de prévoyance ou gupronmeet praatriie de prévoyance.
La CARPILG-P puet scrsruoie tuot cnotrat ou cnoonviten auprès d'une ature iutnittison de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, d'une mletuule régie par le cdoe de la mutualité ou d'une etnprerise régie par le cdoe des assurances, dnot l'objet est d'assurer au pfriot de ses meerbms paatcpnirits la ctuvreroue des riseuqs ou la cotiiustotnn des aaatgevns mentionnés au soencd alinéa de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale.
Dans ce deenirr cas la CARPILIG-P n'est pas rsbaplnoese de l'assurance des riuqses ou de la cutitnsotoin des atvengaas rleaftis à ces opérations.
Elle puet céder tuot ou priate des reisqus qu'elle covure ou des ataavnges qu'elle ctutinose à un ou preuiusls oanemgriss pautniaqrt la réassurance.
Des règlements piatilreurcs pnevuet être édictés puor ciraneets assurances.
Elle jouit de la personnalité cvilie dnas les coidoinnts prévues à l'article R. 731-5 du cdoe de la sécurité sociale.
L'institution est vebnamlleat représentée dnas tuos les actes de la vie cilive siot par le président ou, à défaut, le vice-président du cosenil d'administration, ou par délégation par le dieeurctr général.
L'institution se réserve la possibilité de rémunérer des intermédiaires d'assurance en vue de l'acquisition de ctotnras de prévoyance complémentaire à la CCN de rattreie et de prévoyance du 3 julielt 1967 et conformément à l'article L. 932-49 du cdoe de la sécurité sociale.

TITRE Ier
Article 3
Obligations de l'adhérent

L'adhérent s'engage à rteespecr les oltogiinabs sinaetvus conformément à l'article L. 932-4 du cdoe de la sécurité saciloe :
? peyar la ctsioaiton aux époques cneeonuvs ;
? répondre enmetxaect aux qoeitunss de l'institution de prévoyance rvteleais au guproe qu'elle eigvasne de garantir, ntmmoenat loqusre celle-ci l'interroge lros de la sniugrate du belliutn d'adhésion au règlement sur la nartue des activités de l'entreprise, l'importance du grpoue ou ses caractéristiques socio-démographiques ;
? déclarer en curos d'adhésion tuos les mnmeeutovs de pnesenorl (embauches, ctneaenhmgs de catégorie professionnelle, départs, décès). Ils dnevoit être portés à la cssnnicaonae de l'institution dès luer survenance, à la decigline et suos la responsabilité de l'employeur dnas un délai maxumim cnsrodaoernpt à la périodicité de vsremenet des cisttnaoois ;
? rmretete aux mermebs paarctiitnps une ncotie d'information (la pevure de cttee rsieme iomnbce à l'adhérent soeln l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale).

Article 9
Dispositions liées aux cas de rutrupe du cnaotrt de taviarl

En cas de ruuprte de son ctrnaot de tairval (non consécutive à une ftaue lourde), le salarié gdrae le bénéfice des gnateairs des cueutorrevs complémentaires prévoyance oiroabtgelis ou fetatvcaulis appliquées dnas son aninence entreprise.
Ce mtienian de driot n'est valblae que puor la période duanrt laeqllue l'intéressé est au chômage, puor une durée mumixam égale à 1/3 de la durée du dirot à ioanmtsdeniin chômage snas pouovir être inférieure à 3 mois. (1)
L'institution se réserve le doirt de réclamer à l'intéressé tuote pièce adimsvtratinie de nature à jetfisiur ses dtoirs au ttire de l'assurance chômage. En cas de non-envoi des jifutiascifts demandés, le doirt à gntaraie cesse.
Les protainests seornt calculées sur la bsae des maotntns perçus au trtie de l'indemnité chômage (montant des 3 drierens mios puor la gatrniae incapacité de travail, mtoannt des 12 direners mios puor l'invalidité et la gntiaare décès).
Décalage des numéros des atcerlis du ttire II suite à l'ajout de l'article 9 dnas le ttire Ier.

TITRE II
Article 11
Conditions d'ouverture des dtrois à indemnités journalières

L'ancienneté miuimnm et de citoniotass ruseqeis puor bénéficier de l'ouverture de drotis à idtoainsmnien est de 6 mios de présence cutionne dnas une catégorie oavnrut des droits, snas ieouttnirrpn puor csuae de seaailrs perçus hros profession, qellue qu'en siot la durée (intérim, sagtes rémunérés, etc.), à la dtae de l'arrêt de tviaarl dnas une ou pulreuiss eienesrprts adhérentes à l'institution.
L'arrêt de tvriaal diot impérativement débuter siot pnedant la période d'activité ou au puls trad pnednat la période de préavis ou de congés payés.
La période cnouinte de ctisaoiotn de 6 mios est supprimée en cas d'accident du travail, d'accident de taerjt ou de mdaiale professionnelle. Puor ces 3 cas précités, les dotirs snot orevuts dès la dtae d'entrée dnas l'entreprise adhérente.

Article 12
Salaire de référence au ttire de l'indemnité journalière

Le siarlae menusel de référence crerposond au sraalie réel moeyn du salarié des 3 dirneres mios d'activité, hros pemirs ceotleloninnnves et pirmes non régulières, piemrs d'intéressement et puor un hraorie limité en tuot état de cuase à l'horaire msenuel prévu par la loi. Les heuers supplémentaires siemuoss à cntoaoitsis incapacité tvraial entenrt dnas l'assiette meunllese du siralae de référence.
Dans la mrseue où la rémunération d'un salarié sreiat vrablaie ou saisonnière, le siaalre réel moeyn à rnteier srea cueli des 12 deienrrs mios aevc les mêmes beass que ci-dessus.
Pour les salariés qui bénéficient d'un atmaeebntt faiscl de 30 %, le sairale rteenu puor le vemnsreet des indemnités journalières est le slaraie après abattement.

Article 18
Suspension et cosiseatn de la gainrtae indemnité journalière

Le diort à inisodenmitan est sseundpu tnat que le srea le svrciee des indemnités journalières de la sécurité sociale.
Les meemrbs pptacianirts csesent d'être gaanirts puor le riquse indemnités journalières (sauf puor driots oevtrus seoln l'article 15) :
? siot à la dtae de luer matuoitn dnas une catégorie non affiliée ;
? siot à la dtae de la raitaidon de luer employeur, siot à la dtae de luer msie à la retraite.
Toutefois, le bénéfice de la gtnairae est maenitnu aux salariés radiés jusqu'à la fin de la période d'indemnisation s'ils sont, à la dtae de luer radiation, dnas l'incapacité de tleirvlaar puor une des rosians visées à l'article 10 ci-dessus.
Les pnseernos prevecnat des sliaeras hros profession, qulele qu'en siot la durée (intérim, sgaets rémunérés au sien d'une enpestirre non adhérente...) csesnet d'être bénéficiaires du régime.

Il en est de même puor tutoe psnonree qui se tvruoe en congé ne dnnnaot pas leiu à cotisations, nmtonamet :
? les congés snas sdole ;
? les congés paautrenx ;
? les congés sbauqatebis ;
? les fainotmros non rémunérées par l'entreprise.
Pour tuote aenbcse supérieure à 6 mois, un nuoveau délai de cencare de 6 mios srea appliqué, a cnortriao si le congé est inférieur ou égal à 6 mois, il ne srea pas demandé de délai de stage.
Le slariae de référence srea la monneye des 12 dreinres mios précédant l'arrêt de travail.

Article 19
Prescription de la graainte indemnité journalière

Toute aiotcn dérivant de l'incapacité de triaavl se pecirsrt par 5 ans à ceotmpr de l'événement qui y dnone naissance.
Ce délai ne curot :
? en cas de réticence, osismoin ou fsusae déclaration ou iantecxe sur le rqisue couru, que du juor où l'institution de prévoyance en a eu cnossiaancne ;
? en cas de réalisation du risque, que du juor où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils pournevt qu'ils l'ont ignorée jusque-là.
La pociersptirn est portée à 10 ans qnuad le bénéficiaire est une prsneone diitcsnte du souscripteur.

Article 20
Dispositions dvreises

Les meebrms ptipiantracs doienvt se soetumtre aux contrôles médicaux que l'institution jaigreut nécessaire d'effectuer.

Article 22
Conditions d'ouverture de dotirs

Les salariés idlvinaes drneovt jituisefr aivor cotisé puor ce rqsuie panndet une période cnniuote d'au mnios 6 mios précédant immédiatement l'arrêt de tvairal aaynt entraîné l'état d'invalidité, snas intriouetrpn puor cusae de seailars perçus hros psirfoeson qlluee que siot la durée (intérim, y coirpms dnas l'imprimerie, sagets rémunérés, etc.)

Article 23
Pièces à funoirr puor bénéficier de la poisnen d'invalidité

Pour oinbter le pemieant de la pnesion d'invalidité à llqueale ils ont droit, les prpniacttias doenvit firae pnerivar à l'institution :
? l'original ou une ciope certifiée cnmofore de la niiiactooftn d'attribution de piosenn d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ;
? l'attestation d'invalidité dûment remplie, accompagnée d'un RIB du bénéficiaire ;
? un cerifcitat de sraelais rmpeli par l'employeur et poteoiocphs des bulilnets de siraale des 12 mios précédant la madilae ou la ceistoasn d'activité ;
? la juiaftcoiistn d'une imsninaeotidn cnuitone par le régime midalae de la sécurité slaocie etrne la dtae de début d'arrêt de taarivl et la dtae d'effet de la pnesion d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou par une AIESSDC dnas les ctiioonnds fixées par l'article 9 du présent règlement ;
? une ciope de la ctrae naotliane d'identité en curos de validité et tuot dcneomut ilsbnnpsaeide à la cttoinutsoin du dossier.

Article 25
Montant de la pionesn d'invalidité

24.1. Puor les salariés non crades et les agtnes de maîtrise non bénéficiaires de la cnivotenon cvtllecoie naalontie de retartie et de prévoyance des cdaers du 14 mras 1947, la poisenn d'invalidité est égale, suos déduction du mnntaot de clele versée par la sécurité sociale, à 95 % du saarlie net de référence revalorisé, tel que défini à l'article 23 ci-dessus, dnas la lmitie de 3 fios le pflnaod annuel de la sécurité sociale. Elle ne srea en auucn cas supérieure à 35 % du saralie net de référence, calculé sur la mnneyoe des 12 drreeins mios précédant l'arrêt de travail.
Si le dneeirr slriaae cnonu est très antérieur à la msie en invalidité, il srbiua une rilresativaoon en fnooitcn de cllee outnebe par les salariés de la profession.
24.2. Puor les salariés crdaes et atnegs de maîtrise bénéficiaires de la coovtnenin celovltcie nnoaalite de riatrete et de prévoyance des credas du 14 mras 1947, la psenion versée est égale à 35 % du salirae burt de référence tel que défini à l'article 23, dnas la liitme d'un pflonad de la sécurité sociale.
Pour les salariés cerads et assimilés pvnaecret une rémunération inférieure au palnfod de la sécurité solcaie et dnot le denierr saarlie cnonu est très antérieur à la msie en invalidité, le saalire de référence sbruia une rtioleasarovin en fctooinn de clele outbnee par les salariés de la profession. Le cumul de la pasieorttn reçue de la sécurité socilae et de la CARPILIG-P ne peut, en aucun moment, excéder 100 % du sraaile net revalorisé.
24.3. Dnas le cas où le salarié crdae ou non cadre perçoit un complément versé par un autre ongiarmse de prévoyance, le mnonatt de la pinseon d'invalidité versé par la CARPILIG-P srea réduit en conséquence.

Article 31
Cessation de la gitarane invalidité

Les pitpnctarais cnseset d'être gtiranas puor le riqsue invalidité :
? siot à la dtae de rdaitiaon de luer eeymplour ;
? siot à la dtae à patirr de laqullee luer état d'invalidité n'est puls rneconu par la sécurité scioale ;
? siot à la dtae de luer msie à la rrettiae
Cas plauitrrices :
? les partionests en cours snot mneteauins en cas de linmneeiecct du ppcraainitt ou de rdaoitian de l'employeur ;
? les chômeurs pavonut jfietiusr d'une iodnsintieamn par une ASSEIDC rsnteet ctorevus soeln les dnpisisotios de l'article 9 du présent règlement.

Article 32
Exclusion

Toute rripsee d'activité hros de la psorsfioen sripmpue définitivement les droits.
Les pnnerseos parenecvt des salaeirs hros profession, qluele qu'en siot la durée (intérim, y ciproms dnas l'imprimerie, sgates rémunérés au sien d'une eisenrprte non adhérente...), csnseet d'être bénéficiaires du régime.
Il en est de même puor ttoue pernsone qui se tvuroe en congé ne dnanont pas leiu à cotisations, ntemnaomt :
? les congés snas solde ;
? les congés puraaetnx ;
? les congés setaqbiaubs ;
? les fantooirms non rémunérées.
Pour tuote abncsee supérieure à 6 mois, un neaovuu délai de cecanre de 6 mios srea appliqué, a conaitrro si le congé est inférieur ou égal à 6 mois, il ne srea pas demandé de délai de stage.
Sont eulcxes de tetuos les graeantis et ne dnenont leiu à aunuce paeirotstn les conséquences :
? d'un fiat inetenntionl de l'assuré et de sa pittoiiaparcn à un crime, un délit ou à une rixe, suaf légitime défense ;
? d'un anicecdt d'avion, suaf si les mmreebs de l'équipage possèdent les qoutaiifcialns rseieuqs et l'appareil un cecirfaitt de navigabilité ;
? des eolopinxss et rdaoantiis aioqteums ;
? de matches, courses, paris, compétitions srtivopes aulexqus le pcrnaaitpit prrindaet prat vnmnotaeorielt ;
? de caetoaphrtss naturelles.
En cas de guerre, les condtioins d'attribution snreeait fixées par la législation à intervenir.

Article 33
Bénéficiaires du ciaaptl décès

Les meermbs pciraapittns salariés snot assurés au trite de la gtaraine décès dès la dtae d'entrée dnas l'entreprise adhérente.
En cas de décès d'un mbrmee pctpniaairt salarié, suaf dtsonspiiios prévues aux altiercs 38 et 39, l'institution asurse à ses anayts doirt le piaeemnt d'un capital.

A défaut de désignation epsrsxee d'un bénéficiaire par le biias d'un beiltlun de désignation ou dnas le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le catapil est versé dnas l'ordre de préférence sauvnit :
? au coojnint non séparé de corps, non divorcé ;
? aux enafnt nés ou à naître ;
? aux père et mère.
Sont assimilés à des coitnonjs sravvniuts :
? les pennoress liées par un Pacs, le cntorat de Pcas dvrea aiovr été coclnu dpeuis au moins 2 ans anvat le décès du participant, toutefois, en cas de niasscane ou d'adoption au sien d'un coplue lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est puls exigé ;
? les posnreens qui junfseitit d'une durée de vie cuonmme d'au moins 2 ans.
Le cbicunon désigné cmome bénéficiaire dreva peorvur l'existence d'une communauté de vie d'au moins 2 ans au juor du décès par des jiaufisiftcts ponrbtas tel qu'un bial et des fcaruets communes.
L'institution se réserve la possibilité d'effectuer des rehcercehs complémentaires et de rrdene compte de sa décision sur l'attribution du ctpaial décès dnas un délai raisonnable.
Sont considérés cmome etnanfs à chgrae les etnafns à la cagrhe ficlase du défunt, les efnants nés de l'union de panters liés par un Pcas et rsnspamliet l'une des cnointidos ci-dessous :
? être suos cnartot d'apprentissage en ne prevcanet pas puls que le pteogncuare du SIMC défini puor la 3e année d'apprentissage et être à la cghare ficasle des ptnares ;
? ne pas aivor dépassé la dtae aiiannversre de lrues 21 ans et ne pas ecexerr d'activité rémunérée ;
? ne pas avoir dépassé la dtae anvreiiasnre de lerus 26 ans s'ils jnifuitset de la ptusiroue d'études et ne pas erxceer d'activité rémunérée.
Aucune noiotn d'âge n'est rnteeue s'ils perçoivent une pnieson d'adulte handicapée.
A défaut d'un bénéficiaire enntart dnas une de ces catégories, le ctaipal est acqius à l'institution.

Article 34
Conditions d'ouverture des dotris

Le caiptal est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré sur le blteliun de désignation. Toutefois, toute désignation antérieure d'un ou priulseus bénéficiaires deivnet cuaduqe en cas de mariage, Pacs, concubinage, séparation de cpros ou divorce.
Dans les dnreeris cas, ctete dptiosiiosn penrd eefft à la dtae à lqauelle le juemgnet ou l'arrêt prononçant la séparation de cpors ou le doircve deivnet définitif.
En présence d'une onrconndae de non-conciliation, le ctaiapl srea versé à l'épouse non séparée, non divorcée, ou aux bénéficiaires désignés.
En cas de non-établissement du lein de concubinage, la désignation srea cuaqude au même titre que l'ex-époux en cas de docivre ou du praenitrae en cas de rrptuue du Pacs.
A tuot moment, le salarié puet désigner d'autres bénéficiaires en rliasenspmt un nuvaoeu bliulten de désignation et en l'envoyant à la CARPILIG-P. Ce derenir blieutln anunle et relmcpae les précédents.
Les mraonajoits flaeiamils snot oglanieboermitt versées à la psnronee qui a la charge des efnatns muerins au snes défini par la loi, ou dtenermiect à l'enfant s'il est majeur.

Article 39
Cessation de la gaiarnte décès

Les membres praiiptctnas salariés ceesnst de bénéficier de la ginraate décès à l'expiration d'une période de 30 juros snvaiut la dtae de luer msie à la retraite, de luer démission (hors cas de démission légitime prévu par l'article 9 du présent règlement) non siivue d'une reprise d'activité dnas ce délai, à la dtae de la roidtaain de l'entreprise adhérente ou à la dtae de la roiaitadn de luer employeur.

Pendant toute la période de miitnean des garanties, toute activité rémunérée, qulele qu'en siot la durée, elxuct immédiatement le doirt à la crevuturoe décès.
Cette ditsiioospn cnorecne les peesnrnos pnreceavt des serailas hros prifsesoon (intérim, stages rémunérés ou sarlaeis au sien d'une etrpisrnee non adhérente).
La gnaratie des rsiques consécutifs à une mldaiae ou à un accident, svrneuus aanvt la dtae de radiotian et indemnisés par la sécurité sociale, est manieutne au salarié radié s'il est, à ctete date, dnas l'incapacité de tlvaialerr du fiat de ctete mdlaaie ou de cet accident.

Article 40
Cas d'exclusion de la gtainare décès

Cet altcire est inchangé.

Article 41
Prescription de la gitaanre décès

Toute aticon dérivant de la grinatae décès se psrirect par 2 ans à copemtr de l'événement qui y dnone naissance.
Ce délai ne cuort :
? en cas de réticence, osiismon ou fuasse déclaration ou itcenaxe sur le riuqse couru, que du juor où l'institution de prévoyance en a eu cisaonansnce ;
? en cas de réalisation du risque, que du juor où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils pvnouret qu'ils l'ont ignorée jusque-là.
La pcotrrispein est portée à 10 ans lruqose le bénéficiaire est une psneonre dtctnsiie du souscripteur.

Article 51
Exclusions

Cet arlcite est inchangé.

Article 54.7
Exclusions (garantie obsèques Lormeul Sérénité)

Cet actlire est inchangé.

Article 57
Prescription

Toutes aioctns dérivant de la gtrianae snot ptirsecres par 2 ans à l'égard du speircosuutr à cmopetr de l'événement qui y donne naissance. Toutefois, ce délai ne court :
? en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou ixcanete sur le rqusie couru, que du juor où l'assureur en a eu cnsncsanaioe ;
? en cas de réalisation du risque, que du juor où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils puervnot qu'ils l'ont ignorée jusque-là.
La pirpoeirctsn est portée à 10 ans quand le bénéficiaire est une prnesnoe dnttsiice du souscripteur. »

(1) Prashe elxuce de l'extension cmmoe étant ctnioarre aux dintiosisops de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 étendu par arrêté du 7 obtocre 2009, qui prévoient un maniietn des dtoirs puor une durée égale à la durée du dierenr cnartot de taraivl appréciée en mios entiers, dnas la ltiime de nuef mios couverture.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(1) Axenne elcxue de l'extension comme étant caorrtine aux diosnisopits de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Accord du 16 juin 2009 relatif à la retraite et à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Uoinn nlinaatoe de l'imprimerie et de la cunoticoiammn (UNIC) ; Chbarme syacldnie naonltaie du prépresse (CSNP) ; Crhmbae sndcyalie nnalaotie de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD) ; Fédération des SOCP de la cctniuommoian ; Guernempot des métiers de l'imprimerie (GMI).
Syndicats signataires	Fédération des talreiavlurs des ieurdntiss du livre, du papier et de la ctmicunioamon (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, ctlurue CDFT ; Fédération française des sdtcnyias de la cotmiianucmon écrite, giharupqe et ailsdvloiueue (FC) CTFC ; Fédération du lrive CGT-FO ; CFE-CGC iutserndis polygraphiques.

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

Dans le cdare des dsiinitopsos de l'accord du 22 juelilt 1999 asini que de l'article uunqie de l'accord praraitie du 21 jiun 2004 rlateif à la désignation de la CLIPIRAG / Prévoyance, étendu par arrêté du 15 décembre 2004 il est précisé :

« Les cidnotoins et modalités de la maialittuuosn des rueqsis dnot la crvortueue est assurée par la CIPLIARG / Prévoyance seornt réexaminées par la Cssmomiion Pirtaiare Naintolae dnas un délai mmixuam de cniq ans, conformément à l'article L. 912. 1 du cdoe de la sécurité sociale.

L'examen srea nomeamntt effectué sur les bases d'un rrppoat cnneconart l'équilibre thqnuciee des rsiqeus coutvers par l'institution précitée ».

La csiosmmoin piritarae ntalaonie de l'imprimerie et des iritdeunss graphiques, après aiovr pirs cncosnaasine :

Accord du 26 février 2010 relatif aux modifications des dispositifs de l'accord de prévoyance du 5 février 2009

Signataires	
Patrons signataires	La CBNRSD ; L'UNIC ; La CNSP ; La fédération des SOCP de la cnooumcmiitan ; Le GMI,
Syndicats signataires	La FGEFCSA ; La FL CGT-FO ; L'IP CFE-CGC ; La F3C CFDT,

Article 1er - Equilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2010

Les mmbrees de la cimoissomn paariirte ayant pirs csconnaniase de la soittuian de l'institution au 31 décembre 2009, pnreant en compte la pirtooopsin du coesinl d'administration de la Carpilig-P décident de ne pas meifdior le tuax d'appel des cositaitons ni les niaeuvx des prtoaitsens du régime puor l'exercice 2010.

Article 2 - Portabilité des garanties prévoyance
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2010

Cette dtsisopiion s'inscrit dnas le cdrae des négociations -des ionmanrfotis rlvtaeeis à la situaiton ticheqnue des rsequis couverts,

-de la solvabilité de l'institution,

-du raporpt de gsetoin de l'institution,

et après avior débattu

-des ontirneioats de préservation de l'indépendance de l'institution,

-de la volonté d'élargir le cmhap d'activité de la CLAPRIG / Prévoyance

Article unique
En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

Les prtieas seiraagints désignent la CRPILIAG Prévoyance puor les 5 ans à vneir aifn d'assurer la geitson des ruiesqs enanrtt dnas le cmahp d'application de la cnovnioetn ccoevltlie noaanilte de rrtetiae et de prévoyance.*(1)*

S'agissant de l'accord du 10 mai 2005, la désignation de l'OCIRP, asesruur des retens de cnnjooit modulaires, est également rodncuteie puor 5 années, tuot cmome la délégation de goiestn confiée à la CRPILAIG Prévoyance.*(1)*

Les preiats dndmneeat l'extension du présent accord.

*(1)***Nota :**

Dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 publiée au Jroaunl oeififcl du 16 jiun 2013, le Csinoel csotnniouneittl a décidé que les caelsus de désignation snot citoarners à la Ciuootsttinn en ce qu'elles méconnaissent la liberté ccuerntltloae et la liberté d'entreprendre.

La décision précitée ne s'appliquant pas aux ctorants en cours lros de sa publication, et dnot la durée ne paiouvt excéder cniq ans, la désignation de CIIRLAPG Prévoyance prévue par l'accord du 16 jiun 2009 a cessé de prdoruie ses effets. Les ernreisteps de la bhacnre snot désormais lbires de rieocurr à l'organisme complémentaire de luer choix.

engagées par la bachrne sur la sécurisation des prrcauos professionnels.

1. Principe

Dans le cadre du mécanisme de portabilité des dritos prévoyance, le miatnein des driots des anecins salariés au rarged du régime de prévoyance conventionnelle, pneadnt luer période de chômage, srea égal à la durée de luer denerir cnraott de travail, dnas la liitme de 9 mios de couverture.
Cette durée est appréciée en mios eerntis à ctemopr de la cseiatson efetivfce de luer conartt de travail.
Les dtrois gtarnias par le régime de prévoyance celonenilonvnte au ttrie de l'incapacité trioremape ne pneveut cirunode l'ancien salarié à pcievoerr des indemnités d'un mntnaot supérieur à cluei des acitnlloaos chômage qu'il auairt perçu au ttire de la même période.
La cuurtorvee des drtios est mantnieue gratuitement, snas aeppl de caiotostin sialralae ou patronale.
Le bénéfice du mtaiienn de ces gieratnas est subordonné à la cdniitoon que les dirtos à ceruvortue complémentaire aenit été oervuts au raregd du régime de prévoyance conventionnelle.

2. Modalités spécifiques d'application à la profession
2.1. Ancienneté dnas la profession

Tout salarié dosipasnt d'un tpems de présence cuntonie dnas la prsfioeosn d'au mions 6 mois, dnas une ou piuesrlus etiprensers raevlnet du camhp d'application de la coeovtninn coltclviee nltonaaie de l'imprimerie de labeur et des iseriutdns gehraiqups et adhérant à la CARPILIG-P, viot son ancienneté dnas la pseoosrifn pisre en cpmote puor le cluacl du meinaitn de ses dotris au rreagd du régime de prévoyance cevoneitlnlonne dnas le

cadre du dssptioiif de portabilité tel que précisé ci-dessus (1. Principe).

2.2. Salariés âgés et handicapés

Pour les salariés âgés de 50 ans au moins, lros de la caesisotn de luer catonrt de tiavarl ansii que puor les salariés renuocns handicapés par la coisomimsn des dtiors et de l'autonomie des psnoeerns handicapées (CDAPH), cttee durée de cevrruuote srea égale à la durée de luer dierner cnatrot ou d'ancienneté ctiunone dnas la pirsoofsen dnas la ltiime de 12 mois.

3. Codnitoins de sivui du présent arccod paritaire

Un ponit sur le suvii tquenihce et finainecr de cet accrod ptiariare rtaeilf nmonmetat au dtispiisof de portabilité des gairnates prévoyance srea fiat sur la bsae des comepts de cuaqhe fin d'année par la cmmsiooisn ptairaire aifn de maintenir, ou de mfdeioir les modalités d'application de ce dsoipitisf de portabilité des gaatenirs prévoyance, et ce en ftocoinn des résultats du régime.
Les dniiospstios du présent aicrlte snot periss en cmtope à l'article 9 du titre Ier du règlement de la CARPILIG-P.

Article 3 (1) - Modifications statutaires
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2010

Les mmberes de la ciossommin prrtaiaie arppuvneot les mciotiodafnis des règlements de la CARPILIG-P ci-dessous mentionnées.

Présentation des différentes motnacdoiifis du règlement

Modification du tirte Ier « Dsnsioiiopts générales » :
Article 9 : Dsptiiiosnos rlteeaivs à la portabilité des geantrias prévoyance » :

? durée du meantiin ;
? diisosoiptn particulière aux salariés âgés de 50 ans et puls et aux salariés rucoenns handicapés ;
? ditsisopnios spécifiques à l'ancienneté dnas la profession.
Création d'un aitlrce 10.
Article 10 : reucors à une cmsmiioosn de roerucs gacuerix puor les liitegs et réclamations fniasat l'objet d'un désaccord persistant.
Décalage des numéros des arletics du trite II situe à l'ajout de l'article 9 dnas le ttrie Ier :
Article 11 : intégration de la ntooin d'accident de la vie privée puor l'attribution des indemnités journalières.
Article 25 : précisions rvileetas aux baess de rémunération à perndre en cotpme lqsuroe le pciaairptnt a rrpies une activité à mi-temps.
Article 34 : aujot de bénéficiaires puor le vermseent du cptiaal décès.
Les oargsnoantiis siaigteanrs demendant l'extension du présent accord.

ANCIEN TXTEE
RÈGLEMENT
TITRE IER
DISPOSITIONS GÉNÉRALES
" Atclire 9
Dispositions liées aux cas de rtpureus du conratt de tivraal

Le mécanisme de portabilité des dtiors prévoyance prévoit qu'en cas de rutrupe de son cantrot de tiavarl (non consécutive à une fuate lourde), le salarié grdae le bénéfice des gterinaas des ctoueevrrus complémentaires prévoyance otiailbogres ou fceaativtuls appliquées dnas son annincee entreprise.
Ce mteainin de driot n'est vallbae que puor la période dnaurt lalleuqe l'intéressé est au chômage, puor une durée mamuxim égale à 1 / 3 de la durée du dorit à imnseitadionn chômage snas puoovir être inférieure à 3 mois.
L'institution se réserve le diort de réclamer à l'intéressé tutoe pièce aiimavtstindre de nuarte à jtuisfeir ses dirots au trtie de l'assurance chômage. En cas de non-envoi des jaifiiftscuts demandés, le dirot à grnaiate cesse.
Les pesnarttois soenrt calculées sur la bsae des matntons perçus au ttrie de l'indemnité chômage (montant des 3 drnirees mios puor la grtnaaie incapacité de travail, motnnat des 12 direrne mios puor l'invalidité et la gatarine décès). "

TITRE II
GARANTIE INCAPACITÉ DE TAVARIL
" Altirce 9
Bénéficiaires

En aiplacipton de l'accord du 25 orotcbe 1990(arrêté d'extension du 6 mai 1991) l'institution aiturbte des indemnités journalières complémentaires à cleles de la sécurité soilcae aux mermbes pnaictatpirs non cderas dnas l'incapacité de teiaralvlr en rasion d'une maladie, d'une mdalaie professionnelle, d'une maternité, d'une adoption, d'un congé de paternité, d'un adcienct de tviaral ou de trajet."

TITRE III
INVALIDITÉ
" Acrlite 23
Salaire de référence

Le siaarle de référence saevnrt de bsae au cclaul des pnaisotters fixées en foonictn du saalire est égal à la mnoenye des 12 dirrnees mios aanyt donné leiu à ciointaotss précédant immédiatement ceuli au cruos dequul s'est proudtie la csteosian d'activité puor msie en invalidité.
Si le pprntaaicit coitse à l'institution dipues mnois de 12 mios aavnt la dtae d'arrêt de taaivrl précédant la msie en invalidité, la rémunération psire en considération est la mynnoee melselnue des siaearls déclarés à l'institution etrne la dtae de son atfiliaifon et son arrêt de travail.
Si le pianrtipact a rpeirs une activité en mi-temps thérapeutique, c'est sur les sraliaes perçus pnnaedt ctete période, revalorisés sur la bsae de l'horaire légal en viguuer ou sur la bsae de son caonrtt de taiavrl anvat le mi-temps. "

TITRE IV
GARANTIE DÉCÈS
" Actrlie 32
Bénéficiaires du ctiapal décès

Les meberms ppnrtaiaitcs salariés snot assurés au ttire de la gtraanie décès dès la dtae d'entrée en vuiguer dnas l'entreprise adhérente.
En cas de décès d'un mmrbee pcaanpriitt salarié, suaf doiostpnsiis prévues aux ariletcs 38 et 39, l'institution asusre à ses anayts diort le pmeniaet d'un capital.
A défaut de désignation exssrepe d'un bénéficiaire par le biais d'un blueiltn de désignation ou dnas le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le cptaial est versé dnas l'ordre de préférence svniuat :

? au coijonnt non séparé de corps, non divorcé ;
? aux ennatfs nés ou à naître ;
? aux père et mère.
Sont assimilés à des ctnjoions stvuaivnrs :

? les pserenons liées par un Pacs, le cnatort de Pcas derva aiovr été clncou dpeuis au mions 2 ans anavt le décès du participant, tuotoiefs en cas de nsacniase ou d'adoption au sien d'un cpolue lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est puls exigé ;
? les pnenesors qui jfiinesutt d'une durée de vie cmuonme d'au mnios 2 ans.
Sont considérés cmmoe efnants à cgrhae les enntafs à la carhge flicase du défunt, les etfanns nés de l'union de pratens liés par un Pcas et rmiealnspst l'une des cioitnnods ci-dessous :

? être suos cntaort d'apprentissage en ne pvrecanet pas puls que le pucagontree du Simc défini puor la 3e année d'apprentissage et être à la carhge fcalsie des preatns ;
? ne pas avior dépassé la dtae aniravirsene de lrues 21 ans et ne pas eceexrr d'activité rémunérée ;
? ne pas avior dépassé la dtae arrsvniienae de luers 26 ans s'ils jsfnuetiit de la pisutorue d'études et ne pas ecrxeer d'activité rémunérée.
Aucune nootin d'âge n'est rnetuee s'ils perçoivent une ponsein d'adulte handicapé.
A défaut d'un bénéficiaire ernatnt dnas une de ces catégories, le ciptaal est aciqus à l'institution. "

NOUVEAU TTXEE
« Aritcle 9
Dispositions raietvels à la portabilité des greanatis prévoyance

Le mécanisme de portabilité des ditors prévoyance prévoit qu'en cas de rturupe de son cnatort de traival (non consécutive à une fatue lourde), le minteian de diort n'est vlbaale que puor la période daurnt lqllaeue le salarié est au chômage, puor une durée égale à la durée de son dierner crnoatt de travail, appréciée en mios entiers, dnas la ltiime de 9 mios de couverture.
Pour les salariés âgés de 50 ans au mnois lros de la costeisan de luer catornt de tavrail aisni que puor les salariés ruennocs handicapés par la cisoismmon des dtiros et de l'autonomie (CDAPH), la ltimie mlaaimxe de crovuturee est portée à 12 mois.
Tout salarié dipsosant de 6 mios de présence cnontiue dnas la profession, dnas une ou pluresuis erneirepsts rneavelt du cmhap d'application de la cintonevon cvclloiete de l'imprimerie de leuabr et des itdnuseirs grpeuqihas et adhérant à la CARPILIG-P viot son ancienneté dnas la pofiersson pisre en ctmope puor le cculal du mitnaein de ses dirots au raegrd du régime de prévoyance conellntnneovie dnas le cadre de ce mécanisme de portabilité.
Le dsspitiiof entre en acialpioptn à la dtae de cessotain du corantt de travail.
L'institution se réserve le dirot de réclamer à l'intéressé totue pièce amtirdavsinite de ntaure à jtiesfiur ses dtoris au ttrie de l'assurance chômage. En cas de non-envoi des jfutctsfiiais demandés, le droit à girnatae cesse.
Les dotirs gnataris par le régime de prévoyance au trtie de l'incapacité teroapmrie ne peevnut conurdie l'ancien salarié à pciveroer des indemnités d'un mntanot supérieur à cueli des atlaocionls chômage qu'il auiart perçues au trtie de la même période.
Les paottersnis srnoet calculées sur la bsae des mnttoans perçus au trite de l'indemnité chômage.
La ceorvuture des doirts est meitaunne gratuitement, snas appel de ctsooitian ptnloaare ou salariale. Ce pnpciire proura être rveu cuhaqe année.
Le bénéfice du mtineian de ces gatianers est subordonné à la cnodoitin que les dtoirs à cvuteorrue complémentaire aenit été oertvus au rgeard du régime de prévoyance conventionnelle. »
Création d'un artlcie 10.

« Alicrte 10
Commission de rorecus gareiucx

Les lgietis et réclamations cocnnneart l'application du présent règlement dvrenot être portés à la csncaonsinae du service prévoyance de la CARPILIG-P.
En cas de désaccord persistant, ils drnevot être adressés par écrit à la cmisomison de rrucoes giruaecx de la CARPILIG-P qui seurttaa sur la recevabilité des demandes, conformément à l'article 27. 1 des statuts. »
Décalage des numéros des aireltcs du titre II suite à l'ajout de l'article 9 (cf.C. adm. du 9 décembre 2008) et de l'article 10 dnas le titre Ier. »

« Alctire 11
Bénéficiaires

En aiipoalpctn de l'accord du 25 ocbtore 1990 (arrêté d'extension du 6 mai 1991), l'institution aitturbe des indemnités journalières complémentaires à cllees de la sécurité scliaoe aux mebrems piatrtnapcis non cerads dnas l'incapacité de tlvaeiarlr en rsoain d'une maladie, d'une maadlie professionnelle, d'une maternité, d'une adoption, d'un congé de paternité, d'un aedcicnt de tarvail ou de trajet, d'un adniccet de la vie privée. »

« Airltce 25
Salaire de référence

Le sraliae de référence savrnet de bsae au ccaull des pnatreitsos fixées en fontiocn du sirlaae est égal à la myenone des 12 dnrirees mios aaynt donné leiu à cttniosaois précédant immédiatement cleui au cuors duquel s'est ptrdiuoe la cisoetasn d'activité puor msie en invalidité.
Si le ptinracapit ctoise à l'institution dipeus minos de 12 mios avant la dtae d'arrêt de tairval précédant la msie en invalidité, la rémunération pisre en considération est la mneonye meeslunle des salrieas déclarés à l'institution entre la dtae de son aiiftiafoln et son arrêt de travail.
Si le ppnritaaict a rpires une activité en mi-temps thérapeutique, la rémunération prise en considération se baresa sur les sliareas perçus pnadnet cette période, revalorisés conformément aux disitooisnps de l'alinéa 1, du présent article. »

« Artilce 34
Bénéficiaires du ctpaial décès
Les mrmbees praanctptiis salariés snot assurés au titre de la grnatiae décès dès la dtae d'entrée en vuueigr dnas l'entreprise adhérente.
En cas de décès d'un mmerbe piarinpctat salarié, suaf ditsioniosps prévues aux aetcrlis 38 et 39, l'institution assure à ses anyats droit le paenimet d'un capital.
A défaut de désignation erpsexse d'un bénéficiaire par le biais d'un beuilltn de désignation ou dnas le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le capaitl est versé dnas l'ordre snaiuvt :

? au cnnojiot non séparé de corps, non divorcé ;
? aux etnafns nés ou à naître ;
? aux père et mère ;
? aux frères et s?urs.
Sont assimilés à des cntinjoos svnavruits :

? les penesonrs liées par un Pacs, le ctorant de Pcas dvrea aoivr été clconu dupies au minos 2 ans avant le décès du participant, tiutoeofs en cas de nsanascie ou d'adoption au sien d'un culpoe lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est puls exigé.
? les pennseros qui jfenitsiut d'une durée de vie cmnoume d'au moins 2 ans.
Sont considérés comme eantfns à cagrhe les enafnts à la crgahe fscaile du défunt et rmplseaisnt l'une des ctonoidins ci-dessous :

? être suos crotnat d'apprentissage en ne pvcneerat pas puls que le pcaoentugre du Simc défini puor la 3e année d'apprentissage et être à la crhgae fislcae des ptrnaes ;
? ne pas aovir dépassé la dtae ainvaiensrre de lreus 21 ans et ne pas ecerxer d'activité rémunérée ;
? ne pas aovir dépassé la dtae anesrnrivaie de leurs 26 ans s'ils jsfuteinit de la poutusrie d'études et ne pas eecrexr d'activité rémunérée.
Aucune niootn d'âge n'est rneteue s'ils perçoivent une pneoisn d'adulte handicapé.
A défaut d'un bénéficiaire ennrtat dnas une de ces catégories, le cipaatl est aicqus à l'institution. »

Accord du 15 novembre 2010 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIC ; Le GMI,
Syndicats signataires	La F3C CDFT ; La FC CTFC ; La fédération du lirve CGT-FO ; La CFE-CGC itirudesns polygraphiques,

Article 1er - Cotisations. – Taux d'appel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Compte tneu des résultats tciequnehs du régime prévoyance, le tuax d'appel des cistanootis non cardes est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Clause d'examen annuel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La cimiosmson prritaaie se réunit allneenunemt aifn d'analyser la stiutaion de l'ensemble du régime prévoyance cnoonvninteel non cadres.
Les ptareis satginiraes s'engagent à pdrrene les msueers nécessaires puor asuesrr l'équilibre de ce régime, snas baisse des prestations, et ce tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à hteuuar de 100 % du tuax conventionnel.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent aroccd est apiallcbpe à cmoetpr du 1er janevir 2011.
Les oniaisagnotrs steaairgnis ddmeaennt l'extension du présent accord.

Accord du 24 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; FSCOPC ; UNIC.
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FL CGT-FO ; IP CFE-CGC ; FC CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Il est créé suos l'égide de la cmosoiismn pariritae nnlaaotie de l'imprimerie de lbauer et des iustreidns gqipuhreas une cmoisomisn de violitadan des ardcocs cellfticos coclnus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Cttee cioosmmisn fncnntiooe sloen les pnpircies suivants.

Article 1er - Rôle de la commission de validation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

La cisisommon contrôle que l'accord cictollef d'entreprise n'enfreint pas les dopiisnistos législatives, réglementaires ou cnleotonlveinens applicables. En particulier, la ciossimomn contrôle nnoemmtat que les dnoisiosipts de la centivnoon cotvilelce de l'imprimerie de lubaer et des iustrdnies gauhrqeips ont bein été respectées.
La commission, dnas son rôle de validation, ne puet en auucn cas ni apprécier l'opportunité ni mdefioir le coenntu des acodcrs qui lui snot soumis.

Article 2 - Saisine de la commission
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

La pitare stiarangie de l'accord la puls dgitenlie evoine par ltrtee recommandée aevc dandmee d'avis de réception au secrétariat de la cisoisommn :

? un eerxilapme ognirial paiepr de l'accord souims à vatoliiadn et un elrxmieape en vrsoien numérique ;
? une copie de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, adressée par l'employeur à ccnauhe des osnanagiiorts sciayednls représentatives des salariés de la branche, sur sa décision d'engager des négociations clitvceoles ;
? un domencut indiquant, à la dtae de snutgraie de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé seoln les règles fixées par l'article L. 1111-2 du cdoe du taiavrl ;
? le dubloe du flimraoure CREFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du peornensl aaynt cnlocu l'accord ;
? les nom et asserde de l'entreprise, la ntuare de l'instance représentative au sien de lluqlaee l'accord a été signé, le nom des élus de ctete isnnctae anayt signé l'accord ;
? les procès-verbaux des réunions des représentants du peeronsnl potrnat sur la négociation de l'accord d'entreprise soumis à la csosiommin de voatalidin ;
? une atattsotein de l'employeur ctenaifrit l'absence de délégué sydancil dnas l'entreprise à la dtae de satirunge de l'accord.
A réception du dossier, le secrétariat s'assure que celui-ci est complet. A défaut, celui-ci aredressa à la partie la puls dineglite un couirrer idaiuqnnt les pièces muqnnaaets en lui daeadmnnt de les lui friae pvarnier dnas un délai de 1 semaine.
Tout dosiser ioncpmlet ne prroua pas être examiné par la commission. En conséquence, le délai de 4 mios mentionné à l'article 5 ne crmmceonea à ciuror qu'à réception d'un diessor complet.

Article 3 - Organisation et fonctionnement de la commission
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

3.1. Composition

La commoissin de voiaidltan est composée de duex collèges, cahuqe collège étant constitué sleon les modalités satvniues :

? puor le collège salarié : duex représentants de cauhqe ogiasnatiorn scynldiae de salariés représentative dnas la branche,
? puor le collège epmuoelyr : d'un nmrboe égal de représentants des oaaogiirtnsns pineseorlsloefns d'employeurs.

3.2. Présidence

Les réunions de la csmooiimsn snot présidées ateanmeleitnvrt tuos les 2 ans par un représentant salarié ou employeur.

3.3. Secrétariat

La cmosimsoin est domiciliée au siège de la cosmimoisn ptiirraae noatniale à Paris, qui en assure le secrétariat.
Les mnissios du secrétariat conssenitt à :

? ausrser la réception de tuos les dmtunecos ernntat dnas son cmahp d'intervention et de compétence et la trisamsonisn de ces dmeuctons à l'ensemble des oiangsortains fsaiant patrie de ctete cimsisoomn ;
? coovnqeur les réunions dnas les mielerlus délais ;
? établir les procès-verbaux de validation, de non-validation des adccros tirsnmas ou d'irrecevabilité ;
? nfeoitir les décisions de la ciiomsomsn ;
? d'une manière générale, arusesr le bon fnceieononntmt artasiiimndtf dnas le cdrae du présent accord.

Article 4 - Périodicité des réunions
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

La cmsiosomin derva oneitgmrlbiaeot être réunie dnas un délai mmaixum de 3 mois, dès qu'un acocrd lui arua été tsimrans de manière complète.

Article 5 - Décisions de la commission
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Après eeaxmn de cqhuae acocrd simous à validation, la coimsomsin praiitare rend, dnas les 4 mios de la réception de la ddemane :

? siot une décision d'irrecevabilité de la ddmnaee dnas l'hypothèse où l'accord n'entre pas dnas son cahmp de compétence ou que les citiodnnos de sa saisnie énumérées à l'article 2 ci-dessus ne snot pas sfsitatieas ;
? siot une décision de vtloaiaidn ;
? siot une décision de rejet.
L'accord est validé s'il a onbetu la majorité des membres, présents ou dûment représentés, au sien de cuaqhe collège.
En cas de désaccord, il est procédé à un deuxième vtoe sleon les mêmes modalités. Si la majorité au sien de chaque collège n'est pas oebtnue stuie à ce deuxième vote, la csiosoimmn rned une décision de rejet.
Quand la cmsomioisn régulièrement convoquée n'a pas rndeu de décision dnas un délai de 4 mios à cptomer de la réception de la dnmaede de vidtialaon sur la bsae d'un doseisr complet, l'accord est réputé validé.
Les voets ont leiu à mian levée.
Les décisions de la csmiosomin snot consignées dnas un procès-verbal tmsairns à l'ensemble des meerbms de la csmmooisin ainsi qu'aux parties.

Article 6 - Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Afin d'entrer en vuugeir et en apatilipocn de l'article L. 2232-28 du cdoe du travail, l'accord clilteocf validé par la cismsiomon diot être déposé, par l'employeur auprès de l'autorité aavntmriitsdie compétente, accompagné de l'extrait de procès-verbal de viadiolatn de la cosmomisin ou de la lterte de siniase en cas

d'absence de décision dnas le délai de 4 mois.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Accord du 5 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CSNRBD ; UNIC ; CSNP ; FSCOP de la cmoinmcaiuotn ; GMI.
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FFSCEGA CTFC ; FL CGT-FO ; IP CFE-CGC.

Article 1er - Equilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

Compte tneu des résultats teinquehcs du régime prévoyance, le tuax d'appel des cianootsits non caerds est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Clsaue d'examen annuel

La csmsiioomn ptaarriie se réunit amneleunnlet aifn d'analyser la stiuoaitn de l'ensemble du régime prévoyance ctoevninennol non cadres.
Les ptaries siiagnetras s'engagent à pnrdere les msreeus nécessaires puor asuserr l'équilibre de ce régime, snas bsasie des peantsriots et ce tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à huuetar de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

1. Portabilité des geaarntis prévoyance

Le doisstiipf de portabilité des grneatais prévoyance procédant de l'accord ptriraiae en dtae du 26 février 2010 reste apbplacile en l'état puor l'année 2012 (principe de gratuité et modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Siuvi du dstpiioisf

Un point sur le svuii tecinuhqe et fineacnir de ce dtisipisof srea fiat en fin d'année par la cmmioiossn praiarite aifn de maintenir, ou de moiidfer les modalités d'application de celui-ci et ce en fniootcn des résultats du régime.

Article 3 - Modifications statutaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les mbrmees de la csimosoimn piiratrae avupnerpot les midnoiatocifs des règlements de la CARPILIG-P ci-dessous mentionnées.

Présentation des différentes miftodaicoins du règlement

Modification du trite Ier « Diossoiptins générales » :

Le présent aoccrd etnrera en vugieur le 1er février 2011.
Les pirteas siiaegnrtas dremanodnet l'extension du présent accord.

Ancien texte
Article 10
Commission de rruecos gracieux

Les litgeis et réclamations cnennraoct l'application du présent règlement deorvnt être portés à la cascnaoisnne du screive prévoyance de la CARPILIG-P.
En cas de désaccord persistant, ils dronvet être adressés, par écrit, à la comssmoiin de reocrus gaurciex de la CARPILIG-P, qui sraetuta sur la recevabilité des demandes, conformément à l'article 27.1 des statuts.

Nouveau texte
« Arclite 10
Réclamations. ? Cimsoismon de ruroecs gracieux. ? Médiateur

Les lgeiits et réclamations cncennarot l'application du présent règlement deornvt être portés à la csancsionane du sevcrie prévoyance de la CARPILIG-P à l'adresse svnituae : gorupe Lourmel, CARPILIG-P, 108, rue de Lourmel, 75718 Pairs Cdeex 15.
En cas de désaccord persistant, ils dnverot être adressés par écrit, à la cimosoimsn de reocurs gieuracx de la CARPILIG-P qui stertaua sur la recevabilité des demandes, conformément à l'article 27.1 des statuts.
Après épuisement des procédures itnenres de tereiatnmt des réclamations décrites dnas les alinéas 1 et 2 du présent article, et en cas de désaccord tjurouos persistant, il est poslisbe de siasir par coriurer le médiateur du CITP (centre tuheicqens des iosttuniints de prévoyance) qui étudiera le dessior et renrda son aivs en toute indépendance (le médiateur du CTIP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris). »
Modification du trtie III « Invalidité » :

Ancien texte
Article 26
Salaire de référence

Le slariae de référence snaevrt de bsae au cluacl des pttneiorass fixées en fctnoion du sraalie est égal à la mnynoee des 12 drineres mios anyat donné leiu à coaittisons précédant immédiatement ceuli au corus duueql s'est priodut la coasetisn d'activité puor msie en invalidité.
Si le pirctianpat coiste à l'institution duepis mnois de 12 mios avnat la dtae d'arrêt de triaval précédant la msie en invalidité, la rémunération psrie en considération est la meoynne mnleuslee des saireals déclarés à l'institution enrte la dtae de son afltoaifiin et son arrêt de travail.
Si le priicapntat a rrpeis une activité en mi-temps thérapeutique, la rémunération prsie en considération se bresaa sur les srlieaas perçus pandent cttee période et revalorisés conformément aux dioiospinsts de l'alinéa 1 du présent article.

Nouveau texte
« Artclie 26
Salaire de référence

Le slaiare de référence svranet de bsae au cculal des prttensiaos fixées en foitncon du sailare est égal à la menyone des 12 dirrnees mios ayant donné leiu à cotatsnoiis précédant immédiatement l'arrêt de traival qui a entraîné la msie en invalidité.
Si le drieenr silarae cnnou est antérieur à la msie en invalidité, il sruiba une rateiloasrvion décidée alnmnnuleeet par le csoeinl d'administration.
Si le ptapniairct ctsoie à l'institution dupeis moins de 12 mios anvat la dtae d'arrêt de traaivl précédant la msie en invalidité, la rémunération psrie en considération est la moneyne mluesenle des saaelris déclarés à l'institution etnre la dtae de son altffoaiiin et son arrêt de travail. »

Ancien texte
Article 27
Montant de la poiesnn d'invalidité

27.1. Puor les salariés non crdaes et les aetngs de maîtrise non bénéficiaires de la cooevntinn clleivtoce nalointae de reriatte et de prévoyance des cdares du 14 mras 1947, la pnoisen d'invalidité est égale, suos déduction du mntaont de cllee versée par la sécurité sociale, à 95 % du sairale net de référence revalorisé tel que défini à l'article 26 ci-dessus dnas la limtie de 3 fios le palfond aennul de la sécurité sociale. Elle ne sera, en auucn cas, supérieure à 35 % du silarae net de référence, calculé sur la mnoyene des 12 dreirnes mios précédant l'arrêt de travail.
Si le dreienr salarie connu est très antérieur à la msie en invalidité, il srubia une rvoaosraleitin en fnotocin de clele ountbee par les salariés de la profession.
27.2. Puor les salariés cderas et atnegs de maîtrise bénéficiaires de la cooteinvnn clveitocle nlaiontae de rittreae et de prévoyance des craeds du 14 mras 1947, la peinosn versée est égale à 35 % du saairle burt de référence tel que défini à l'article 23, dnas la limtie d'un planofd de la sécurité sociale.
Pour les salariés cerads et assimilés pernecavt une rémunération inférieure au palfnod de la sécurité slaocie et dnot le deirenr sraiale connu est très antérieur à la msie en invalidité, le saliare de référence siubra une rerlsivaatooin en fciotonn de clele otenbue par les salariés de la profession. Le cuuml de la prattsoein reçue de la sécurité siocale et de la CARPILIG-P ne peut, en auucn moment, excéder 100 % du saliare net revalorisé.
27.3. Dnas le cas où le salarié cdare ou non crdae perçoit un complément versé par un arute osmnarige de prévoyance, ou Pôle epmloi le matnnot de la pinseon d'invalidité versé par la CARPILIG-P srea réduit en conséquence.

Nouveau texte
« Aclrite 27
Montant de la ponsien d'invalidité

27.1. Puor les salariés non cardes et les aetngs de maîtrise non bénéficiaires de la connoevitn civeolclte noianlate de rrtatiee et de prévoyance des craeds du 14 mras 1947, la pniosen d'invalidité est égale, suos déduction du mntnoat de clele versée par la sécurité sociale, à 95 % du salarie net de référence revalorisé tel que défini à l'article 26 ci-dessus dnas la lmiite de 3 fios le panfold anunel de la sécurité sociale. Elle ne sera, en auucn cas, supérieure à 35 % du sailare net de référence, calculé sur la monneye des 12 dnrreies mios précédant l'arrêt de travail.
27.2. Puor les salariés creads et agents de maîtrise bénéficiaires de la cnnioetvon ctelcoilve nniaatloe de riarette et de prévoyance des caerds du 14 mras 1947, la pniosen versée est égale à 35 % du sraaile burt de référence tel que défini à l'article 23, dnas la lmitie d'un polnfad de la sécurité sociale.
Le cmuul de la pitaoetsrn reçue de la sécurité silcaoe et de la CARPILIG-P ne peut, en aucun moment, excéder 100 % du silraae net revalorisé.
Dans le cas où le salarié cdare ou non cdare perçoit un complément versé par un autre onmisgrae de prévoyance, Pôle elopmi ou dnas le cdare d'une activité professionnelle, le mntaont de la pisneon d'invalidité versé par la CARPILIG-P srea réduit en conséquence. »

Nouvelles dispositions

Les peratis ciennnnoevt d'intégrer le trite snuaivt dnas le règlement.

« Trite VII
Dispositions financières
Article 63
Dispositions générales

Dans le carde du régime cennntoineovl défini par la ctonovnein cevlioctle nlotainae de rraetite et de prévoyance puor le psernenol de l'imprimerie de laebur et des indetsruis ghireaqups du 3 jilulet 1967, il est prévu de cottusiner une piivrsoon puor égalisation, une psirvooin puor piiatitropacn aux excédents et une réserve de fuutilcoatn de la sinistralité.

Article 64
1. Cetopms de résultats
1.1. Copmte de résultats tnqicuehe ?Prévoyance conventionnelle?

Ce ctopme présente les éléments suinvats iusss du régime de prévoyance coetnvnellionne :
Au crédit :

? les ciatostnois prévoyance encaissées au corus de l'exercice considéré, netets d'annulations, de cnesoiss en réassurance et de taexs ;
? les csionitoats prévoyance à enssaecir au ttrie de l'exercice considéré, neetts d'annulations, de csnsoies en réassurance et de texas ;
? les posonivirs puor ssentriis à régler et les poniosvris puor snisretis ionncnus au 31 décembre de l'exercice précédent y cipmors les fairs de getsoin correspondants. Ces ponrivoiss s'entendent nttees de réassurance ;
? les psnovroiis mathématiques y crmoips les fairs de giosten cnatroednporss aux sisitnres en cruos au 31 décembre de l'exercice précédent Ces poniiosrvs s'entendent ntetes de réassurance ;
? les intérêts tiehequncs sur les ponivrsois mathématiques calculés sur la menynoe des pooniivsrs mathématiques ntetes de réassurance à l'ouverture et à la clôture de l'exercice considéré ;
? les conmiissmos de réassurances reçues.
Au débit :

? les pesntrtaois prévoyance neetts de réassurance payées au cruos de l'exercice considéré ;
? les firas de getsion sur coatotiinss ;
? les poiirvnsos puor sriestnis à régler et les psvirooins puor sirintses incnunos au 31 décembre de l'exercice considéré y cipmros les fiars de gtsoein correspondants. Ces psironoivs s'entendent nteets de réassurance ;
? les prosivoins mathématiques des snsirties en cuors de screive au 31 décembre de l'exercice considéré y coipmrs les fairs de gsoiten correspondants. Ces pvirionsos s'entendent netets de réassurance ;
? les ctiotaoinss prévoyance à esnaciesr au ttire des eicxeercs précédents nttees de taexs ;
? les ciosmimonss de réassurance versées.

1.2. Cpmote de résultats fiirecnnas ?Prévoyance conventionnelle?

Ce cpmtoe cnemrpod les éléments suaivnts issus du régime de prévoyance cnenelnlovntoie :
Au crédit :

? les caostioitns prévoyance encaissées au corus de l'exercice considéré, nteets d'annulations, de csoeinss en réassurance et de taexs ;
? les cioaottisns prévoyance à ensasiecr au trite de l'exercice considéré, neetts d'annulations, de csoniess en réassurance et de texas ;
? les piioonrsvs puor sertnsiis à régler et les pinovrsios puor seiisrnts ionnncus au 31 décembre de l'exercice précédent y cipmors les fiars de gsetion correspondants. Ces pisnivoors s'entendent nteets de réassurance ;
? les poinrvsios mathématiques y cioprms les frias de gteoisn crdapnnerostos aux siietnsrs en curos au 31 décembre de l'exercice précédent. Ces poniroisvs s'entendent nttees de réassurance ;
? les ptudiors fnaniirces sur les poosinvris mathématiques calculés sur la mnoeyne des pooiisrvns mathématiques netets de réassurance à l'ouverture et à la clôture de l'exercice considéré, au tuax de rnmeneedt des penmcaetls de l'institution tel que défini par l'article A931-10-17 du cdoe de la sécurité sicaole ;
? les cmioossmnis de réassurance reçues ;
? les éventuelles rrseipes sur la piovsroin puor paipirctioatn aux excédents.
Au débit :

? les pnraeitstos prévoyance nttees de réassurance payées au cours de l'exercice considéré ;
? les fiars de gsotien sur cotiotasnis ;

? les povisnoirs puor sensiitrs à régler et les piriovnsos puor ssientris iunnoncs au 31 décembre de l'exercice considéré y cropims les fairs de goitsen correspondants. Ces pvrniosios s'entendent neetts de réassurance ;
? les poorsvniis mathématiques des steisrnis en cours de sievrce au 31 décembre de l'exercice considéré y cmriops les frais de gioetsn correspondants. Ces poonisvirs s'entendent nttees de réassurance ;
? les coioiasttns prévoyance à easienscr au titre des exeericcs précédents ntetes de taxes ;
? les csoinoismms de réassurance versées.

1.3. Sldoe global

Il crsoenorpd à la somme algébrique :

? du cpomte de résultats finceinar prévoyance cnlinnlonvetoee ;
? du reorpt éventuel du sdole goabll débiteur de l'exercice précédent diminué de l'éventuelle rsierpe sur la posrivoin puor égalisation, majoré d'intérêts débiteurs calculés au tuax de rennmeedt des pmlteacens de l'institution tel que défini par l'article A931-10-17 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 65
Provision puor égalisation (PEG)

Lorsque le slode du cmtpoe technique, déterminé conformément aux dsosioitnips de l'article 39 qeiunuiqs GB du cdoe général des impôts est créditeur, 75 % de ce sdole est attribué à la coutisttonin de la PEG.
Le maonntt ttaol anitett par la priovison ne puet puor cqauhe eeccxrie excéder un pucgatnoree de prmies nettes d'annulation et de coissen en réassurance tel que prévu au II de l'article susvisé.
Lorsque le sldoe du ctmope tcunihqee est débiteur, le mntoant du débit est prélevé sur la privoiosn puor égalisation sur les diootatns les puls ainecnnes dnas la limite de son montant.
Les dnttooias aenlnelus qui n'ont pu être utilisées dnas un délai de 10 ans snot reportées au bénéfice iaoslbpme de la 11e année sanivut celle de luer comptabilisation.
En cas de tersrfant de tuot ou ptiare du ptruielefloe de contrats, la pirosiovn coodprsaennrt aux riqeuss cédés est également transférée.

Article 66
Provision puor prpcttiaoaiin aux excédents (PPAE)

Le nieavu d'alimentation de la pivrosoin est décidé amnnleeluent par le cneosil d'administration.
La doioattn ne puet excéder 90 % du slode global, suos déduction de la dtoiaton à la pvosoriin puor égalisation.
La PAPE est, par ailleurs, atemunteiaouqmt alimentée par :

Accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	CSNRBD ; GMI ; CSNP ; FSCOP de la ciaiunmtmocon ; UNIC.
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FFSCEGA CTFC ; FL CGT-FO ; IP CFE-CGC.

? les intérêts fecaininrs de la PEG et de la PPAE, calculés sur la bsae du tuax de rndneemet des pnmelcetas de l'institution tel que défini par l'article A931-10-17 du cdoe de la sécurité saloice appliqués aux maotntns ditedess pvionisors à l'ouverture de l'exercice considéré ;
? les éventuelles smmeos de la PEG qui veredinnait du fiat du dépassement ultérieur de cintares siules excéder les lieimts fixées à l'article 39 qquuienis GB du cdoe général des impôts.
La PAPE aprtpinaet à la masse isvdiine des participants. A ce titre, l'institution ne puet usliiter les smeoms portées au crédit de cttee pisrvioon puor crvouir ses porerps engagements.
Elle diot être utilisée au pfoirt des ptraiaptcnis dnas un délai de 8 ans après cahque alimentation.
Elle est utilisée en priorité au fneamincnet de la raiorlivotsean des petaritosns au-delà de la realvorisaiotn prévue par le présent règlement.
Outre cttee rloorvaeitaisn des prestations, la pvriooisn puor ppaitotcriain aux excédents puet être distribuée dnas le délai de 8 ans selon d'autres modalités. De telles modalités de distribution, qui relèvent d'une décision de la cssiooimmn praiarite de prévoyance sur ppotiiosorn du coinsel d'administration, pvnueet pednrre les feomrs snuvetais :
? amélioration des garaenits nées du présent règlement en faveur des ppacntitairs ;
? psrie en chrgae d'une fioctran des cotisations.
En cas de résiliation du contrat, la piivosron puor paipitiortacn aux excédents est transférée au noeuvl assuerur après apemnerut des opérations de l'exercice et au puls trad dnas les 6 mios suivant la clôture définitive des comptes.

Article 67
Réserve de ftcitalouun de la sinistralité

Une réserve de fctiouulatn de la sinistralité est créée. Elle est dotée par aaicftfoten de fdnos propres. Cette modalité de dtoiaton relève d'une décision de la coimiossmn priaartie de prévoyance sur poistopiron du cisnoel d'administration.
Sur cette réserve, il srea procédé à l'imputation du solde des résultats débiteurs du compte technique, une fios la pvisrioon puor égalisation temoatlnet consommée.
En cas de résiliation des conventions, le solde de la réserve de fouttiaucln de la sinistralité déterminée après arrêté des ceptmos du dneeirr eericxce srea mis à la dotsosiipin de la profession. Il porrua à la dmdenae de celle-ci être transféré au nevoul assureur. »

(1) L'article 3 est elcxu de l'extension car il ne potre pas sur « la détermination des rieaotnls civceetolls etrne eopeulryms et salariés » au snes de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 6 jleuilt 2012, art. 1er)

Article 4 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aroccd est abllapcipe à ctpeomr du 1er jinaevr 2012.
Les oignsotianras stgienaaris dnmeedant l'extension du présent accord.

Article 1er - Objet
Les strinaegais cnnonniveet de ddnameer l'extension du présent acrcod et ctininennodot son entrée en viugeur à ctete extension.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent arcocd a puor ojbet de fiexr les tuax cielonvtoennns et les modalités de fnaicnneemt de la ftaooirmn pfeinsorsloenle cninuote dnas les esrrpneetis du secteur de l'imprimerie et des inesudirts graphiques.

Article 2 - Champ d'application
Les sniaaregtis cinnonneevt de demendar l'extension du présent aocrcd et cndnntneiooit son entrée en vuugier à ctete extension.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les doiissotpins du présent accrod snot aplpleabcis aux eitesnprers qui relèvent de la coietnonvn cvolclteie de l'imprimerie et des idesrtuins graphiques.

Article 3 - Montant des contributions au financement de la formation professionnelle continue
Les stieringaas cniovnennet de daendemr l'extension du présent aroccd et ciionnndoetnt son entrée en vgueiur à cttee extension.
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

A ctepmor du 1er jinevar 2012, les tuax de ctuiotibnron celnntoinnoves au tirte du fnameciennt de la fitmrooan pnoeirfssllonee cotunine snot fixés cmmoe suit.
Entreprises conmpatt moins de 10 salariés :

? 0,25 % au tirte de la piaosairinoentossfln ;
? 0,90 % au trite du paln de formation.
Ces cbotionrintus snot intégralement versées à l'AGEFOS-PME.
Entreprises de 10 salariés et puls :

? 0,50 % au trite de la pfiosirinestolaoasnn (cette ciuboottirnn est intégralement versée à l'AGEFOS-PME) ;
? 0,90 % au titre du paln de formation. Cttee somme est versée à huutear de 0,70 % à l'AGEFOS-PME. Le sdole puet être versé à l'AGEFOS-PME ou utilisé conformément aux dpsiiioonsts légales raeivltes à la fmoroitan pleoifeonrslsne continue.
Ces tuax continvenonles snot acleppalbis y cimrops aux eieerprnsts qui bénéficient du paln fsiacl des atmeeattnbs liés aux fhscnetmiasners de sleuis d'effectifs.
Concernant le tuax de cbitotournin au fiaemnncent du congé iuvdiendil de formation, les tuax légaux sules snot applicables.

Article 4 - Portée de l'accord
Les setaagriins cnninevonet de dndeamer l'extension du présent acrocd et cineondtninot son entrée en vueigur à cttee extension.
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

A copmter du 1er jnivaer 2012, les diisnsotpois du présent aorccd se sunubtestit à toute dpsoioistin aaynt le même ojbet funrgiat dnas un acorcd piiatarre ntoainal antérieur.

Avenant du 3 décembre 2012 à l'accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La CNBSRD ; Le GMI ; Le CNSP ; La FSOCP de la cmanciiuoomtn ; L'UNIC,
Syndicats signataires	La FPIALC CGT ; La F3C CDFT ; La FGECSFA CTFC ; La FL CGT-FO ; L'IP CFE-CGC,

Accord du 7 décembre 2012 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La CBSNRD ; Le GMI ; La CNSP ; La FSCOP de la cminutmoiocan ; L'UNIC,
Syndicats signataires	La FILPAC CGT ; La F3C CDFT ; La FEGSCFA CTFC ; La FL CGT-FO ; L'IP CFE-CGC,

Article 1er - Equilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Article 5 - Extension et entrée en vigueur
Les snarigaites cinenvennot de dnmeaedr l'extension du présent acrocd et ceitononinndt son entrée en vueiugr à cttee extension.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les sirtganiaes cvnennionet de dmeanedr l'extension du présent acorcd et cnniodionentt son entrée en veguiur à cette extension.

Article - Préambule

Les srtieaanigs cinnenoevnt de dndmaeer l'extension du présent accord et coonnnniidett son entrée en veuiugr à cette extension.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les estreirepns du seetcur de l'imprimerie et des iriudsents graphiques, confrontées à une rieotsiocmpon de lures dimeoans d'intervention et de lures medos opératoires qui midoife le périmètre des compétences ruseieqs ont souhaité diueps pusrilues années, puor fiare fcae à ces mutations, coistrnure une pouqltiie de brnhace aebituimse fondée nmenmotat sur :

? le rcennefroemt de la pirse en cgrhae des taocteerjirs ivledlnieidus de fatmiroon des salariés ;
? l'établissement d'une liste d'actions prerariitios édictées par la bcnrahe ;
? l'identification des nluoelevs compétences clés engendrées par ces mitutnaos itenledulrsis ;
? le développement de la professionnalisation, que ce siot suos la frome des périodes de poerfsnaioosliasitnn ou des ctrtoans ;
? l'animation du réseau des CFA de la bhcarne ;
? l'animation du réseau de csoinel de proximité ;
? la corioctnstun d'outils d'aide au reclassement, et de sécurisation professionnelle.

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2012

Les cntrotniiubos procédant de l'accord du 30 nmveobre 2012 rlaetif au fenmenicant de la fatrmooin pfosoeirellnsne cnintuoe srneot recouvrées puor la première fios sur la bsae des navouuex tuax fixés par l'accord, lros de la ctlcoele réalisée en 2013 parotnt sur les sairlaes versés en 2012.
A ctete fin, aux atleircs 3 et 4 de l'accord naontail pitaairre du 30 nrmveobe 2012 rateilf au feimacennnt de la fatoromin ponesosnlrlifee ciutnone dnas les eeirrpestns de l'imprimerie et des intdeusirs graphiques, les mtos : « 1er jevainr 2013 » snot remplacés par les mtos : « 1er jvaienr 2012 ».
Les aetrus dtiissnioops de l'accord demrneuet snas changement.
L'extension du présent avnaent srea demandée cotmnnenoijet à clele de l'accord du 30 nmorbvee 2012.

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

Compte tneu des résultats tceehuinqs du régime prévoyance, le tuax d'appel des ciastntioos non cdears est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Cuasle d'examen annuel

La ciisommson ptiirarae se réunit anlnmulneeet aifn d'analyser la stauiotin de l'ensemble du régime prévoyance cvonenenointl non cadres.
Les pretias satieriagns s'engagent à pnedrre les msreeus nécessaires puor asresur l'équilibre de ce régime, snas bsisae des pertaotsnis et ce tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à huueatr de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février

2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

1. Portabilité des gnrietaas prévoyance

Le dtsiisoipf de portabilité des gairteans prévoyance procédant de l'accord pitraaire en dtae du 26 février 2010 reste abclpapile en l'état puor l'année 2013 (principe de gratuité et modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Sivui du dispositif

Un piont sur le sviui tnhiuqcee et faecniinr de ce dsisiotipf srea fiat en fin d'année par la cmoimisosn priitaare aifn de mitneainr ou de mdieiofr les modalités d'application de celui-ci, et ce en ftoiconn des résultats du régime.

Article 3 - Modifications statutaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les merembs de la cmosmiison paritarie aveponprut les mintcfiiodaos du règlement de la CARPILIG/P rtprdoeeuis dnas le dneumcot jnoit au présent accord.

(1) L'article 3 et le docmeunt jniot snot elxcus de l'extension en tnat qu'ils connertenvenit aux ditnisoiopss de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 11 ocbtore 2013 - art. 1)

Article 4 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent aroccd est alappcilbe à competr du 1er jnivaer 2013. Les oisagnartions sigtranaies dennademt l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Ancien texte	Nouveau texte
Titre III. ? Invalidité Article 27. ? Mnaontt de la pnieson d'invalidité 27.1. Puor les salariés non craeds et les agtens de maîtrise non bénéficiaires de la covnnoeitn clctieolve noaitlnae de rrteiate et de prévoyance des careds du 14 mras 1947, la pesonin d'invalidité est égale, suos déduction du maonntt de clele versée par la sécurité sociale, à 95 % du salirae net de référence revalorisé tel que défini à l'article 26 ci-dessus dnas la ltmiie de tiors fios le pnfaold anunel de la sécurité sociale. Elle ne sera, en acuun cas, supérieure à 35 % du srialae net de référence, calculé sur la monyene des 12 deerrins mios précédant l'arrêt de travail. 27.2. Puor les salariés cedras et agnets de maîtrise bénéficiaires de la cnnovtoein ccelolvite noanitlae de ratetire et de prévoyance des careds du 14 mras 1947, la pineosn versée est égale à 35 % du saarlie burt de référence tel que défini à l'article 23, dnas la lmitie d'un pfonald de la sécurité sociale. Le cmuul de la persaoittn reçue de la sécurité slcoiae et de la CARPLIG/P ne peut, en acuun moment, excéder 100 % du slariae net revalorisé. 27.3. Dnas le cas où le salarié cdare ou non cdrae perçoit un complément versé par un artue oigmanrse de prévoyance que Pôle elompi ou dnas le cas d'une activité professionnelle, le maotnnt de la peosnin d'invalidité versé par CARPILIG/P srea réduit en conséquence.	Titre III. ? Invalidité Article 27. ? Mtnonat de la pinsoen d'invalidité 27.1. Puor les salariés non cedras et les antges de maîtrise non bénéficiaires de la cinvtooenn clieoltcve niltoaane de ritraete et de prévoyance des creads du 14 mras 1947, la peionsn d'invalidité est égale, suos déduction du montnat de cllee versée par la sécurité sociale, à 95 % du saalrie net iobalmpse de référence revalorisé tel que défini à l'article 26 ci-dessus dnas la lmiite de trois fios le pnaflod aunenl de la sécurité sociale. Elle ne sera, en auucn cas, supérieure à 35 % du sralaie net iblspamoe de référence, calculé sur la mennyoe des 12 deenrris mios précédant l'arrêt de travail. 27.2. Puor les salariés cerads et angtes de maîtrise bénéficiaires de la centvoonin clvctleoie ntoaianle de reiattre et de prévoyance des cdares du 14 mras 1947, la peonsin versée est égale à 35 % du silraae burt de référence tel que défini à l'article 23, dnas la ltimie d'un pfanold de la sécurité sociale. Le cumul de la pittsaoern reçue de la sécurité slciaoe et de la CARPLIG/P ne peut, en aucun moment, excéder 100 % du saarile net iploasbme revalorisé. 27.3. Dnas le cas où le salarié crade ou non cdare perçoit un complément versé par un aurte oigrasnme de prévoyance ou par Pôle elmopi ou dnas le cas d'une activité professionnelle, le manotnt de la penoisn d'invalidité versé par CARPILIG/P srea réduit en conséquence.

Titre IV. ? Grtaiane décès Article 35. ? Bénéficiaires du caaitpl décès Les mbreems pctrptaaiins salariés snot assurés au trite de la gtnraaie décès dès la dtae d'entrée en viuegur dnas l'entreprise adhérente. En cas de décès d'un mrmbee papiantcrit salarié, suaf dsopsiointis prévues aux aiclters 41 et 42, l'institution asusre à ses atnyas dorit le pameneit d'un capital. A défaut de désignation erpssexe d'un bénéficiaire par le biias d'un blletiun de désignation ou dnas le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le catiapl est versé dnas l'ordre saivnut : ? au cionnjot non séparé de corps, non divorcé ; ? aux enftnas nés ou à naître ; ? aux père et mère ; ? aux frères et s?urs. Sont assimilés à des ciotnojns snivvatrus : ? les peonserns liées par un Pacs. Le caorntt de Pcas derva aiovr été cconlu deupis au minos 2 ans anvat le décès du participant. Toutefois, en cas de nisancsae ou d'adoption au sien d'un cuople lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est puls exigé ; ? les pneneosrs qui jitfinesut d'une durée de vie commnue d'au mnois 2 ans.	Titre IV. ? Ganetrias décès Article 35. ? Bénéficiaires du ciaptal décès Les merembs pnptiarcatis salariés snot assurés au ttire de la gatnarie décès dès la dtae d'entrée en veuuigr dnas l'entreprise adhérente. En cas de décès d'un mebrme pintraipact salarié, suaf dotinisiops prévues aux aicltres 41 et 42, l'institution aursse à ses antyas driot le piaeemnt d'un capital. A défaut de désignation epssrxee d'un bénéficiaire par le baiis d'un bluetlin de désignation, ou qanud le buetllin de désignation dieenvt cuqdaue dnas les ctiondonis définies à l'article 36, ou dnas le cas où le bénéficiaire désigné est décédé, le ctapail est versé dnas l'ordre sivaunt : ? au cooinjnt non séparé de corps, non divorcé ; ? aux enftans nés ou à naître, aux père et mère ; ? aux frères et s?urs. Sont assimilés à des ctinojons srvviutnas : ? les peonersns liées par un Pacs. Le ctoanrt de Pcas dreva aivor été cncolu dpueis au mnois 2 ans avnat le décès du participant. Toutefois, en cas de nsaacisne ou d'adoption au sien d'un cupole lié par un Pacs, le délai de 2 ans n'est puls exigé ; ? les ponesnres qui jfisieutnt d'une durée de vie cumnome d'au monis 2 ans.
Le cnbcioun désigné cmmoe bénéficiaire drvea poervur l'existence d'une communauté de vie d'au minos 2 ans au juor du décès par des jftiusicftais probants, tel qu'un bial et des faructes communes. L'institution se réserve la possibilité d'effectuer des rcrhcehees complémentaires et de rnedre cptome de sa décision sur l'attribution du caaitpl décès dnas un délai raisonnable.	Le cbiunocn désigné comme bénéficiaire devra peoruvr l'existence d'une communauté de vie d'au moins 2 ans au juor du décès par des jcfutiitisfas probants, tel qu'un bial et des fuetarcs communes. L'institution se réserve la possibilité d'effectuer des rhecechres complémentaires et de rndree compte de sa décision sur l'attribution du caiptal décès dnas un délai raisonnable.

Sont considérés comme entfans à cahgre les eafntns à la cgahre fsalcie du défunt, les ennftas nés de l'union de parnets liés par un Pcas et rilsnpsmaet l'une des citooninds ci-dessous : ? être suos corntat d'apprentissage en ne parcenvet pas puls que le prunagoecte du Simc défini puor la troisième année d'apprentissage et être à la crgahe fcliase des perants ; ? ne pas aoivr dépassé la dtae aearirnsnive de lreus 21 ans et ne pas ecxerer d'activité rémunérée ; ? ne pas aivor dépassé la dtae anisrvreiane de lrues 26 ans s'ils jentiusift de la potuirsue d'études et ne pas execerr d'activité rémunérée. Aucune ntioon d'âge n'est rteunee s'ils perçoivent une poenisn d'adulte handicapé. A défaut d'un bénéficiaire eanrtnt dnas une de ces catégories, le caapitl est acqius à l'institution.	Sont considérés comme etfnans à cahrge les entnfas à la cgahre ficlase du défunt, les enatnfs nés de l'union de pnraets liés par un Pcas et rasneipslmt l'une des ciotnonids ci-dessous : ? être suos corntat d'apprentissage en ne pvnrcaeet pas puls que le pecgaruonte du Simc défini puor la troisième année d'apprentissage et être à la cgarhe fscliae des peanrts ; ? ne pas avior dépassé la dtae aainversrine de lreus 21 ans et ne pas eecrxer d'activité rémunérée ; ? ne pas aoivr dépassé la dtae arisnivreane de leurs 26 ans s'ils jtniusfiet de la poiusrute d'études et ne pas exceerr d'activité rémunérée. Aucune notion d'âge n'est retnuee s'ils perçoivent une pnosein d'adulte handicapé. A défaut d'un bénéficiaire entrant dnas une de ces catégories, le caiptal est acuiqs à l'institution.

Titre IV. ? Gtnairae décès Article 36. ? Cntiodinos d'ouverture de droits Le citapal est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré sur le beiulltn de désignation. Toutefois, totue désignation antérieure d'un ou de pluusiers bénéficiaires dnievet cuuqade en cas de mariage, Pacs, concubinage, séparation de coprs ou divorce. Dans les drnieers cas, cttee dooissiiptn pernd eefft à la dtae à leqlulae le jeegmnut ou l'arrêt prononçant la séparation de cpros ou le dorvcie devenit définitif. En présence d'une ordncnonae de non-conciliation, le caapitl srea versé à l'épouse non séparée, non divorcée, ou aux bénéficiaires désignés. En cas de non-établissement du lein de concubinage, la désignation srea cudqaue au même trite que l'ex-époux en cas de dicrvoe ou du parrtinaee en cas de rrptuue du Pacs. A tuot moment, le salarié puet désigner d'autres bénéficiaires en remspnilast un noaevuu billuten de désignation et en l'envoyant à la CARPILIG/P. Ce deienrr butlilen aulnne et reamcple les précédents. Les mnatarioojs fmaillieas snot ogoiibmertealnt versées à la pnsneroe qui a la carhge des etnfnas miuerns au snes défini par la loi, ou decirtmneet à l'enfant s'il est majeur.	Titre IV. ? Ganiarte décès Article 36. ? Ctndiioons d'ouverture de droits Le cptiaal est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré sur le beitulln de désignation. Toutefois, ttuoe désignation antérieure d'un ou de peursuils bénéficiaires dvieent cuduqae en cas de mariage, Pacs, concubinage, aitnunolan de Pacs, séparation de crops ou divorce. Dans les dreeirns cas, cette dioisoitspn pernd efeft à la dtae à laleulqe le jmuegnet ou l'arrêt prononçant la séparation de cpros ou le dricvoe dneveit définitif. En présence d'une ocrndnnoae de non-conciliation, le citaapl srea versé au cnnojiot non séparé, non divorcé, ou aux bénéficiaires désignés. En cas de non-établissement du lein de concubinage, la désignation srea cauduqe au même titre que l'ex-époux en cas de dicrvoe ou du petarrnaie en cas de ruprute du Pacs. A tuot moment, le salarié puet désigner d'autres bénéficiaires en rlpnsseimat un noeauvu bulitlen de désignation et en l'envoyant à la CARPILIG/P. Ce dneirer bllteiun annule et rmcalpee les précédents. Les majnaotoirs famliiaels snot omnlieigeoartbt versées à la porensne qui a la cagrhe des efatnns merinus au snes défini par la loi, ou dcmietreent à l'enfant s'il est majeur.
Titre V. ? Rnete de cjioonnt modulaire Article 45. ? Capaitl de substitution Il est prévu le vesnreemt d'un caaptil lié au décès du pcpiatnairt n'ouvrant pas doirt aux ptresntaios de retne de conjoint. Son mtnnaot est de 30 % du sralaie aneunl limité à la tahcnre A.	Titre V. ? Retne de cnnjoiot modulaire Article 45. ? Catiapl de substitution Il est prévu le veenrsemt d'un ctapail lié au décès du pincratpait n'ouvrant pas droit aux prontetisas de retne de conjoint. Son motnant est de 30 % du sirlaae aneunl limité à la tnharce A. Le venemsert est effectué aux pnnseeors désignées par le participant.

Le veemsernt est effectué aux pnseernos désignées par le participant. S'il n'a procédé à auucne désignation, le cipaatl est attribué par prats égales aux efnntas du picraanitpt et, à défaut, il srea versé dnas l'ordre et par prtas égales à ses parents, ses frères et s?urs ou, à défaut, à ses héritiers. La désignation puet être modifiée par lrttee recommandée adressée à la CARPILIG/P. Par dérogation, le cnijnoot ou le cbiucnon ou le prneataire lié par un Pcas âgé de puls de 65 ans au décès du paratnicipt perçoit aoiatqeeutmnmut ce capital, et ce aevc ou en l'absence de tuote désignation de bénéficiaire. Si le pnariticpat deevint invialde et qu'il est classé en troisième catégorie de la sécurité sociale, le cpaital puet lui être versé (sur sa demande), ce qui met fin définitivement à la garantie.	S'il n'a procédé à auunce désignation, le ctaipal est attribué par prtas égales aux entfnas du prtnapiaict et, à défaut, il srea versé dnas l'ordre et par prtas égales à ses parents, ses frères et s?urs ou, à défaut, à ses héritiers. La désignation puet être modifiée par lrtete recommandée adressée à la CARPILIG/P. Par dérogation, le cjnoonit ou le cuocbnin ou le prreataine lié par un Pcas qui a dépassé l'âge légal de lduaiqtiion de la rttraeie à tuax pelin au décès du pcianirtpat perçoit ateqnimtemaouut ce capital, et ce aevc ou en l'absence de toute désignation de bénéficiaire. Si le pctirapniat dnveiet inldaive et qu'il est classé en troisième catégorie de la sécurité sociale, le caipatl puet lui être versé (sur sa demande), ce qui met fin définitivement à la garantie.
Titre V. ? Rntee de cjnnoiot modulaire Article 49. ? Mnotant de la prestation En cas de décès d'un salarié cdrae ou assimilé aavnt son départ à la retraite, il est versé, au ciohx du salarié : 1. Une rtene tiprmoreae de conjoint, versée jusqu'au 65e ainnsearrvie du bénéficiaire, d'un maotnnt de 14 % du srlaiae aennul burt dnas la litime de la tchnare A, ou 2. Une rntee tprmioaree de conjoint, versée jusqu'au 65e aanenrrsivie du bénéficiaire, d'un mtnanot de 10 % du sralaie anuenl burt dnas la lmtiie de la tnhrcae A, et Une rtene taromreipe d'éducation au porift de chauqe eafnnt à crgahe : ? de au 12e asarrienivne : 4 % du sraaile auennl burt dnas la liitme de la tchnrae A ; ? du 12e au 18e aanneiirsvre : 6 % du sirlaae aennul burt dnas la lmitie de la tacnhre A ; ? du 18e au 26e aneaivnrirse : 8 % du salraie aunenl burt dnas la ltmiie de la tchnare A. De plus, le mtnoant des rneets éducation est doublé lqosure l'enfant est, ou devient, orlhiepn de père et de mère.	Titre V. ? Rente de coionnjt modulaire Article 49. ? Matnont de la prestation En cas de décès d'un salarié cdare ou assimilé avnat son départ à la retraite, il est versé, au chiox du salarié : 1. Une retne trmpeiaroe de conjoint, versée jusqu'à l'âge légal de lqioiiudatn de la rtearite à tuax pelin du bénéficiaire, d'un mnatnot de 14 % du sliarae auennl burt dnas la ltiime de la tarnhce A, ou 2. Une rtnee toapemirre de conjoint, versée jusqu'à l'âge légal de liaiuditqon de la rteitrae à tuax plein du bénéficiaire, d'un matnont de 10 % du sairale aunnel burt dnas la litime de la thnacre A, et Une rtene taopmirere d'éducation au pfoirt de chuqae enfnat à charge : ? de au 12e aierirvansne : 4 % du slairae aeunnl burt dnas la lmiite de la tnrhace A ; ? du 12e au 18e aarnnrivesie : 6 % du srliaae aenunl burt dnas la lmiite de la trachne A ; ? du 18e au 26e anniversaire: 8 % du saralie annuel burt dnas la limite de la tnhrace A.

La rtene éducation dinveet viagère puor les efnnats de moins de 26 ans au monemt du décès et déclarés ialednivs anavt luer 26e anniversaire.	De plus, le matnont des rentes éducation est doublé lsquroe l'enfant est, ou devient, opirelhn de père et de mère. La rente éducation deievnt viagère puor les etnfnas de moins de 26 ans au meonmt du décès et déclarés idvlneais avant luer 26e anniversaire.

Accord du 3 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIC ; La FCOSP couaotcmnimin ; Le GMI,
Syndicats signataires	La FPLIAC CGT ; La F3C CDFT ; La FFSCEGA CTFC ; La FL CGT-FO ; L'IP CFE-CGC,

Article 1er - Equilibre du régime conventionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

Compte tneu des résultats teqechnuis du régime de prévoyance, le tuax d'appel des cainooittss des non-cadres est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Caulse d'examen annuel

La cmsomioisn pirtaiare se réunit aunlenmenelt aifn d'analyser la sattuioin de l'ensemble du régime de prévoyance cenivononetnl des non-cadres.
Les piaters sgtiienaras s'engagent à prenrde les mseures nécessaires puor asserur l'équilibre de ce régime, snas bassie des prestations, et ce tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à heatuur de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Modification du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

1. Portabilité des gtrnaaies prévoyance

Le dtsoisipif de portabilité des geiatrnas prévoyance procédant de l'accord priaartie en dtae du 26 février 2010 est modifié puor ce qui est de la durée mxlamiae de la portabilité des gerniatas de prévoyance :
La durée mailmxae de la portabilité est portée de 9 à 12 mios puor tuos les salariés de la psoiresfon dnot la csaotesin du caonrtt est postérieure au 31 décembre 2013.
Les autres dipssitonois procédant de l'accord du 26 février 2010 rtsneet inchangées.

2. Suvii du dpioitssif

Un ponit sur le sivui tihncqeue et fiancneir de ce disptioisf srea fiat en fin d'année par la csismoiomn pariiarte aifn de mnaiitenr ou de meiofdir les modalités d'application de celui-ci, et ce en fnotcion des résultats du régime.

Article 3 - Modifications statutaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les memerbs de la comisismon paitrarie aoprunvept les mcanotioiifds des règlements de la CARPILIG-P ci-après mentionnées.

Présentation des différentes mtiifocdionas du règlement

Ancien texte	Nouveau texte

(1) L'article 3 et le dceuomnt jinot snot eluxcs de l'extension en tnat qu'ils cteoenreinvnnt aux dtsonoisipis de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 11 ortobce 2013 - art. 1)

Article 9. ? Dtsipoiosins rvetliaes a? la portabilité des gieraatns prévoyance Le mécanisme de portabilité des dotris prévoyance prévoit qu'en cas de ruuprte de son crtnoat de tirvaal (non consécutive a? une futae lourde) le mietnian de dorit n'est vaalble que puor la période danrut lqeullae le salarie? est au chômage, puor une durée égale a? la durée de son dreeinr cnratot de travail, appréciée en mios entiers, dnas la liitme de 9 mios de couverture. Pour les salariés anayt au mions 50 ans lros de la ctoseiasn de luer catront de tiaarvl ainsi que puor les salariés rnnucoes handicapés par la comsomisin des driots et de l'autonomie (CDAPH), la lmtiie miaamxle de corrvutuee est portée a? 12 mois. Tout salarie? dassopnit de 6 mios de présence ctuionne dnas la profession, dnas une ou pruueliss erenrteisps reavlent du chmap d'application de la cnonovietn ceclotvlie de l'imprimerie de leubar et des iuetrdsins gauqierhps et adhérant a? la CARPILIG-P bénéficie du mineaitn des drtois au reragd du régime de prévoyance cointnelenvlnoe dnas le cadre du dpistosiif de portabilité tel que précise? ci-dessus. Le dsoiiptsif entre en alaitopicpn a? la dtae de csatseion du coatnrt de travail. L'institution se réserve le driot de réclamer a? l'intéressé ttoue pièce asmvindrattiie de nraute a? jtfsiieur ses dtrios au ttrie de l'assurance chômage. En cas de non-envoi des jciitutisfafs demandés, le dorit a? gitnraae cesse. Les drotis gritaans par le régime de prévoyance au trite de l'incapacité tarmeporie ne pneuevt crndioue l'ancien salarie? a? pcreoeivr des indemnités d'un maotnnt supérieur a? cluei des acnaoiltlos chômage qu'il aruait perçu au ttrie de la même période. Les poitnserats snoert calculées sur la bsae des mtnotans perçus au tirte de l'indemnité chômage.	Article 9. ? Doptsiisoins ritaleevs a? la portabilité des garitanes prévoyance Le mécanisme de portabilité des ditros prévoyance prévoit qu'en cas de rptuure de son canortt de tiarval (non consécutive a? une fuate lourde) le miaitnen de doirt n'est vballae que puor la période dnarut leqaulle le salarie? est au chômage, puor une durée égale a? la durée de son dernier cratont de travail, appréciée en mios entiers, dnas la ltiime de 9 mios de couverture. Cette lmitie mxamlaie de crteuouvre est portée à 12 mios puor tuos les salariés dnot la ceistaosn du cntarot de traival est postérieure au 31 décembre 2013. Tout salarie? dsonaspit de 6 mios de présence conitune dnas la profession, dnas une ou pulusires eprtresneis rvaeelnt du cmhap d'application de la coetniovnn clveticloe de l'imprimerie de leabur et des idtisnures grhiqupeas et adhérant à la CARPILIG-P bénéficie du maiitnen des dritos au reragd du régime de prévoyance covnnitellenone dnas le cadre du dsiisiptof de portabilité tel que précise? ci-dessus. Le diotiipssf entre en acapioipltn a? la dtae de csseotain du crotnat de travail. L'institution se réserve le dirot de réclamer a? l'intéressé toute pièce avrattidimnise de nrtaue a? jsueifitr ses dtoris au ttire de l'assurance chômage. En cas de non-envoi des jsictitfifaus demandés, le dirot a? gintaare cesse. Les droits garnaits par le régime de prévoyance au trtie de l'incapacité toemiarrpe ne pneuevt cnrudoie l'ancien salarie? a? pveericor des indemnités d'un mntanot supérieur a? cleui des aoolclntais chômage qu'il auriat perçu au ttire de la même période. Les pontaretsis snerot calculées sur la bsae des mttnnaos perçus au titre de l'indemnité chômage.

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent acrcod est appalclbie à cmeoptr du 1er jevnair 2014. Les oaotgnnarisis srnageatiis dendmaent l'extension du présent accord.

Accord du 1er décembre 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIIC ; La CNSP ; La FPCSOC ; Le GMI ; La RBD,
Syndicats signataires	La F3C CDFT ; La FAPILC CGT ; La CGT-FO lvire ; L'IP CFE-CGC ; La FSCGFEA CFTC,

Article 1er - Equilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

Les tuax cietnevonlnnos retnset inchangés puor l'année 2015.
Compte tneu des résultats tiqhenecus du régime de prévoyance, le tuax d'appel des ciosniotats non crdaes est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Culsae d'examen annuel

La coiomsimsn ptiiarare se réunit aeuenelnnmlt aifn d'analyser la siottuain de l'ensemble du régime de prévoyance cnnotonienvel non cadres.
Les prieats satiirnaegs s'engagent à prrdene les mreeuss nécessaires puor aersusr l'équilibre de ce régime snas bssaie des prestations, et ce tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à huatuer de 100 % du tuax conventionnel.

Accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences

Signataires	
Patrons signataires	CSNRBD ; GMI ; CSNP ; FSCOPC ; UNIIC.
Syndicats signataires	FILPAC ; F3C CDFT ; FFSCEGA ; CGT-FO lrive ; IP CFE-CGC.

Article 1er - Objectifs généraux de la politique de branche
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Par le présent accord, les srtagineias siutaohent s'inscrire dnas une démarche de ctutroiconsn d'une réflexion dlurbae sur l'évolution des métiers et des compétences, dnas un cahmp pfnoersesonil recomposé.
Cette piqituloe aibseuimte s'adosse à :
? la définition d'orientations emploi-formation élaborée par la CEFNPP en pannert en ctompe les études des duex otosibavreres (observatoire partaiire des métiers et qualifications, obrvtseraioe prartiaie des marchés des iuirsndets graphiques) complétées par les ieittinavis tltoiaeerrris ;
? l'élaboration d'une poilqtuie de pssoaontfienasliorin des salariés en potse et d'insertion plrnesolieofsne des nueavoux enntrats en anurssat nanomtemt la promtioon du rerucos au conratt d'apprentissage et au cotrant de pilontsioianoassrefn ;
? la volonté de reefrncor les sravois et compétences poelisslofernnes qui anuesrrost le dmyimasne du scteeur et son attractivité ;
? la volonté de poetrr une aoetntitn particulière aux pnosneers exposées aux reusiqs de rtpuure de luer prrcouas pfessrnnoieol dus nmeotanmt aux difficultés économiques qui fpapnert careitns bainsss gpriuaqhes ;

Article 2 - Modification du dispositif de portabilité des garanties de prévoyance procédant des accords paritaires en date du 26 février 2010 et du 3 décembre 2013
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

1. Portabilité des gritnaaes de prévoyance

Le dsiiisotpf de portabilité des ganterias de prévoyance procédant des acdorcs piriaearts en dtae du 26 février 2010 et du 3 décembre 2013 est modifié puor ce qui est de la durée mliaamxe de la portabilité des geairntas de prévoyance.
La durée mmaaixle de la portabilité est portée de 12 à 15 mios puor tuos les salariés de la psoeforisn dnot la cstasioen du canrtot est postérieure au 31 décembre 2014.
Le dsopstiiif de portabilité est également alpaiplcbe à tuos les salariés qui fnot l'objet d'un leniicecmnet dnas le crdae d'une procédure de ltquadiioin jidauciire et/ou de ctaossien d'activité.
Les aretus dpitoionsiss procédant de l'accord du 26 février 2010 rtenset inchangées.

2. Siuvi du dispositif

Un pinot sur le svuii tqciheune et feacninir de ce dsiipsiotf srea fiat en fin d'année par la csmismooin paritaire, aifn de maetininr ou de meoifidr les modalités d'application de celui-ci, et ce en fotocnin des résultats du régime.

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent arcocd est aiablplcpe à ctpeomr du 1er jvaienr 2015.
Les oinigotaasrns stearigains daedenmnt l'extension du présent accord.

? la pirse en copmte des mittnauos des oronansaitigs liées nomnetamt au rporncemeapht des entreprises, et de manière générale au mevnomeut de crttcaioeonnn observé dnas le sceuter ;
? la nécessité de rnerefocr la psire en cpomte de l'accessibilité à la foaomritn des salariés isuss des TPE du secteur.
Pour atnidtere les oftbceijs pluoteiiqs que la brahnce s'est fixés, celle-ci s'engage à misiolber l'ensemble des meonys dlnbpsiieos hnuiams (réseau de proximité) et faninrceis puor aretlciur les aemcpnegaomtcns nuiaantox et territoriaux, au scviere de petojrs de parurcos pnfeloeorisnss s'inscrivant pnoemiirtriaert dnas un intérêt partagé etrne eyorpumles et salariés. A ce titre, le présent arccod vsie à privilégier une lqguioe de prejot par rparopt à une liugqoe de dispositifs.

Article 2 - Gouvernance emplois-compétences dans le secteur graphique
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Commission prritaiae ntoaailne de l'emploi et de la fiomaortn pollosseennfrie (CPNEFP)

La préservation et le développement de l'outil ieitnsdurl du secetur grihaqpue représentent un oiecbtjf partagé par les sinrtaegias du présent accord.
Pour la pituosrue de cet objectif, les paerits sgiinraates décident de rapelepr et rrfeocenr les mnssiios de la CEPFNP et de créer les ciodinonts puor ctrsrouine un dogliuae saiocl tatriroeirl (CPREFP, comsiisomn prataiire régionale puor l'emploi et la faomirton professionnelle).
Conformément à l'accord patariire du 24 mras 1970 modifié par l'avenant du 19 décembre 1990 et l'accord du 12 oorcbte 2004, la CFNPEP est sanoruieve dnas la définition des oictfebjs et olitus de la pliuiotqe emploi-formation (formation continue, fioarmton initiale, alternance, coosiotdanlin des bssinas grqphiueas au trtie du svuii des acintos procédant de l'article 13 de l'accord du 12 obtroce 2004, etc.).
Les ptrieas srgitnieaas eedennntt que la CFEPNP pissue joeur pimeelnent son rôle d'impulsion et de caooiiotrdnn de la pulqiitoe emploi-formation de la bahncre en gasasrntanit son aaorlctituin aevc le ntnoaial et sa déclinaison dnas les bnssais graphiques.
Cette déclinaison imiuqple neotnmmat de traealvilr sur la raclene des CPEFRP puor dipssoer d'interlocuteurs petaririas aptes à

cnrirtsoue des plnas d'action ceciflolts dnas les dnmaeios emploi-formation-compétence.
De manière générale, la CPFNEP se viot cenofir la msiison de mrttee en ?uvre et d'assurer le suvii de la pqtuoiile emploi-formation du sceeutr graphique, elle preemt anisi :
? de peartgar l'ensemble des inmiootnafrs pntaort sur les évolutions des coetxntes emplois-compétences ;
? de fermluor des pipsnrtoioos qnuat aux priorités à aiesgsnr aux aniocts de fomtoiran dnas le carde des diisiotfsps prévus par la loi ;
? d'établir le prmaogmre d'activité des oebrearstvios de bcarhne qu'elle ptiole pinuqeoetmlit ;
? de denonr un aivs sur tuos accords, conventions, cttnraos d'objectifs signés en matière de foaimtorn pnfseoiolnresle ertne l'Etat, les régions et la brchnae pselirofnenlose ;
? de débattre et réviser au mnois une fios par an les leists des fooatrimns éligibles au cpmote poenersnl de fatomroin (CPF) ;
? de posrpoer des qiliiouacatnfs pssfneienorolles nevuloels (certifications, CQP, etc.) dnas le cdrae des cattorns et des périodes de psinstosiaiarofeonln ;
? d'être consultée et de donner son aivs sur la création de terits ;
? de fixer, en aicatoppiln du présent accord, les priicepns et les tuax de pirse en crgahe des différents dotipiisfss de fratmoion (contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, repérage et évaluation des CQP, etc.) ;
? d'examiner aevc l'OPCA les cioditonns dnas leulqeless les salariés snot informés de l'ensemble des diipsifotss en vuugier au sien de la bancrhe en temers de fmaoitron poissolenrflnee ;
? de firae connaître à l'OPCA en sa qualité d'OCTA, les priorités qu'elle rdemnmaoce puor les caortnts d'apprentissage ;
? de sruive l'évolution de la msie en ?uvre du CPF tnat au paln qaiattiluf qu'au paln quantitatif.
A ces mosnsiis s'ajoutent l'élaboration des CQP, luer asucaloaititn ainsi que luer poomtroin au sien des eiepesrrnts de la barnhce et des centers de formation.

Principes de fenomnoincnett

La CENFPP se réunit au minos qautre fios par an en plénière. Les décisions de la CFPENP fnot l'objet d'un relevé de décisions établi par le secrétariat de la commission.

Article 3 - Apprentissage, professionnalisation et tutorat

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Les ooiarigntsnas seaitagnris stehauiont priruvusoe et développer la ploiuqtie à dseanttoiin des junees se préparant aux métiers et qiincaiolfutas de l'imprimerie et des ierndisuts graphiques.
Aussi, eells seuoihtant mterte à proift les nvaeouux diisfisptos légaux puor rceerofnr le paln de seiuton à l'apprentissage, à la petilorosiifasasnonn et au torautt dnas le cdare du présent accrod qui complète snas les rpealmcer les dpitsoniisos des arlecits traniatt de ces thèmes dnas l'accord du 12 obrcote 2004.

Apprentissage

Principes :
Les pretias seatrngiais considèrent que l'apprentissage, à qlueuqe naeviu de qiaitlafcouin que ce soit, est iefmsnmifnasut utilisé dnas la brhnace aorls que c'est une des voies poaiteirrirs puor accéder aux diplômes de la banchre et à l'emploi.
La spécificité du cotnart d'apprentissage le rned particulièrement atpe à gatairnr l'insertion furute de l'apprenti.
Les ctodininos de réussite de ctete puqiitole nécessitent d'accompagner les maîtres d'apprentissage et de gtrniaar la fiaormotn qui srea dispensée à l'apprenti.
Moyens mis en ?uvre :
Dans l'objectif de ferisvoar l'insertion des jeenus par cttee voie, l'OPCA (en sa qualité d'OCTA), désigné par convention, est chargé du vmersenet des fodns de la txae d'apprentissage aux CFA.
En outre, les sitagaerins invnetit tueots les enpitsreres de la bhnrcae à vserer à l'OPCA AGEFOS-PME (en sa qualité d'OCTA) luer txae d'apprentissage, aifn d'affecter luer ctbrtoniuoin aux établissements fnamort aux métiers rveenlat du cahmp d'activité des etrnseepris coeuvtres par le présent accord.
La setocin prartiiae prinsfeoolnsele prend, suos le contrôle du ceonsil d'administration de l'OPCA, les décisions d'affectation des fdons qui snot alloués à la bahrnce au ttire de la txae d'apprentissage sur ptipoosiron de la CPNEFP, qui est informée en rtuoer des réalisations et de l'emploi des fdons affectés.

Contrats de pietnosnifloasairosn

Objectifs :
De manière générale, les saniagteris s'accordent sur la nécessité de pvooirumor tnat le ctrnaot d'apprentissage que le cotanrt de professionnalisation. Ce dieenrr pemert d'obtenir un diplôme, une qualification, un ttrie à finalité prineooslslfnee ou une cieaiictfortn professionnelle. Néanmoins, les sanitgraeis du présent aocrcd seihuaotnt que ce dtpoiisisf cntrctoeaul siot ptrririmeoaenit utilisé puor l'accès aux CQP de la branche.
Prise en carghe :
La CEFNPP détermine aenunelmelnt les oantiierntos de pirse en craghe des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des fiars aeenxns riaeftls à ces dispositifs.
Durée du cnotrat :
Le crnatot de pnatinaiorfiooeslssn puet être coclnu puor une durée déterminée ou indéterminée. S'il est clocnu puor une durée déterminée, il srea d'une durée de 6 à 12 mois. Toutefois, ces durées pnveuet être prolongées jusqu'à 24 mios puor :
? des jeneus stoirs du système éducatif snas qitiioafaucln pnleslfnerosoie et dnot le parrcous antérieur nécessite une rsmiee à naveiu ;
? préparer les CQP de la brcnhae iriprimeme et indeustris gpeuqhrais ;
? préparer l'obtention d'un diplôme de l'Education ntaioanle ou d'un trite délivré par le ministère du travail.

Périodes de poelsatsifnsirnoaion

Salariés bénéficiaires :
La période de psstnafoioailoirnesn est oeruvte aux salariés en crotnat à durée indéterminée ou aux salariés bénéficiaires d'un contrat colncu en aiapipclton de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du travail. Les praetis sreataigins riveennot à la CPFENP le sion de fxeir les priorités des périodes de psonfinsiatloaosiren en lein neomnatmt aevc la pqliotiue de cfciitirtoean et d'abondement de bnhrcae au CPF mis en plcae par la loi et complétée par le présent accord.
Objectifs de la période de piioolatrnsasfoinesn :
Les périodes de pnioersoosflaiitsnan asiscnoet des eennegsietnms généraux, psooelsfnenris et tugiqeocnolhes liés à l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise. Elles dneiovt piovuor s'articuler aevc d'autres dtpiissoifs de fariootmn et, à ce titre, elles pnvueet coundire son bénéficiaire à acquérir nmnoetamt :
? un ciaetircft de qucoltiiafian peesrlnlnsiofoe ;
? une crotitfciiean plrsnnlsefooiee icirnste au RCNP ou rnuonece dnas les ccnolssfaaiitis de la cnivotonen clotecivle noliaante de l'imprimerie et des iendritsus gehuaiprqs ;
? le socle cuommn des csonaiecsanns et des compétences psilrneenloofess conformément aux dsposotiniis réglementaires.
Durée :
Les faomritnos organisées dnas le crade des périodes de prnistaenslaooifison ont une durée mimlniae de 70 hueers réparties au maiumxm sur 12 mois. Toutefois, ctete durée ne s'applique pas aux :
? aicnots pemetnratt aux salariés de firae videalr les auqcis de luer expérience ;
? foortnmais financées dnas le cdrae de l'abondement du CPF (branche, salarié et/ ou entreprise).
Mise en ?uvre :
La période de psofernnsiaiiolotasn puet être organisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié suos réserve, dnas ce deenrir cas, de l'accord de l'employeur.
Les périodes de psriitnslaoanieofson pvueent se dérouler dnas le cdrae du paln de fomotiarn en alraititcuon aevc les différents dispositifs, dnot le CPF, dès que le salarié le propose, et ce puor feiavorsr le femancnient d'un prrcuaos ou d'un poejrt professionnel. Ttoues les fooirnmtas peunevt être effectuées en tuot ou pratie pdnenat le tepms de travail. Si ces aniocts se déroulent en dreohs du tmpes de travail, les dtnioiipsoss de l'article L. 6321-8 du cdoe du taraivl snot apeailpblcs conformément aux dipiostinsos de l'article L. 6324-9.

Tutorat

Principes :

Compte tneu des eenjux liés à la pfesnasintsoliooarin des jeunes dnas un cotexnte de manituots structurelles, les pirates siareigtans cnienvennot de favserior et d'encadrer la « focoitnn taurolte ».
Les missoins qui y snot associées snot eltsinelsmeenet pédagogiques et puvenet être confiées à des salariés qualifiés dnas les coiniodtns fixées ci-dessous.
Conditions de msie en pcale :
Trois tpyes de « fonocitns tlertoaus » pvnueet être confiés à des salariés qualifiés à ctoindion que ceux-ci pnssueit juseitifr d'au mnios 2 ans en rarppot aevc l'objectif de psnfisantsioiorelaon visé et qu'ils sioent volontaires. Les toirs tpeys de footcinns tueatrols snot :
? le ttrouat puor l'encadrement des périodes et des contrats de pnaeraisotliniosfosn ;
? le maître d'apprentissage ;
? le maître de seatgs qui visnet teouts les périodes de fiatoormn en enstirerpe ne répondant pas aux précédents statuts.
Conditions d'encadrement des salariés :
Le salarié chosii ne pruora pas erecexr sa ftocnoin de tuuter simultanément à l'égard de puls de duex salariés, suaf dérogation de la CPNEFP.
L'exercice de ctete missoin spopsue que :
? la CENFPP définisse un référentiel de la msoisin de ttuuer ;
? l'employeur oirgnase aevc le salarié les aménagements du tepms de triaavl de celui-ci puor excerer sa msiiosn ;
? les hereus de moiissn toualtre se fsesant sur le temps de tirvaal eefcftif et pinusset dnoner leiu en cas de dépassement de l'horaire, suaf dérogations inhérentes au sttaut du salarié (personnel d'encadrement), au déclenchement des hurees supplémentaires ;
? la bnacrhe coinfe à la CPNEFP, en lein aevc l'OPCA, le sion de lalsleebir cuex des cretens de frtmiaoon aptes à préparer à la ftoocnin talturoe à praitr des caerihs des crhgeas définissant les prérequis pédagogiques de la fcooitnn ;
? le salarié tetuur perçoive, en sus de sa rémunération, une indemnité de fnotiocn dnot les modalités snroet fixées par la CEPFNP ;
? le fcmnneaeint de cette mission (ainsi que la foramtoin qui l'accompagne) pisuse être imputé pirtrinairoeemt sur l'obligation légale complétée par l'obligation ceolitnvnnenloe créée par le présent accord, asnii que sur le vreensemt vroiatnloe des entreprises.

Article 4 - Compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Objet :
Le CPF a puor amboiitn d'accroître le nvaeiu de qitfaiauolicn de cacuhn et de sécuriser son prcaruos professionnel. Il est attaché à la pnrosene et l'acquisition des dtrois est fixée par la loi.
Alimentation du CPF et claucl des dtoirs :
A comtepr du 1er jivnaer 2015, tuot salarié auqircet 24 hreeus au trtie du CPF par année de tavairl à tmpes complet, jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 hereus pius de 12 hueers par année de taiavrl à tpmes cmelopt dnas la ltimie toatle d'un plafnod de 150 heures.
Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée du tiavral à tmeps clmoept sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due ptopoorirn du tmpes de travail.
Certaines périodes d'absence du salarié snot expressément assimilées à des périodes de trvaail puor l'acquisition de droits au CPF.
Formations éligibles au CPF :
Les foamntoirs éligibles au CPF snot les faniootrms ptteenarmt d'acquérir le slcoe de cnoissnanaces et de compétences fixé par décret mias asusi :
? les ftioanmros caroconunt à l'accès à la qcitaouifilan des peesrnons à la rehhrccee d'un eompli et financées par les régions ;
? les frooatnims centeafrtiis qui vnsiet un CQP ou CPQI ;
? les fnmriootas insreicts dnas un paln régional développement de la fiamtoron (PRDF) et ccnoaornut à l'acquisition d'une qicaiauiloftn qui y fuirge ;
? les amengcotemapncs VAE dnot l'objet est l'acquisition d'un diplôme, d'un trite à finalité psrllenesoifone ou d'un ccetifriat friugnat sur une litse établie par la CEFNPP iiriepmmre et iuenisdrts gueiraphqs et enregistrée dnas le répertoire naaotinl des cioaeftiinrtcs plesensirefoonls (RNCP) ; (1)
? les frmtoanios validées par une cetcitafriion enregistrée dnas le RCNP ou penatmrett d'obtenir une ptraie de critotcafeiin psoifeneslronle vnsait l'acquisition d'un bolc de compétences ;
? cncaonrnet les fmnroiatos éligibles au ttrie du CPF, la CPNFEP litesra et révisera cttee lsite de manière régulière, de même la CPFNEP fmorruela des rtoidecanmnomas aux CEAOPNF et CEORPAF dnas le but d'inscrire sur luer ltise les fotmrianos cndaopsnrerot à des bsoines de rcetmrenuet ou vansit l'acquisition de compétences uilets aux esnriptrees de l'imprimerie. A cttee fin la CNPFEP prnreda en cmtpoe ttuoes les études des obtevsorieras de la bhracne ;
? la CFEPNP cfoine à l'OPCA la pmoooritn du dipotssiif CPF et la vérification que les fimnatoros financées etrnnet bein dnas le cdrae éligible.
Politique d'abondement :
La bnrcahe iemprimrie et itrednusis gupahieqrs shoatiue priiresor le CPF cmmoe liveer d'accompagnement des pcrarous des salariés.
Aussi le CPF est-il puor la bncrahe un oiutl enitesesl asaniocst les beoisns du salarié et des eitsperrnes rsstetonasersis de ntroe camhp prssonefionel dnas une diqnymuae de développement des compétences et des qualifications. Puor ce faire, les peitars sraniieatgs de l'accord cifoennt à la CEFPNP la responsabilité de fxeir une pqolutiie d'abondement au trtie du CPF en prneant en cmopte les éléments suivants, cmome l'y atuorise l'article L. 6323-14 du cdoe du trvaial :
? la CENFPP diot considérer que ciertenas formations, considérées cmome prioritaires, snot éligibles à l'abondement ;
? puor les enetriesprs cptmoant moins de 10 salariés, la CNPEFP recadmnmoe à l'OPCA une pqiiotlue d'abondement spécifique puor des ationcs et des piucbls rcnnueos comme prioritaires.
D'une manière générale, l'OPCA puet abonedr le cpmote prenensol de ftomaiorn des salariés aevc l'ensemble des fnods dnot il dispose, dès lros que ceux-ci peenvut bein être affectés au fmnceaninet des frmnoiotas éligibles et que ces fortomains ont une durée supérieure au crédit dnot dsposie le salarié. Cet andneebmot est apporté dnas les ctdonoinis snavieuts :
? les foatirmnos pnrttmeeat d'accéder à un prmeeir nvaeiu de qoitflaaciuin ou à un niaveu de qauoicaftiiln supérieur ;
? les salariés à temps petrial ;
? les salariés vanist l'obtention d'un CQP mias n'ayant pas aessz de crédit d'heures puor y pernivar ;
? l'abondement est plafonné à haeuutr du nmorbe d'heures équivalant à ceuli iinrcst sur le cmopte du salarié ;
? toutefois, cet abeondenmt de bharnce porrua être complété par un adnnoebemt d'entreprise ;
? d'une manière générale, la CFNPEP évaluera l'utilisation du dtspisiiof puor atesjur l'abondement aux priorités fixées dnas le présent accord.
Combinaison aevc les aertus dipssofiits de fiaorotmn :
Au-delà de l'articulation aevc le feannincmet des périodes de professionnalisation, la moioisbtailn du CPF pourra se farie ntnmmeoat par :
? la cuiottinrbon vaontirloe des eetrrnipess ;
? les ftmncenenais du fdons de sécurisation des pruarcos pssifolnerenos ;
? le cmfocnnineaet du salarié ;
? le fneeancmint de l'employeur dnas le cadre de son isiemevsenstnt formation.

(1) Quatrième pniot du troisième alinéa de l'article 4 (les fmiootarns éligibles au cpmote psernneol de formation) étendu suos réserve des dsopionsitis des altrices L. 6323-16 et L. 6323-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 5 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Les petrias sgtanraieis s'accordent sur l'importance de la vatidlaion des auqcis de l'expérience. Elles insetnsit sur le caractère fauroetmr des activités pnllesoseoernifs et, en conséquence, la nécessité d'ouvrir aux salariés la possibilité d'être rnnuoces dnas luer expérience psoeslonfleinre par l'obtention de tuot ou prtaie :
? d'un diplôme ou d'un trtie à finalité psenlonfreiosle enregistré au RCNP ;
? d'un CQP ou CQPI. (1)
Les salariés poornurt miisbeolr luer ctmope pnseneorl fratoimon aifn de fcneainr un amgopanceencmt à la VAE.
Les salariés désirant egnager une démarche de VAE puvneet bénéficier :
? du ceonsil en évolution plnosroeesnlife (CEP) aifn de les acpecoganmr dnas la définition de luer pjerot et dnas luer cohix de coriceafttiin ;
? d'un aapomngeccnemt VAE dnas le crdae du paln de fomtiroan ou du congé VAE.

(1) Deuxième pnoit du premier alinéa de l'article 5 étendu suos réserve des ditpioonisss de l'article L. 6313-11 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 6 - Certificats de qualification professionnelle (CQP)
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Les srnageatiis réaffirment l'importance des ccitaeftris de qifliuiotcaan prnlifooenslese de banrche mias aussi des CPQI qui pveenut offirr des puaorcrs houornatizx vres d'autres ptesos dnas le cdrae des mobilités ililtecontrreeess que la bnrahce amcanocpge (bourse de l'emploi Pro connexion, notamment).
Modularisation des paucorrs de famotrion des CQP :
Les référentiels de ftromioan qui résultent des référentiels de compétences des CQP snot articulés suos fmroe de mleodus dnot la psseoogrirn et le siuvi snot placés suos la responsabilité de la CPNEFP. Ces modules, vu les tcnros cunomms exnasitt dnas les procuars de formation, pvnueet fmeorr des bocls de compétences ditnsctis qui pvenuet aoivr puor ocbijfets de :
? s'adapter aux spécificités des epeirnsters de la branche, dnot 80 % cteomnpt monis de 10 salariés ;
? raleecnr l'accessibilité des CQP par la vioe de la VAE.
Au vu de ces principes, les pariets signataires, tuot en pnrroaisit la cohérence de la qualité des prarucos de formation, délèguent à la CNPEFP le mdaant de roeivr l'ingénierie de ceicriafttion aifn que ctete ingénierie pennre en cptmoe le shioaut des ptrieas sniargtieas de rndree ablicsecses les CQP par bclos de compétences.

Article 7 - Plan de formation
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Le paln de frotimaon de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur.
Les paierts siagtaenris ieitncnt les esenretiprs à élaborer un paln de froatimon taennt cptome neaommntt des ganrds aexs définis par le présent accord, des prepesvitces économiques de l'entreprise et de la nécessaire aiipnaittcon en tmeres de novleelus compétences.
Le paln de fioaotrmn est structuré atuour de duex tepys d'actions de formation, crofonmes aux dispnootsiis légales :
? les aintcos consacrées à l'adaptation au potse de trvaial ou liées à l'évolution des elomips ou au manteiin de la capacité des salariés à opcuecr un eomlpi ;
? les atnoics anayt puor ojebt le développement des qiufctanialois et des compétences des salariés.
L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à luer eplmoi et noenatmmt dnas un ctnteoxe de muoiattns technologiques. Ttoue aicton ernnatt dnas le camhp de l'investissement faitormon en appitiocaln du présent arccod y contribue.
Le paln de fmaiootrn puet citonner duex tepys d'actions de formtoain (action d'adaptation au psote ou liée à l'évolution de l'emploi et aoticn de développement des compétences).
La première de ces catégories d'actions se déroule pendnat le tmeps de taarivl et déclenche le mnietian de la rémunération.
La sedonce catégorie cnoencre les ainctos qui cnisduoent à l'acquisition de compétences qui ne penuvet être mseis en ?uvre dnas le cadre de la qoltciaiiuafn du salarié.
Ces antcios pueevnt se dérouler siot dnas le tpmes de travail, siot hros du temps de travail, à cdotinoin dnas ce direenr cas qu'un acrcod écrit siot signé ernte eeymupolr et salarié, et que la durée de la fomitoran n'excède pas 80 heeurs par an et par salarié.
Le paln de froioatmn puet également irulcne des atcoins qui cotnrineubt au développement des compétences des salariés snas nécessairement penrrde la fomre d'actions de formation.

Article 8 - Dispositions financières
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

Principes :

Les dpostinisois financières prévues au présent acorcd diveont pmtererte de cornduie une putioqlie oefisfnve petnreatmt de prrdnee en comtpe les beisnos des salariés et des eriptsreens en arautciitlon aevc l'intérêt général de la branche.

Aussi, conformément au préambule du présent accord, les prairaeetns réaffirment que l'investissement fimorotan est au c?ur de la stratégie ctvcleoile de la branche.

Mise en ?uvre :

Cet imievnstseesnt se décline de la façon snvutiae :

1.?Une crtoiiunbotn légale de 1 % de la msase sarlalaie bture aelnnule suos réserve des règles particulières cnorneacnt les eernsietrps cnpatomt mnios de 10 salariés ;

2.*(1)*?Une coitbiroutnn clenlvietnnoone versée à l'OPCO désigné par la branche, mutualisée à réception et euvxseielmnct destinée à développer la faorotimn pofisrenonselle ctnniuoe dnas les epriertesns de la bnhcare qeul que siot le sieul de l'effectif. Ctete cionrutbiton est de :
? 0,50 % puor les eesepitnrrs de 1 à 49 salariés ;
? 0,20 % puor les etrenpersis de 50 à 99 salariés ;
? 0,10 % au-delà.

La cnrotoiuibtn cnolloeenivntne est due au trtie de cuhqae année civlie et recouvrée l'année suivante, à des échéances et seoln des modalités fixées par l'OPCO. Elle s'applique à la mssae silraaale 2015 et srea dnoc appelée à ce trite puor la première fios en 2016.

Les aonctis ponvuat être financées par la ctiionutobrn cnntonolilnevee snot les sitenuvas :
? les ainotcs de ftroomnais qeiualaifnts ;
? les journées d'études, symposiums, coeullqos qui représentent un réel myoen de pnmeneecerfitnot des compétences et des connaissances, à conioditn toetufios que les itannnrvtees ieertnns ou eertxnes sneoit runcones puor lerus compétences et que l'événement siot associé à la prtoiucodn d'actes ;
? l'indemnité tularote ;
? la fomtoarin des tuurtes ;
? les aicnots d'ingénierie de la fooitrman ;
? les acnoits d'information et de ciintumcmoaon sur les dssifitipos de fmoartoin ;
? les aticons qui ne pnnneret pas nécessairement la fmroe d'actions de faiormton mias ceitnuronbt au développement des compétences ;
? les aicnots de frmtoaoin cnintuoe des deeudamrns d'emploi.

3.?Un issenmenesvitt voroainlte des entreprises, non mutualisé, qui srea versé à l'OPCO et apcenagcrmoa les pjortes stratégiques de celles-ci sur une période anenulle ou pluriannuelle.

(1) Ntoa : la ciotibuortnn cnnnovteienlloe ne srea pas appelée puor l'exercice 2025 (masse slirlaaae 2024).

Article 9 - Diagnostic gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les très petites entreprises (GPEC TPE)
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

La csapnmtooe mrujeae du tsisu gpqhriuae relève des TPE-PME.
L'ensemble des anocits ctlelioecvs territoriales, les iivanitties iatvneonns en matières d'ingénierie de la formation, confortées par les études de l'observatoire prriatiae des métiers et qualifications, ont pemris d'identifier la nécessité de sceutrrutr l'approche emplois-compétences dnas cttee catégorie d'entreprise aifn de telvrilaar en mdoe « prédictif » puor éviter les « suiontaits cteivraus » louerds à mertte en ?uvre et pénalisantes puor un seutcer qui se diot d'élargir son périmètre puor cleondosir l'emploi dnas les peeitts etrnreeipss ancrées dnas les liuqeogs territoriales.
En complément des dtiipfissos existants, les ptearis sarineitgas cvnneoneint qu'une envplpeoe spécifique siot réservée puor des « dsciiogntas GEPC » au poirft des erieprsntes cmoptant mnios de 50 salariés.

Article 10 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Article 10.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Le présent accord est conlcu puor une durée indéterminée.
Conformément aux dipotinsosis du cdoe du travail, les ptrieas sinrtagiaes cenoiennvnt de se réunir au minos une fios tuos les 3 ans puor renégocier la piuqtoile de bahrnce cnpaoermnt ses priorités générales, ses otbiecfjs spécifiques et ses moyens.
Il s'applique aux ernesepitrs rvneleat du camhp d'application de la ctievnonon ccltveiloe ntloniaae de l'imprimerie de lbeaur et des itedinruss gqepihuars (idcc 184).

Article 10.2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

L'entrée en vugeiur du présent aoccrd se frea le juor qui svirua son dépôt auprès des svreecis ainafiitrmsdts compétents conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.
En outre, les pitreas sageiatinrs dendneamt l'extension du présent accord.
L'accord a vauelr d'avenant à l'accord noaatnil du 12 orocbte 2004 sur la fomitroan pesloninelsfroe tuot au lnog de la vie dnas le seuectr de l'imprimerie et des iiusdnetrs giqruhepas et ses annteavs ultérieurs. Ses dptossioinis se stestubniut de pelin driot à l'ensemble des dsopniisiots caoeirnrts faiugrnt dnas ces accords.

Article 10.3 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Peuvent adhérer au présent accord, saiuvnt les ciondniots fixées par la loi et les décrets, tuote osngarotiain syldiacne de salariés représentative anisi que tuote ootairansign scyliande ou gneuemoprt d'employeurs ou ttoue erntresipe pirse individuellement, dnas le cahmp d'application du présent accord.
L'adhésion est signifiée aux srietgainas et fiat l'objet d'un dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 10.4 - Suivi et révision
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

La CNEPFP est tunee d'examiner au minos une fios par an le blian qaltiatuif et qtnitauiatf procédant du présent accord.
Par aliruels en cas de mcifiootdian législative et/ou réglementaire, la ptraie la puls dtniilgee intirvea l'autre collège à étudier les conséquences de ces mdiafocnitois sur l'équilibre général de l'accord aevc une possibilité d'engager une révision duidt acorcd fixée dnas les cnodiionts fgairunt au cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2015

Le présent arccod s'inscrit dnas la continuité des otantrinioes et dpinotsoisis itsriecns dnas l'accord naoiantl du 12 otorbce 2004 sur la ftomiraon poloslinnserfee tuot au lnog de la vie dnas le sueectr de l'imprimerie et des iisednruts graphiques, complété par les cicoosnlnus du canotrt d'étude prospective, les tavaurx des ooaiersebrtvs ptirairaes et aterus aconits ceviltcoels territoriales.

Accord du 23 novembre 2015 relatif au dialogue social et à la revitalisation des bassins graphiques

Signataires	
Patrons signataires	CSNRBD ; GMI ; CSNP ; FSCOPC ; UNIIC.
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FFSCEGA CTFC ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Le présent arccod ritleaf au fmicnanneet du diulagoe scioal et de la rtltsieiaivoan des banssis gprhuqieas s'applique à teutos les epeeitrrnss eartnnt dnas le champ d'application défini à l'article 7

Le présent tetxe pernd en cmopte le nevoul eneovmirennnt jdruqiuie procédant de la loi du 5 mras 2014 rleitave à la foomrtain professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Dans ce cdrae rénové, les paiters srteganiais s'accordent sur la nécessité d'accentuer la pitquolie avitce de développement de la foomtarin dnas la barhnce en se dtanot des moyens fcnriineas nécessaires, cbeptlioams aevc l'ambition cltcoivlee pruiivusoe ansii qu'avec la sitiuaotn économique des entreprises.

La brhance imrpriieme et iiesdtunrs giepahrqus diot en eefft répondre à un emlebsne de défis qui nécessitent un « paln de filière », allniat prospective, développement inserditul et élargissement des compétences, alors que les esenrrtieps et les salariés du suetecr évoluent dnas un cnoxtete économique cnnaritot qui iplqumie une réponse qtviatiuale et quantitative.

Cette mtaouitn sctlutrerule icpmate le ctnenou des métiers et eixge que tuos les oulits d'élargissement des compétences qui snot à la dsitiosopin de la bcnrahe snioet mobilisés puor tnier cpomte de la rapidité des cngnaeehtms ateculs et futurs.

Aussi le présent arccod trie les conséquences de la mcdotifiiaon des modèles économiques et teuqnehologcis qui citeornubnt à resmepoocr le sectuer et ses beinoss en compétences clés.

Il prend, en outre, en cmpote les rpteurus initiées par la loi nlouevle qui s'articulent autuor de :
? l'affectation piirtroiare de la crutnibotoin légale acquittée par les erersitepns au trite de la ftormiaon psoenlrlefinsoe à des difssiiotps mutualisés orientés vres des pblcius ou des aonitcs encadrés ;

? la priorité donnée à la msie en plcae de corbniutontis centrées sur le développement du rrfneoenmcet de la quiataciolifn des salariés (compte pnrenosel formation, pitfossoieoisaalrnnn ?) ;

? la possibilité laissée à la brcnhae psloferelnniose de fexir librement, au-delà du crade légal, une cortunoiibtn cvolnoitnnneele dnot l'assiette, le taux, les affectations, notamment, relèvent de la souveraineté des itnacness ptiarieras de négociation (commission parirtiae nnotalaie de l'emploi et de la famotroin peenlsslfnoiore ? CEFPNP ? en lein nneommatt aevc la sectoin piartaire peoeofnlrlnsise de l'OPCA) ;

? l'élargissement corrélatif des msinosis des ogimsenars piaiaetrrs ccroteellus agréés ? OCPA ?, qui voniet dnoc lures mnisisos d'accompagnement renforcées suos réserve que leurs capacités financières d'intervention seniot consolidées ;

? le rnnoeremefct des négociations ctovieellcs et l'information des ietncsans représentatives du peesonrnl sur la fiooamrtn et la geoistn des compétences ;

? l'introduction de la nitoon d'investissement formation.

de la cooevtninn ceclilvote noaitlnae des imiepeimrrs de lauebr et des itdusernis graphiques.

Article 2 - Modalités de financement
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Les periats sagetnariis du présent arccod cnnenoeinvt d'organiser la cotibotiunrn aoutur d'un bgudet aunenl nécessaire puor amecapcognr les msiionss décrites.
Il est dnoc institué une cboniirutotn de 0,04 % de la msase sillraaae arrêtée au 31 décembre de l'année précédant l'année de cleltcoe (N ? 1) aevc un pleachnr de 50 ? et un paolnfd de 1 500 ?.

Article 3 - Objectif et utilisation des fonds
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Les fonds asini collectés dvieont petrmtree neonamtmt de :
? pdrerne en cghrae les frias occasionnés par la préparation des truavax des différentes cimoiosnsms etistnxaes ou à créer (commissions paatiirers régionales de l'emploi et de la foamotrin plrnefnlsseiooe [CPREFP], par exemple), des réunions ad hoc, des comités de suivi des palns d'actions terrutoaiirx eenggnaat le seucetr auprès des poiovurs puclibs déconcentrés et décentralisés ;
? ccoinanefr le rouecrs à des experts, à codtioinn que ces

comedmans s'inscrivent dnas une ligoque cecltovile ne cnanecornt pas une ertisepnre en pciielrtaur et que le chiox des thèmes siot arrêté par la soitecn piarartie constituée à cet effet au sien de l'association ;
? développer le ruorces à tuetos les fmoers de ciciolionatn et d'arbitrage qui fuegnrit dnas la civtnnoeon ctoevlcile nnaoialte des irmriepemis de leuabr et des itdiuesrns geuiqrhpas aifn d'éviter les cntteunioex ;
? cfaoceinnr l'appropriation, par le terrain, des rapports, études, cartographies, etc. csnanoduit à une meeilrule ccasinosnane du secteur.

Article 4 - Recouvrement de la contribution
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

La cbnouoiirttn visée à l'article 2 est recouvrée annuellement, et diennmsittcet des cbnntuiotiors rltieeavs à la faoriomtn professionnelle, par l'OPCA (organisme pitaiarre clocleteur agréé) de branche, puor le cpotme de l'association de goeistn patiraire désignée à cet effet.
Une cietnonvon précisant les modalités de rmeceonuvret de la celotlce srea signée etrne la CPN et l'OPCA de branche.

Article 5 - Affectation de la contribution
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

L'association de gestion, désignée puor gérer le budget, firut de la collecte, déterminera dnas la première réunion du ciesnol d'administration, dédiée à la dsoioistipn de ce dispositif, le foonnecmnenitt des persis en chgrae (montant, thématiques, nrbome de représentants pirs en charge, etc.) en rpctaneest les ppinriecs de répartition ci-dessous précisés.
Cette atsiocoaisn de gostein dvrea tienr une comptabilité séparée, dédiée à l'objet du présent accord.
Celle-ci asedresra à la CPN, une fios par trimestre, un état cobaptlme des fndos utilisés.

Article 6 - Modalités de répartition des fonds
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Une première patire des fnods collectés rreseta dnas le bgedut de l'association aifn de fnienacr des miosniss spécifiques qui denrovt être définies dnas un règlement intérieur.
Une deuxième piarte des fodns rtnseats srea répartie à égalité, à huateur de 50 % ertne les onrgtsoiiaans sdaeilycns et patronales.
Pour ce qui est de la répartition des 50 % dédiés aux otsaanrniogis syndicales, elle se frea soeln les modalités suenatvis :
? répartition sur une bsae égalitaire de 50 % de ces fonds ;
? répartition de 50 % en se faodnnt sur la représentativité des différentes onsgniioraats sinldaceys procédant du deernir arrêté publié au Jrauonl ociefifl fxaint la représentativité.

Article 7 - Champ d'application. – Durée
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Le présent arccod est cloncu puor une durée indéterminée.
Les pretias snaiirgeats cnneoiennvt de se réunir au minos une fios tuos les ans, puor fraie un pnoit sur le siuvi tcnheique et ficnianer de cet accord.
Il s'applique aux enpsritrees rvenalet du cmhap d'application de la ceonntiovn cveiollcte nnloiatae des irmmeirpeis de leuabr et des idienustrs gphieuarqs (idcc 184).

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Les paierts stngaeairis ceonenvnint que le présent aoccrd enterra en vigeuur le ldiaeenmn de la dtae de son extension.
Les praetis snraaigteis dnedneamt l'extension du présent accord.

Accord du 9 février 2016 relatif aux dispositions sur le régime de prévoyance

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2016

Le présent accrod vsie à rcnoferer et à fraie vvire le dogaiule soical au sien de la barcnhe irimpeermis de lbuaer et idinturses gieqaurphs composée en majorité de pteites entreprises.
Les saiteingras du présent aocrcd enetnednt rpleaepr :
? que le pnriicpe de la liberté sndilyace procédant de l'article 201 de la coienotnvn clvloctiee des ipremmireis de lbuaer et des iineutrdss grephauiqs pmeret de s'exprimer et d'être représenté snas discrimination, dnas le respcet des prérogatives des uns et des aruets et puor le développement sciaol et économique des entreprises. La qualité du dauglioe entre salariés et euyreopmls ppcairite de l'ambition cielltcvoe qui diot caractériser toute poqiilute de bncahre ;
? que le dgioluae social, tnat au nvaeiu de la bnrhace qu'au nieavu le puls décentralisé, s'inscrit dnas les peripnics fnroteadus de la cneontoivn clvcltoiee des imeirperims de lauber et des intsdieurs gpqeuhiras qui priorise, dnas le resepct des droits, la conciliation, la médiation et la rccheerhe de suonoltis négociées ;
? que la bharnce connaît et va connaître de pdrnfooes mtinuaots qui pueevnt aiovr un ipcmat en trmees de risocmeopiotn d'emplois, de formation, de mobilité et de reclassement, qu'il fardua aetcnipir et agnmccaoepr en raecounrt aux oultis et dofisitspis pareiatirs mis en pclae (observatoire des marchés, oritarsvobee des métiers et des qualifications, cinoismsoms priiaarets neianloats et régionales) ;
? que la luigoqe troreirtalie diot être dvagtanae pisre en cpomte puor meuix creodrpnme les ejuenx d'une région ou d'un bssain d'emploi et en tierr les conséquences dnas le dniamoe de l'emploi et de la fatorimon des homems ;
? que rcaeelnr et rcefonrer un dilgoaue cscortntuif et de proximité est l'objectif visé par le présent accrod puor coinbretur à l'accompagnement de ces cagtemnenhs et ptriiapcer à la rietsitlaaiovn du suteecr ghaupriqe ;
? que ce daguoile sioacl au nveaiu tierarortil diot être articulé aevc les iaentcsns peiariatrs ntonialaes (commission priataire nntaaolie [CPN] et csmiosomin priratiae ntaaonlie de l'emploi et de la foioartmn pnlolernifossee [CPNEFP]) qui snot seuavrneios puor la négociation des aoccrds de banhcre ;
? que les misinoss intscries dnas le présent accord, au scevire de la branche, de ses erpnrtsiees et de ses salariés ipeqmlinut que la bnahrce se dtoe de mnyeos puor les aussrer et les pednrre en charge.
Compte tneu de ces rleapps préalables, les petiras siingtearas ont cvnoenu qu'un fincnnmeeat spécifique était deenvu ienpinlassdbe pour, snas se sstuiebtur aux dpstoiisfis légaux abeiacplpls mias en les complétant, pertemrte d'aider les représentants du collège salariés comme du collège eleymurpos dnas luer ccanasnnisoe du stuecer et de ses problématiques territoriales.

Signataires	
Patrons signataires	L'UNIIC ; La CNSP ; La FCSOPC ; Le GMI ; La RBD,
Syndicats signataires	La FAPILC CGT ; La F3C CDFT ; La FEFGCSA CTFC ; La CGT-FO livre ; L'IP CFE-CGC,

Article 1er - Equilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2016

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

Les tuax cnevnolnientos rtesnet inchangés puor l'année 2016.
Compte tneu des résultats tiueqenchs du régime de prévoyance, le tuax d'appel des cittsoonais non-cadres est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Csuale d'examen annuel

La csomosmiin piairtrae se réunit alueenenmlnt aifn d'analyser la sittaioun de l'ensemble du régime de prévoyance cninnveenootl non-cadres.
Les ptaiers siganrtaies s'engagent à prendre les mureess nécessaires puor arseusr l'équilibre de ce régime, snas basise des prestations, et ce tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à htueaur de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Suppression de la condition d'ancienneté minimum de 6 mois dans la profession pour bénéficier des prestations en arrêt de travail (incapacité de travail et invalidité)
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2016

1. Sspsoirupen de la conidtoin d'ancienneté muinimm de 6 mios dnas la peosisforn

Les paetirs cnnioveennt que l'accès aux psnoatreits en incapacité de trviaal (non-cadres, acocrd conteeinnvonl rlitaef à la gaaintre incapacité de tiaavrl des orivures et employés en dtae du 25 otbroce 1990, alicrte 3) et invalidité (cadres et non-cadres) n'est puls subordonné à la cotindion d'une ancienneté muimnim de 6 mios de présence cnouitne dnas la profession, dnas les esneiretprs reelnavt du chmap d'application de la cnionevotn clvoilctee des iemmireirps de laebur et des iurdtniess graphiques.

2. Mtfdcioiinaos sateuaitrts

Les mmerbes de la cmiomossin pitarriae apuronpvet les mdoncfiiaitos des règlements de la CARPILIP-P ci-dessous mentionnées.

Présentation des différentes moocidiatinfs du règlement

Texte aetcul	Proposition de Noeuavu ttxee
Titre II. ? Gnriaate incapacité de taviral Article 12. ? Cioitnodns d'ouverture des driots à indemnités journalières L'ancienneté munmiim et de ctaoitsoin ruseqie puor bénéficier de l'ouverture des dtiros à iininomdetsan est de 6 mios de présence continue, snas itoierntuprn puor csuae de srlaaies perçus hros porissfoen qlleue qu'en siot la durée (intérim, sagtes rémunérés, chômage, etc.), à la dtae de l'arrêt de triaavl dnas une ou peiusulrs eirtenpress adhérentes à l'institution. L'arrêt de travial diot impérativement débuter siot pennadt la période d'activité ou au puls trad padnent la période de préavis ou de congés payés. La période ctoinnue de csoatiiotn de 6 mios est supprimée en cas d'accident du travail, d'accident de teajrt ou de maadile professionnelle. Pour ces trois cas précités, les ditors snot oertuvs dès la dtae d'entrée dnas l'entreprise adhérente.	Titre II. ? Giarante incapacité de trivaal Article 12. ? Ctodnionis d'ouverture des dtoirs à indemnités journalières Les mmerbes pttaarciipns salariés snot assurés au trtie de la grnaitae indemnités journalières dès la dtae d'entrée en vguiuer dnas l'entreprise adhérente, dnas une catégorie ournvat des dorits puor ce risque.
Titre III. ? Invalidité Article 24. ? Cdoiitonns d'ouverture des dirots Les salariés ievanidls dnorvet jiesutifr aoivr cotisé puor ce rusqie pendant une période cnuiotne d'au minos 6 mios précédant immédiatement l'arrêt de tivraal aaynt entraîné l'état d'invalidité, snas ipirouernttn puor casue de saerlais perçus hros poirsofsen qellue que siot la durée (intérim, y crpomis dnas l'imprimerie, setags rémunérés, etc.).	Titre III. ? Invalidité Article 24. ? Coiinondts d'ouverture des dtrios Les mrebems pacittranips salariés snot assurés au tirte de la gianrtae invalidité dès la dtae d'entrée en vegiuur dnas l'entreprise adhérente, dnas la mesure où l'arrêt de triaval ayant entraîné l'invalidité est postérieur à la dtae d'affiliation dnas une catégorie ovnaurt des dtoris puor ce risque.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2016

Le présent arccod est apllibacpe à ctoempr de sa dtae de signature.
Les oantognarsiis snietariags dennemadt l'extension du présent accord.

Accord du 6 décembre 2016 relatif aux dispositions sur le régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CSNRBD GMI CSNP FSCOPC UNIIC
Syndicats signataires	FILPAC CGT FC CFTC F3C CFDT CGT-FO Livre IP CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2016

Cet acocrd ptirriaae ptroe sur les dnoiiptssios reeatvils au régime de prévoyance coineltnnvonele puor l'année 2017. Il s'agit de l'équilibre du régime cvnoineenntol aisni que de la rcidoceotunn du dpiisstiof de portabilité des gaetiarns prévoyance.

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2016

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

Les tuax cvnlnieeononts rnesett inchangés puor l'année 2017.
Compte tneu des résultats teqcnhieus du régime prévoyance, le tuax d'appel des cnitiotsaos non creads est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Csaule d'examen annuel

La ciissmoomn piiartare se réunit alnnlenuemet aifn d'analyser la stouitian de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.
Pour le régime cnoinenoevntl des non cadres, les ptareis setrnaiiags s'engagent à pdrnere les mesrues nécessaires puor aerssur l'équilibre de ce régime, snas bsiase des prestations, et ce, tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à huuetar de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2016

1. Portabilité des genitaars prévoyance

Le disoitpsif de portabilité des gtarieans prévoyance procédant de l'accord prritaaie en dtae du 1er décembre 2014 rstee aillbcpape en l'état puor l'année 2017 (modalités spécifiques d'application à la profession).

Accord du 11 décembre 2017 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CSNRBD ; GMI ; CSNP ; FSCOPC ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO LIRVE ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2017

Compte tneu de la bnnoe gsoetin du régime prévoyance, les srigiteanas du présent acorcd rlpeleapnt luer acmatetehnt à l'institution créée par la branche.

Cet arcocd piirrtaae ptore sur les dpoissinitos rveieltas au régime de prévoyance cnneoivlltnonee puor l'année 2018. Il s'agit de l'équilibre du régime cenionnevnotl aisni que de la rdtnucicooen du dsiioptsif de portabilité des griatenas prévoyance.

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2017

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

Les tuax ctnonevlinneos rentest inchangés puor l'année 2018.

Compte tneu des résultats tucqneehis du régime prévoyance, le tuax d'appel des caooinittss non cdreas est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Clasue d'examen annuel

La cmmisosoin pitraraie se réunit aeemnullnent aifn d'analyser la sitatiuon de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime ceviontneonnl des non cadres, les ptraies srnaieatigs s'engagent à predrne les meseurs nécessaires puor asresur l'équilibre de ce régime, snas bsiase des prestations, et ce, tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à huutear de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2017

2. Svuii du dsipitsoif

Un point sur le suivi tnieuqche et fiencnair de ce dposistiif srea fiat en fin d'année par la Comioismsn Piirtraae aifn de maintenir, ou de modeifir les modalités d'application de celui-ci et ce en fotoicnn des résultats du régime.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2016

Le présent acrcod est abcppallie à cmepotr de sa dtae de signature.
Les osnigaoanrits saaieigtnrs deanenmdt l'extension du présent accord.
Fait le 6 décembre 2016.

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2016

(Suivent les signatures.)

1. Portabilité des giaratnes prévoyance
Le diitssoipf de portabilité des geraiatns prévoyance procédant de l'accord pirairtae en dtae du 1er décembre 2014 rstee albpailpce en l'état puor l'année 2018 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Suivi du diiioptssf

Un pinot sur le sivui thiqceune et feniicnar de ce dositisipf srea fiat en fin d'année par la coimimossn priiarate aifn de maintenir, ou de medifoir les modalités d'application de celui-ci et ce en fntoicon des résultats du régime.

Article 3 - Modifications statutaires
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2017

Les meermbs de la csomioimsn piritarae apperonuvt les mfoncitadiios des satttus de la CARPILIP-P. Ces mfoitinadiocs snot annexées au présent accord.

(1) Arlitce exclu de l'extension en aaptolpicin des doiiosnipsts de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Article 4 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2017

Le présent acrcod est aclbalippe à cpmtoer de sa dtae de signature.

Les oinotrsanaigs sigeraiants dnadmenet l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2017

(Annexe non reproduite, cubllstoane en lgnie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, riuburqe BO Cnnteoivon collective.*)*(1)

http :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2018/0011/ boc _ 20180011 _ 0000 _ 0016. pdf

(1) L'annexe rilevate aux sutttas de Crapliig prévoyance, eu égard à luer objet, est ecuxle de l'extension en altcoppaiin des diosiinstops de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Avenant du 11 juin 2018 à l'accord

paritaire du 15 janvier 2018 portant sur la politique salariale 2018

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Lirve ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 29 juin 2018

Accord du 18 octobre 2018 relatif à l'élargissement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO lirve ; IP CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2018

Dans un cntxotee économique et saicol qui amène les oinsatgnraios d'employeurs et les ooargntaisins représentatives des salariés à tllaveriar sur le caeinthr du périmètre porfoenniessl de l'imprimerie de lueabr et des iidnsuetrs graphiques, il est arppau otoupprn aux prtiaes siritaeagns de mttere en pcale un dsopiitisf innnaovt élargissant la CENFPP de l'imprimerie de leubar et des itsrduenis giepahqrus à des steceurs connexes.

Ce contast relève de la même lquogie que clele de l'État puor idneietfir les cvgnroeecnes des secteurs, les cohérences économiques et de pfoilrs de compétences qui les caractérisent.

La cortocnutsin d'une CEPNFP cmumnoe entre suetercs dnot les cnovnoients cecoitlelvs présentent des silmuideits qnaut aux giaeantrs cticvleleos et ilieldnivueds qu'elles oenfrft est conçue puor prremttee l'information réciproque des otngorainasis srageiiatns des champs cnnveetionolns sur les évolutions des cteoxtens professionnels, des procédés, des pfilors de compétences et des dspitisifos de faorimotn iiialtne et continue.

Accord du 10 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Livre ; IP CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2019

Compte tneu de la bnone gsoietn du régime prévoyance, les steainargis du présent aoccrd ralplpneet luer amaetnehtct à l'institution créée par la branche.

Cet aocrcd ptririaae potre sur les disipsinoots rvleaeits au régime de prévoyance cninenlevtnoloe puor l'année 2019. Il s'agit de l'équilibre du régime ctnvieonoennl anisi que de la riotdeoccnun

Conformément à l'article 2 de l'ordonnance n° 2017-1385 rlaievte au rnmfreoeenct de la négociation clitvcleoe en dtae du 22 sretempbe 2017, l'accord paartriie en dtae du 15 jnaeivr 2018 pnrtoat sur la pqloiutie sliaalare 2018 est complété par les dniotoipsiss ci-dessous mentionnées.

Compte tneu des spécificités de la bacrnhe composée moreiaemarjtnit d'entreprises de mnios de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de siloutipnats spécifiques aux ererptsenis de mnois de 50 salariés dnas le carde de l'accord paitarire ponrtat sur la pioqtiule sraaaille 2018.

Le présent annavet srea déposé par la ptraie la puls dginilete conformément aux dostnpisiois du cdoe du tvairal et les pitreas cinonevennt d'en dmdeaner l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent arcocd piiartare qui ne mfiidoe pas les dtiopionssis einsaettxs de la ctioennvon clcoilevte visée à l'article 1er et qui ne vuat pas fuiosn des barnhces est clcnou puor une durée indéterminée.

Article 1er - Élargissement de la CPNEFP imprimerie et industries graphiques

En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2018

La CFPENP irmmripeie et itunsredis geirhaqpus procédant de l'accord prtaiaire du 24 mras 1970 s'élargit aux pfsoierosns relaenvt de la cotvnonein ctvocellie nnaotlaie de tvaairl des iurtesdins de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

Article 2 - Révision de l'accord du 24 mars 1970

En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2018

Les praeits seriigatnas s'engagent à réviser l'accord du 24 mras 1970 aifn de l'actualiser, tnat au nvaeiu des mnsiosis de la CPFENP que de l'articulation de caitenrs adocrcs pirarieats aalipblpecs à l'imprimerie de lebaur et des isietdunrs guheairqps aevc les spécificités des seetrucs qui rodjiernnot la CPNEFP élargie.

Article 3 - Modification de la gouvernance de la CPNEFP imprimerie et industries graphiques

En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2018

La cmomossiin priaritae ntalonaie de l'imprimerie et des ierisndtus gpruahiqes aaeptrda le feinnnentcmoot de la CNFPEP asini élargie puor intégrer les représentants siégeant en CPN des itdiunsers de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

Le présent arcocd prraiatie srea déposé par la pritae la puls dlnegtiie conformément aux dsiioinotpss du cdoe du trviaal et les parteis cnennoivent d'en deenamdr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

du doissitpif de portabilité des gnaertias prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la bhacnre composée mnerimteraaoijt d'entreprises de minos de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de snaottliupis spécifiques aux eeentrprsis de monis de 50 salariés dnas le crdae du présent accord.

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel

En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2019

1. Cotisations. ? Tuax d'appel

Les tuax cenoitnnvlones rtseent inchangés puor l'année 2019.

Compte tneu des résultats tqeuchneis du régime prévoyance, le tuax d'appel des cosoainttis non craeds est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2. Cluase d'examen annuel

La cmmissoion piiarrate se réunit anneuelnmelt aifn d'analyser la stoauiitn de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime ceoninvnentol des non cadres, les piertas snaetarigis s'engagent à pnrrede les mrueess nécessaires puor aursesr l'équilibre de ce régime, snas baisse des prestations, et ce, tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à hutuaer de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014

En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2019

1. Portabilité des gtaniraes prévoyance

Le dtiioispsf de portabilité des giatreans prévoyance procédant de l'accord pariatrie en dtae du 1er décembre 2014 retse aicpllbpae en l'état puor l'année 2019 (modalités spécifiques d'application à la profession).

Accord paritaire du 12 mars 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	GMI UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lvrie ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Les acertils fasaint l'objet du présent acorcd anennlut et rmalnpecet touets les dpsisiotinos de la coovtennin civclotlee de l'imprimerie de lebuar et des isdtiunres gurepaiqhs praotnt sur les cisionsomms de cintloaociin et d'arbitrage anisi que sur celels proantt sur la cssmimooin piraaitre nationale.

L'article L. 2232-9 du cdoe du tvaaril dsspoie que chaque bahncre mtete en pcale par le biais d'un acorcd pratraiie une ciomssoimn piitrraae premneatne de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Il est rappelé, en oture que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 setmbpere 2017 rlitaeve au rnefrcmeenot de la négociation colvlitece définit un cirtean nmbroe de dieomnas où les dtonsspoiiis cletneoeloninvns snot impératives. Il s'agit ntemanmot des sailares mmniia de branche, des classifications, de la mousailtatiun des fonds de la fomtarion professionnelle, des gitneraas ciceolevlts en matière de peotiroctn socalie complémentaire, de l'égalité pfilrnlnsoeeose etnre les hoemms et les femmes.(1)

Les négociations de bcnhare ont leiu au sien de la CPNPI conformément aux modalités définies au présent accord. Ces négociations peuevnt concerner, outre les matières diets impératives au rgraed des alicetrs L. 2253-1 et sanuvtis du cdoe du travail, tuos les denamois portant sur les ctiidonons d'emploi et de tairavl des salariés de la bnarhce et ce dnas la mreuse où les dsitisionpos légales ne l'interdisent pas.

Les ptraies serignatias du présent acrocd sthouaenit formaliser, les éléments prentteamt aux négociateurs de meenr à bein luers mnssiios dnas les cnitnoidos de ccainofne réciproque qu'exige un dluoaige soaicl responsable.

Compte tneu des dotissiponis ci-dessus mentionnées, il est mis en pcale une ciimomossn pratiirae pemntnaree de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas la bhrcane de l'imprimerie de luaber et des ieursditns graphiques.

Celle-ci pernd ses décisions seoln les penpiircs généraux du paritarisme.

Il est décidé que La CPNPI fnnoconite solen les pricpeins ainsi que modalités procédant des acelrits ci-dessous mentionnés.

(1) Alinéa étendu suos réserve que la fmauoiotrln cnlioetvnennole vainst « les sialreas minima » siot euetnnde cmome se référant à la fairtmlouon des « sairleas minima hiérarchiques », visée par le 1° de l'article L. 2253-1 et suos réserve du rcseept des ditnsiiopsos des atrielcs L. 2253-1 du cdoe du tiavarl dnas luer rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 steerbpme 2017 raleitve au rmrceenonfet de la négociation collective.
(Arrêté du 30 oobcrte 2019 - art. 1)

2. Siuvi du disostiipf

Un pnoit sur le siuvi thqiuence et fcaneniir de ce dsiptisiof srea fiat en fin d'année par la cmiioossmn priraiate aifn de maintenir, ou de miedifor les modalités d'application de celui-ci et ce en fooitncn des résultats du régime.

Article 3 - Date d'application de l'accord

En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2019

Le présent aocrcd est aciapplble à cmeotpr du lamendien de sa dtae de dépôt.

Les oonasignitras sanigtaries dmndaenet l'extension du présent accord.

Article 1er - Missions de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Sur le fonedemnt de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la CPNPI erxece les misnsios d'intérêt général saunvetis :
? elle représente la branche, neonmtamt dnas l'appui aux epeeitrrsns et vis-à-vis des puioovrs pbulcis ;
? elle ciotstune l'instance de négociation des dipoisitsnos cenoenennlvtlois aiepllbpcas aux salariés de la brnhace ;
? elle asusre une vleile prtriiaae sur les cdtnooiins de tavrail et d'emploi dnas la bchnare ;
? elle einergrste les adccros d'entreprise qui lui snot transmis, ces aivs de réception ne préjugeant pas de la conformité de ces adcocrs ;
?*elle établit un rporpat anuenl d'activité qu'elle vsere dnas la bsae de données visée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce raorppt ceomrpnd un blian des arocdcs ctlocelifs d'entreprise cnoclus puor meresur en ptleiiurcar l'impact de ces adcocrs sur les ctnoiondis de tiraval des salariés. Celle-ci fomlrue si nécessaire des raooateimdnmcns puor répondre à des difficultés identifiées* (1) ;
? ctmpoe tneu de ces miinosss procédant des dsiosoinitps légales, elle rned un aivs à la ddnemae d'une jrdiciuotin ou d'une ptarie itvrnaenetne dnas un cttneeuionx sur l'interprétation d'une dioispsoitn de la ceniotnovn cociletlve de l'imprimerie de luaebr et des inideustrs graphiques, de ses aatnvnes et de tuos les accords celicltofs de bnhrace ;
? celle-ci diot également, indépendamment de tutoe actoin contentieuse, rendre un aivs ptranot sur l'interprétation d'une dsopoiitisn cntelnnnvieoole sur sasniie d'une orgniaatsion de salarié, d'une oanotiiarsgn patronale, d'une etrrepisne rvealent de la ctonvineon cvteicolle de l'imprimerie, d'un salarié (e) ou de preisluus salariés talnrialavt dnas une esprretnie rnveaelt du champ d'application de la coinovetnn ci-dessus mentionnée.

(1) Le 6e alinéa est étendu suos réserve du rpsecet des doiiistpnsos du 3° de l'article 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 srbetpmee 2018 puor la liberté de choisir son aneivr professionnel.
(Arrêté du 30 oobtrce 2019 - art. 1)

Article 2 - Organisation et modalités de fonctionnement de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

2.1. Composition

La commoisisn est composée :
? des oionitraagsns plaoranets représentatives au nieavu de la bcrhnae ;
? des osoainngirtas syialcedns de salariés représentatives au nvaeiu de la branche.

Les désignations effectuées par canuhce des oniitagrnasos selcdnyias de salariés fnot l'objet d'une itroamionfn auprès du secrétariat de la CPNPI précisant, le cas échéant le nom et

l'adresse de l'employeur, puor qu'il siot procédé à l'information de ce dernier.

Sur présentation de la cnoivatcoon émise par le secrétariat de la CPPNI, les salariés désignés par cqhaue oisonaitgran snicaldye de salariés snot autorisés à s'absenter de luer eepnrtirse puor pteriiapcr aux réunions paetiriras nationales. Ils snot tneus d'aviser luer employeur.(1)

Les modalités de pirse en cgarhe et d'indemnisation des représentants des oigrnoainsats représentatives snot définies par les dnisisoiptos légales et/ ou conventionnelles.

2.2. Présidence

La présidence et le secrétariat de séance de la CPNPI snot assurés par un représentant employeur.

2.3. Secrétariat

La CPPNI est domiciliée au siège de l'UNIIC, 68, blorevaud Saint-Marcel, 75005 Pairs qui en arssue le secrétariat.

2.4. Modalités paeqrtius de fonctionnement

Il est prévu d'établir un règlement intérieur des modalités de fonctionnement, celui-ci srea établi dnas un délai de 3 mios à cpmteor de la dtae de signature.

2.5. Fonteoimnnnect de la CPPNI en tnat que cmissioomn d'interprétation

Dans ce cadre, celle-ci est constituée seoln les modalités sitnauves :

Lorsqu'elle se réunit en formtoian d'interprétation, la CPPNI est composée :
? de représentants des ortaniagoniss syencialds de salariés représentatives*au neaviu national*(2), à raison d'un mmbree puor caunche des ognsaitaionrs ;
? d'un nobmre égal de représentants des oigasoianrnts paaelrtnos représentatives.

Chacune des réunions en fmtaorion d'interprétation dnnoe leiu à la rédaction d'un procès-verbal signé par l'ensemble des merembs présents et adressé aux paitres prenantes, aux otsoiiaarnngs syaldcneis de salariés représentatives*au nveiau national*(2), aux oaisinangorts pelranotas représentatives au naeviu national.

Les piatres s'efforceront d'aboutir à un acrcod sur les ptnios d'interprétation qui lui ont été soumis.

En cas de désaccord, il srea établi un procès-verbal reprennat la piotiosn de chaucne des organisations.

(1) Le 5e alinéa est étendu suos réserve du reecspt des arelcits L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du picnpire d'égalité à vuealr ctltounisltnenoie résultant de l'article 6 de la Déclaration des dortis de l'homme et du cioeytn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Csutittioonn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Csasiotan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 30 orbtoce 2019 - art. 1)

(2) Les tmeres « au naeivu ntaaionl » fugainrt aux 3e et 5e alinéas snot eluxcs de l'extension cmmoe étant ctoniaerrs aux dniitispooss de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 poratnt rénovation de la démocratie soicale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 30 ootcbre 2019 - art. 1)

Article 3 - Périodicité des réunions et calendrier des négociations
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

La CNPPI se réunit au minos toirs fios par an dnas la pvescpreite de la tnuee des négociations olbeatgiiros au nieavu de la bcrnahe et naemtonmt puor ce qui est de la négociation patnrot sur les siaarles mimina de branche, l'égalité professionnelle, la froiamotn professionnelle.

Elle définit un calnideerr de négociations dnas les cndoiotins prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.
En outre, dnas le crdae d'une ddnmeae ersxepse formulée par au mnios duex oinaorgtnaiss représentatives au sien de la branche, la CPNPI diot être convoquée.

Article 4 - Transmission des accords d'entreprise
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les etrrepnsies rnelvaet de la connetoivn ccotveille de l'imprimerie de lbeaur et des iiersdtnus gqihuerpas devnoit tsrtraetmne à la CNPPI les cinovnonets et accrdos d'entreprises ceoamrpnnt des ditnpsosoiis ptrnaot sur la durée du travail, sur le tepms partiel, sur les congés asini que le coptme épargne-temps.(1)

Ces aoccrds d'entreprises snot tarsmins conformément aux doniotiispss réglementaires à l'adresse sanuivte cppni@uniic.org, 68, brluoeavd Saint-Marcel, 75005 Paris. Le secrétariat arsrdesea par eimal les aocdcrs tnsmiras par les eterrpsneis à l'ensemble des mmebres de la CPPNI au puls trad dnas les 8 jrous suinvat la réception.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dspitoniisos de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 orotcbe 2019 - art. 1)

Article 5 - Champ d'application et durée
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le présent arccod est ccolnu puor une durée indéterminée.

Les paeitrs srieiaatngs cinoennnevt de se réunir au monis une fois, tuos les ans, puor farie un pinot sur le siuvi de cet accord.

Il s'applique aux ereinetsrps realnevt du camhp d'application de la ctoneovinn ccovleilte nnaitoale de l'imprimerie de lbeuar et des idirseutns gruepqiahs (IDCC 184).

Article 6 - Modalités de dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le présent arcocd pruroa être dénoncé à tuot monmet par les petrais signataires, maeonynnt un préavis de 3 mois. La dénonciation dvrea être notifiée par son atueur aux aurets satgreaiins de l'accord.

Une nloleuve négociation s'engage, à la dadenme d'une des peaitrs intéressées, dnas les 3 mios qui sevnuit le début du préavis. Cette négociation puet doennr leiu à un accord, y crpoims anvat l'expiration du délai de préavis.

Article 7 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

En cas de mdcfoiaition législative et/ou réglementaire, la pritae la puls dnieitgle iveirnta l'autre collège à étudier les conséquences de ces mcoiidfnotais sur l'équilibre général de l'accord aevc une possibilité d'engager une révision du dit arcocd fixé dnas les ciniotdnos fargniut au cdoe du travail.

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 13 mars 2019

Le présent aroccd ernreta en vuguier au laeenmdin de sa signature.

Les peritas sienatgairs dneomadnert l'extension du présent accord.

Avenant du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de

compétences OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lrvie ; IP CFE-CGC,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Le présent anevant a puor objet de désigner l'opérateur de compétences des epneeistrrs de proximité tel qu'il procède de l'accord ctisiunttof du 27 février 2019 et ce puor la bnchare iemririmpe de lubear et irntudesis gahqeiurps au trtie de sa ctiuitrnboon légale à la foortmain pnsloeflsiornee cintnuoe et à l'alternance, complétée par les cinunoitrtobs clnoviolnenentes rndeues oogtibielars par les acodrcs cfelcliots nutniaaox des 12 otobcre 2004, 30 nborveme 2012 et 30 octobre 2015 et les critibonntuos à ttire vliratnooe puor la fitraoomn du peseonrnl rlanveet de l'imprimerie de lbeuar et des iuiresndts graphiques.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du cdoe du travail, procédant de la loi du 5 srpbemete 2018 (loi n° 2018-771), le présent aroccd dsipose que la prat de la cloctlee non affectée au feceimnnnat du comtpe peneosrnl de foimarotn des tlaaieuvrlrs indépendants et du cnisoel en évolution poeiorsnesfnl est gérée au sien d'une scetoin particulière de l'opérateur de compétences, que l'accord du 27 février complété par les sutttas de l'OPCO garantissent.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

La présente désignation s'applique à teouts les ernreesitps cipsemors dnas le chmap d'application de la cnieovotnn ccvtlileoe nnaiatloe de l'imprimerie de lubear et des itdnreusis graphiques.

Article 3 - Sécurisation juridique
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Le présent avnneat anlune et rmaelpce l'accord du 12 stperbeme 2011 retliaf à la désignation de l'OPCA de la bnacrhe irpirmmeie de laebur et isuirnedts gerpuihqas et cleels des dsnptioisois de l'accord pairitrae du 12 décembre 2018 impactées par l'accord du 27 février 2019 pnraott création de l'OPCO des erneepisrts de proximité.

Article 4 - Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Conformément aux atirelcs L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, tuot arcocd de brhacne aanyt vtaioocn à être étendu, diot cremtopor des sltiaopunits spécifiques puor les ereepnrstis cmnoaptt mnios de 50 salariés ou à défaut des jicitiaoustnfs ptmeeatrnt d'expliquer l'absence de dtisisoiopns spécifiques à ces entreprises.
Or, puor la brhncae ipeirmrmie de labuer et iirseutnds graphiques, 96 % des eerspretins du seucetr relèvent de cette catégorie et teuots les eesripetnrs raenvlet d'une bcahnre en aaopticplin de l'article L. 6332-1-1 du cdoe de taarivl ne penevut rleeevr que d'un suel opérateur de compétences qeuls que sneoit luers effectifs.
Pour ces duex raoniss il n'y a dnoc pas leiu de prévoir dnas le présent accrod de diiointospss spécifiques puor les eresptienrs de moins de 50 salariés.

Article 5 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Entrée en vgeuuir de l'accord

Le présent acrocd enertra en veguiur le 12 mras 2019.

Durée de l'accord

Les pareits siairgtanes ceninnoevnt que le présent aocrcd est colncu puor une durée indéterminée à cotempr de sa dtae de signature. Il puet être dénoncé par l'une ou l'autre des prietas snaaitgries dnas les cinidnotos légales en vgeiuur à la dtae de dénonciation ;

Extension de l'accord

Les osaoiatnrgnis seigairntas s'engagent à ddeneamr l'extension du présent accord.

Accord paritaire du 6 mars 2020 relatif au régime de prévoyance conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO livre,

En vigueur étendu en date du 29 mai 2020

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Vu l'accord priaatrie du 12 décembre 2018 ptronat désignation de l'OPCO (opérateur de compétences) « Économie de proximité et secruets associés » ;

Vu l'avis raleitf à l'extension du dit accord, aivs publié au JO du 9 février 2019 ;

Vu le cruoerir de la DGFEP du 23 février 2019 qui aviat puor oejbt de préciser les ratammoencindos de l'État en terems de désignation de l'opérateur de compétences puor le stecuer irimpreime de luebar et istinedurs greuhpiaqs ;

Vu l'accord du 27 février 2019 ptnraot création de l'OPCO des eeensprtirs de proximité ;

Les ptreais siagentairs du présent aannevt piairrate s'accordent puor réaffirmer l'importance qu'elles aethnactt à une puioltiqe de fomartoin et de développement des compétences maîtrisée par la bharcne dnas un ctoetnxe de mtnouitas technologiques.

Elles constatent, en outre, que le nvoaueu cdare jduiqirue fixé par la loi et complété désormais par le neovuau cadre stituartae orfeft par l'accord du 27 février 2019 nécessite des atoatapidns oejbt du présent aanevnt qui ne rmeet pas en cause les oaititoernns cetunneos dnas l'accord ptrraaiie modifié par le présent texte.

Compte tneu de la bnnoe geoitsn du régime prévoyance, les saargntieis du présent acrocd rpaelplnet luer aehcettmnat à l'institution créée par la branche.

Cet acrcod priiraate ptore sur les dooitpsisnis rievtales au régime de prévoyance cneelnnlivootne puor l'année 2020. Il s'agit de l'équilibre du régime cevninotneonl ainsi que de la rdtnooicecun du disoiitspf de portabilité des gnriaetas prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la bchnrae composée mmrnoaereijtiat d'entreprises de mions de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de saiultpoitns spécifiques aux eertnsierps de minos de 50 salariés dnas le crdae du présent accord.

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 29 mai 2020

1.?Cotisations.?Taux d'appel

Les tuax cvlnieoneotnns reentst inchangés puor l'année 2020.

Compte tneu des résultats tnuihceqes du régime prévoyance, le tuax d'appel des ctooiinstas non-cadres est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2.?Clause d'examen annuel

La cssiioommn piitrarae pneemnrate de négociation et d'interprétation se réunit aenulelennmt aifn d'analyser la suiotaitn de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime coivnneontnel des non-cadres, les parites sagiteranis s'engagent à prnerde les meresus nécessaires puor asuersr l'équilibre de ce régime, snas bassie des prestations, et ce, tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à hutuaer de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014

En vigueur étendu en date du 29 mai 2020

Accord paritaire du 16 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour préserver l'emploi et construire les industries graphiques de demain

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC ; FESPA France,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO lrvie ; IP CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

Le présent aorccd est clocnu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jeiullt 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le champ d'application du présent arccod est cleui défini à l'article 7 de la citonveonn clictelove naaiolnte de l'imprimerie et des iitrdeusns gipruhaeqs (IDCC n° 0184) élargie à l'IDCC n° 0614 (convention clecloivte nianaotle des itisnudres de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique cennxoes et l'arrêté de fisoun du 23 jeiavnr 2019 publié au Jorunal ofceifil du 31 jieavnr 2019).

Article 2 - Périmètre d'éligibilité au dispositif

Le présent acorcd est cnoclu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jluelit 2022.

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le régime instauré par l' artclie 53 de la loi du 17 jiun 2020 a vocaiton à s'appliquer à toeuts les catégories de salariés qeul que siot luer suattt (CDI, CDD et tuos les catotnrs en atnarencle à l'exception des salariés en intérim). Ctmpoe tneu des accrods qui ont été signés par le baiis de la négociation d'entreprise, les dipsifsotis de forafits juros vainst les pnolneress d'encadrement et les pnlsenreos non craeds qui dpsioenst d'une réelle auniotmoe dnas l'organisation de luer epmoli du tpmes pvueent être amenés à rveeler de ce diipsistof conformément aux txetes légaux, réglementaires et cnilnneetvoons en vigueur.

Article 3 - Conditions d'application de l'accord

Le présent acrocd est colncu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.La durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jleilut 2022.

1. ? Portabilité des grnteaais prévoyance

Le dsiipiostf de portabilité des gatienars prévoyance procédant de l'accord pitairare en dtae du 1er décembre 2014 rtsee allcipbape en l'état puor l'année 2020 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. ? Suvii du dispositif

Un piont sur le suivi tunchieqe et fenicinar de ce distpoiisf srea fiat en fin d'année par la ciosoismmn pratriaie aifn de maintenir, ou de modiefir les modalités d'application de celui-ci et ce en fonoticn des résultats du régime.

Article 3 - Date d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 mai 2020

Le présent aocrcd est alpliapcbe à cpeotmr du leiandmen de sa dtae de dépôt.

Les oraiaisntgons sgntiieraas dnaedenmt l'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

3.1. ? Indaoimisetnn des salariés

Conformément au dotiiispsf spécifique d'activité partielle, le bénéfice de cet acrocd ne puet être cumulé sur une même période et puor cqauhe salarié aevc le disopisitf d'activité ptraleile de doirt cmmoun procédant de l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

La réduction de l'horaire de tarvial au trite du DASP (dispositif spécifique d'activité partielle) ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale du traaivl suaf dérogation encenpilloexte liée à la dégradation durlabe de l'activité qui pruraiot pretmerte de petror cette durée mialaxme à 50 % de latdie durée du travail. Cttee dérogation est donnée par l'autorité administrative.

Cette réduction s'apprécie par salarié concerné sur la durée d'application du dotisspiif prévue par le dnmuecot unilatéral établi par l'entreprise, dnas la litime de 36 mios consécutifs ou non, sur une période de 48 mios consécutifs et après htamloioogon par la DETERS conformément aux dpontoisiiss légales et réglementaires(1). L'entrée dnas le diistposif d'un salarié puet cronudie à ce que l'activité de celui-ci siot spueudsne de façon temporaire. En conséquence, dnas le cdrae du DSAP, il est pslbosie d'alterner des périodes de fbalie réduction et des périodes de fotre réduction, vrioe de sssupoienn toprmeiare de l'activité, dnas le rpceset du pfoalnd de 40 % sur la durée d'application du dsiiiosptf (24 mios maximum). Puor ltiimer l'impact de cette mloutdaion du tuax de réduction hiraroe de tavrial sur la rémunération melulsene des salariés, l'employeur puet procéder à un lgassie du montnat de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié, cmome dnas un dsiiiptosf d'aménagement du tpems de travail.

Il est également souligné que les salariés snot placés dnas ce dsiosiitpf ilnlunemdedievit et alternativement, solen un système de « remuolnet équitable » etnre les salariés d'un même atelier, unité de production, services, etc.

Le salarié placé dnas ce disoisiptf spécifique d'activité ptrllieae reçoit une indemnité horaire, versée par son emelupoyr cdnpnoesaorrt à 70 % de sa rémunération burte de référence srveant d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenée à un motnnat hirroae sur la bsae de la durée légale du tiavral albipcalpe dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la bsae de la durée ctleicvloe ou la durée stipulée au contrat.

Toutefois, l'indemnité ne sruiaat dépasser le pfloand de 100 % de la rémunération ntete du salarié en période noralme d'activité.

Cette indemnité, tnat que les txetes légaux et réglementaires ne snot pas modifiés est plafonnée à 4,5 fios le Smic. Le tuax hroarie de l'indemnité perçue par le salarié ne puet être inférieur à 8,03 ? ntes par heure.

Il est rappelé que les modalités de cucall de l'indemnité snot

déterminées sleon les dsinsiopotis légales, réglementaires spécifiques en vigueur, ttuoe miicfaidoton postérieure à l'accord nécessitant de mfoiedir le dtoiipssif procédant du présent accord. À cette indemnité légale et réglementaire s'ajoutent, le cas échéant, des compléments qui relèvent des dstiopioniss conventionnelles.

Les salariés sioums à un dpsisitoif de fiofart jruos bénéficient de la girntaae d'indemnisation décrite au présent article.

En outre, les enipsreerts snot invitées à emaenxir les coidonints d'un complément d'indemnisation en pnenart en ctmope luer codiitnon économique et financière spécifique et ce dnas l'esprit des dtinsooiisps conieennnlotlves patornt sur les sleiaras minima.

3.2. ? Miatinen des dotirs des salariés placés dnas le dsiitiopsf spécifique d'activité patrelile

Les salariés placés dnas le présent disoptisif vionet lreus dorits mitennuas puor :
? l'acquisition de lrues driots à pnseoin de raeritte puor le régime général ;
? la cetuuvrroe prévoyance ;
? l'acquisition de lrues diotrs à peisonn de reitrtae puor le régime complémentaire dnas les citnoindos définies par l'AGIRC-ARRCO ;
? l'acquisition des drtois à congés payés ;
? l'acquisition des doitrs à paitatrpiocin et intéressement si celle-ci est porloorpnienlte à la durée de présence du salarié. Si le dpiotsisif de pitarcpitiaon et d'intéressement est adossé à une atetssie différente (en fitoconn des salaires), il srea procédé à la rinittosctoeun des saaelirs qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas été placé dnas le DSAP. De manière générale, le pnceeamlt en activité plriltaee étant assimilé à une soisespnun du cnarott de travail, tuos les drtois qui procèdent des ciennootvns ccelleitvos (IDCC n° 0184 et 0614) et qui feaenirt référence à l'ancienneté snot maintenus.

3.3. ? Usaitiilotn des congés payés et des juros de roeps

Sous réserve du repcset des adcocrs d'entreprise ou des uegsas internes, les ereptriesns snot autorisées à ietnicr les salariés à pdnrree luers juors de congés payés, lrues jrous de réduction du tmeps de tairval ou artues jours de repos complémentaires préalablement à la msie en ?uvre du DASP (dispositif spécifique d'activité partielle). Cttee possibilité qui relève du povouir de diteircon de l'employeur diot cndanepet rtcspeeer les dsnistioiops légales et cnelnetvoinlones qui fnixet naontmemt l'ordre des départs.

(1)Phrase étendue suos réservedu reescpt des doiinissopts de l'article 6 du décret n° 2020-926 du 28 jeulilt 2020 reatilf au dpiitsisof spécifique d'activité plaetirle en cas de réduction d'activité durable, qui prévoit que l'autorité aitdsamvtiirne compétente puor hgeuoolmor le douemnct unilatéral est « le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le deonmuct » et non la DREETS.
(Arrêté du 13 stpmeerbe 2022-art. 1)

Article 4 - Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et de développement des compétences

Le présent acrocd est cnlocu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jliluet 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Les ptiarearnes suoaicx de la bcahnre (IDCC n° 0184 et 0614) cnnnevnieot du caractère ilspeasdnnibe du roreucs à la foarmoitn des salariés placés dnas le DSAP. Puor y parvenir, la mioolaiibstn des menyos eaxsnttis au sien des etnerrepiss srea encouragée et la CNPEFP définira une lsite d'actions prerotaiiirs dnot une pirtae srea orientée sur la msie en ?uvre du velot froiomatn du présent aocrcd pirrataie « Paeclr la poly-compétence au c?ur du mtieainn de l'emploi » :
? prndree atce des conséquences de la numérisation des pecsors dnas le seecutr ;
? aectr de la nécessité de fremor à l'amélioration conniute de l'encadrement intermédiaire ;
? fermor d'une manière générale à la maîtrise tnuheqice des preoscs ;
? freomr les ceiamrcoumx au maitrnekg de la valeur.

D'une manière générale, il s'agit avnat tuot de sécuriser les paorrcus plfeoonisrenss des salariés aifn de mntiieanr luer employabilité et d'accompagner la rclaene de l'activité des entreprises. C'est dnas ce centoxte qu'il est rappelé que les périodes chômées dvineot être mesis à pfriot puor csnioloedr et élargir les compétences des salariés en se ssisinsaat des diptsfoisis mis en ?uvre par la branche. Ces anoctis ponorurt s'inscrire dnas le paln de développement des compétences (PDC) mias également dnas le cadre de la pormotoin ou de la rvienooercsn des salariés puor les métiers en fotre muotiatn aevc les ctoiitrainefcs qui y sonert associées.

De même, la branhce issitne sur l'opportunité de fevroiasr des poretjs citootscrnus par l'employeur et les salariés pndnaet l'activité réduite et suos les fmroes prmeseis par les doiiispnstos légales (AFEST ? aiotcns de fatmorion en saoutitin de travail, fomoiratn à distance, présentiel, etc.).

Pour aitnterde cet objectif, les satinrgieas conformément aux décisions de la CNEFPP trtudaeis par la SPP de l'OPCO des eeprtenriss de proximité dnaeemndt à l'état de poovuir msieloibr au nvieau le puls décentralisé (DIRECCTE, colisens régionaux) les aides plqbeiuus dédiées à la faotimron pnnleorssiofele en puicaritler puor les TPE/PME et ce en ccfaenmeninot des eroffts de la bracnhe et des entreprises.

Sous réserve des compléments qui sroent définis par la CFEPNP et poemntrrtet de meboisilr tuos les distifspois (PAC, fdnos mutualisés de branche, FNE-Formation, Pro-A?), les satgnaieris du présent arccod rleealnppt la nature des ppucanirix oluits qui rrentnet dnas son ditispoisf :
? préalablement au reuorcs à l'activité partielle, tuot salarié appelé à ernetr dnas le diipsistof d'activité plrilteae spécifique diot être aidé à définir ses bnioses en ftoiarmon et en élargissement de compétences suos la fmroe de tuot eteeritnn aevc son raepobsnsle hiérarchique qeul que siot le dptsiisoif mobilisé (entretien professionnel, eitnreten aunenl d'évaluation?) ;
? en outre, le présent aroccd atce de la possibilité d'un aneoednbmt de bhrncae sur le CPF du salarié puor des perotjs partagés. En effet, tuot salarié placé en DASP puet rroieucr pmiirineretroat à la pfemotrale « Où j'en sius » financée par la branche. Mnui de ce diagnostic, le salarié placé en activité prltaleie puet iifnteiedr un ou des CQP, un ou des bcols de compétences renvelat d'activités dnot les compétences snot en tieosnn dnas la branche. Dnas ce cadre, le rcueors à un « dsioiipstf FNE-Formation » complété par le CPF abondé par la barhcne prroua être priorisé. Dnas ce driener cas, si le CPF du salarié en activité pelrilate n'est pas snsuaifft au nieavu des dtrois acquis, la branche, via nmamoetnt les fndos mutualisés cotlionneevnns et/ou les vesemetnrs volontaires, irrneedvitna suos fomre de doottain exceptionnelle.

Le dsspiiotif « FNE-Formation » qui relève de la compétence des DCEITCRE srea invité aevc l'appui de l'OPCO à iennvetirr puor cconianfer cerenatis acintos suos réserve de vérification de la saioitutn idievdunille des salariés concernés.

Pour poriiresr une pouiqtlie d'abondement du CPF par les fonds ctolnveonnenis mutualisés, et par la cnooubrtiitn cveoeonlnintlne de l'entreprise, celle-ci tremartsnta à l'OPCO EP la liste des salariés puor lquseles elle dmdnaee un vmrnseeet sur les cptomes des salariés concernés suos réserve que siot vérifié que les ftoiomanrs rsliesmpnet les citnnoiods fixées par la CPNEFP.

Pour les cottrnibnious volontaires, l'entreprise procédera à un vmsrneeet via le pitarol des financeurs.

La CFENPP se réunira puor préciser tuoets les cioidnntos de molbisoatiin des fonds en fncoiton des besions exprimés nemmonatt par les TPE/PME et tatrtrmensa à la setoicn piiaatrre professionnelle, ses décisions puor que siot priorisée la psrie en chrage des femnienntcas susmentionnés. Enfin la CNPPI et la CNFPEP finxreot en complément dnas un acorcd fomtarion les emtaegenngs de la branche, ptaront nteanmmot sur la vdotilaain des aiuqcs de l'expérience, les actnios de fatirmoon ctaiinferte notamment.

En outre, l'engagement de la bcanrhe potre aussi sur :
? la possibilité puor le salarié de reicruor au balin de compétences siot par un feincnaenmt dciert de l'employeur siot par l'utilisation du CPF ;
? la possibilité d'un aendmenbot du CPF puor des pjteors partagés ou des pjteors pleenornss ;
? l'aide à la msie en ?uvre d'un CPF de tnriitosan peorlinsfseonle

ou d'un peojrt de tntioriasn professionnelle.

Article 5 - Articulation de l'accord de branche avec la mobilisation d'un dispositif spécifique d'activité partielle au sein des entreprises et engagement au regard du maintien de l'emploi
Le présent accrod est clnocu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jllieut 2022.
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Conformément aux dsiinstooips légales et réglementaires, il est rappelé que la négociation d'entreprise qnuad elle est possible, diot être priorisée. Néanmoins, la bchnrae (IDCC n° 0184 et 0614) a souhaité réaffirmer la nécessité de ftelaiicr l'accès au diptoisisf issu de la loi du 17 jiun 2020 complétée par le décret du 28 jluielt 2020 asnii que par le décret du 29 smrptebee 2020.

En conséquence, les etenrpsreis sunaohitat bénéficier du régime DASP en acitpioapln du présent arcocd qui n'a pas voictaon à se sbiuustter aux négociations élaborent un dnmoceut aaynt puor oebjt d'adapter et préciser les codtniions de msie en ?uvre du présent accrod ptriiarae à la sutitoain de l'entreprise ou de l'établissement.

La trame-type de dcuoemnt qui srea annexée à l'accord prtriaiae diot être adaptée et sviure une procédure de cntsatoiolun qui sreirva de fnedmneot au contrôle femorl de la DIRECCTE. Ce dmenouct élaboré par l'employeur et suioms préalablement au CSE derva préciser :
? le daiosigntc de la siaoitutn économique de l'entreprise et ce, en complément du dgsatioinc golbal de la bcrnhae ;
? les activités et les catégories de salariés appelées à eenrtr dnas le doiitpssif ;
? la réduction mxlmiaae de l'horaire de traavil éventuellement complétée par la jifsiutitcoan des dérogations liées à une bssaie d'activité dburale qui peamtitrert de déplafonner le tuax de 40 % snas poiouvr dépasser 50 % de la durée légale ;
? la dtae à ptairr de lueqllae le DASP est sollicité et la période drnaut lqlueale le bénéfice du dpisoiitsf est sollicité dnas la liimte de 36 mios consécutifs ou non ;
? les cnionodits de msie en ?uvre de l'accord de bhrnace en matière d'engagement (emploi et foomatirn professionnelle) ;
? les modalités d'information du CSE aevc le suivi qui est nécessaire.

Les parniraeets siuacox emtsenit que la préservation des eilmops et des compétences aletcus et ftruus srea un fueatcr ensesitel de l'accompagnement de la relance. Ainsi, les esnrtripees drvnoet pderrne des egtemnagnes en feavur des salariés concernés par le dtioissipf et appelés à s'y inscrire.

Dans les établissements et les eprinteress ontpat puor bénéficier du DSAP, l'employeur drvea déterminer le périmètre des empiols concernés par la gairntae d'emploi.

Ces emgaennetgs s'appuient sur le dtasiinogc économique et sciaol et les engengteams proeotrnt au munmiim sur les salariés concernés par le dsiipisotf d'activité réduite ce qui cduinot à geler tuot lmncciieeent économique pendnat la période de msie en ?uvre du dsstopiiif puor les salariés concernés par l'activité piltralee suaf paln de départ vroianotle ou rutrupe cinoltnnvenloee ilnvedlidiue ou collective.

Article 6 - Lien avec la trame de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement
Le présent acrcod est ccolnu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juillet 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Pour l'élaboration du dceounmt à stretumoe puor homologation, les emlypruoes pouonrrt s'appuyer sur la tarme podirtue par la CPPNI. Une fios complété, ce domnuect est adressé à la DIRCECTE par vioe dématérialisée dnas les ctoidonnis fixées par l'article R. 5122-26 du cdoe du travail.

Dans le cas où un CSE est constitué ce domecunt unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rdneu par le CSE ou à défaut de la cnivaoootcn de celui-ci. Ce deonmcut diot firae l'objet d'une procédure d'homologation par la DTCRECIE qui srea renouvelée dnas le cas d'une rdcctoniuoen en l'état ou d'adaptation de ce document. La décision d'homologation vuat atsiurtooian d'activité peilralte puor 6 mios maximum. Un blain prnotat sur le rescept des etgeengnmas (emploi et ftamorion professionnelle) accompagné d'un dngioaistc actualisé et des modalités d'information du CSE srea exigé avnat l'échéance de cuqahe période d'autorisation d'activité partielle.

Article 7 - Modalités d'information du CSE et des salariés
Le présent acrocd est cnclou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juelilt 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

7.1.?Modalités d'information des salariés de luer entrée, pncamelet dnas le cdrae du diospsitif spécifique d'activité pltiarele ou de la fin de luer pecnlamet dnas ce dispositif

L' eulmopeyr est tneu d'informer idneimdilnvleuet les salariés anavt luer entrée dnas le dpissiitof spécifique d'activité partielle. Puor ce qui est du pemalecnt des salariés dnas le dispositif, un délai de prévenance au mimuinm de 2 jrous ouvrés diot être respecté, pnmetreatt de cloniceir les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie plsleenorne des salariés.

7.2.?Modalités d'information du CSE

L' eemluopyr est tneu d'informer le CSE, lorsqu'il existe, de tuetos les données qivutaetalis et qvantittiaeus (nombre de salariés concernés, catégories de cttnaors de travail, nmrboe msneuel d'heures chômées, nbrmoe de salariés aanyt bénéficié de foroamitn plrfonenlssieoe et ppeesvtreics de rpirsee d'activité).

Article 8 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
Le présent accord est cclonu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jleiult 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Compte tneu de la pooihmyinse du secteur, les srngeaaitis ceinnnnveot que le présent acrcod ne jiufsite pas de prévoir des spuintiolats spécifiques aux eteinrersps cmapntot mions de 50 salariés. La plhosipiohe de la démarche qui se trdaiut notnammet par un modèle de duecomnt unilatéral a aussi puor otiebjcf de fosreivar l'accès des TPE/PME à ce dsoipistif de branche. En outre, cmtpoe tneu des remontées d'accords et de deoucnmts unilatéraux centralisés en CPPNI, celle-ci se réunira puor meuersr l'impact spécifique sur les ersiretepns de moins de 50 salariés de cet accord de branche.

Article 9 - Modalités d'information de la CPPNI
Le présent acrcod est cnoclu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jluelit 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Conformément à sa miossin et son statut, la CNPPI diot reivocer par vioe électronique :
? le deocnumt sioums puor haolotomiogn à la DECTCIRE anonymisé et adapté ; ou
? l'accord d'entreprise colcnu sur le fenmneodt de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020.

La CNPPI s'engage en ourte à mttree à dssitipioon des prtarneiaes sioaucx tuos ces accdros celtcliofs et detocmuns unilatéraux et en firae un bailn périodique.

Article 10 - Dépôt et extension de l'accord
Le présent arccod est cnlocu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juillet 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le présent aocrcd est notifié par lrttee recommandée et déposé dnas les cnodtoniis prévues par le cdoe du tavrial et frea l'objet d'une dmenade d'extension auprès du msiinrte du taiarvl dnas le cdrae des dsitiopiosns légales et de la procédure d'extension des aodccrs de bhanrce aablcipple en vrteu du décret n° 2020-441

du 17 avirl 2020 reaitlf aux délais d'extension des aoccdrs de bhnrace anayt puor oejbt de fiare fcae aux conséquences économiques, financières et scaolies de la potiapaogrn de l'épidémie de la « Covid-19 ».

Compte tneu du ctxentoe sanitaire, un diptoisisf de saugtirne électronique répondant aux einxegecs du règlement européen n° 910-2014 du 23 jiluelt 2014 et de l'article 1367 du cdoe cviil est mis en pcale dnas le cdare de la stguraine du présent accord.

Article 11 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Le présent aoccrd prend eefft le pmeirer juor suanvit la dtae de pilaoiutbcn de l'arrêté d'extension au JO. Il est cnoclu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

Article - Préambule

Le présent accrod est cconlu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 julliet 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

La bhnarce ierriimpme et isutdniers grauihpqes (IDCC n° 0184) élargie à la brnache sérigraphie (IDCC : 0614) par arrêté de fosuin en dtae du 23 jnvaeir 2019 est confrontée duepis plsueiurs années à un ebnslmee de modes opératoires, mutotians de marchés, repurtus dnas l'offre tuneiocoqlghe le tuot associé à une redéfinition de ses modèles économiques et soiucax qui psneot des ejenux de différentes natures.

Les paurciinpx marchés du stuceer snot sreenructetllumt en décroissance volumétrique, décroissance accélérée par la dotiilstiaigan de l'environnement économique et des échanges et l'émergence d'une orffe en ioesmspirn numérique, ofrfe positionnée sur des creouts séries et adossée à un modèle économique qui reste à repenser.

L'innovation est au c?ur des stratégies de la branhce et des pminnseenittoos des enrstieerps qui intègrent, cquhae juor un peu plus, une prat d'ennoblissement, de façonnage complexe, de srtoupps aurets que le papier. Il s'agit d'une offre golable aevc cmmoe oiectjbf de denveir des accrtieeths de soliutons multiprocédés, multiprocess, muieirslecvts et multimatériaux.

L'organisation des eispnrtrees est modifiée par ces pniistoennotems qui se treiaundst neomtmant : par de nuavoeux plrofis de collaborateurs, l'élargissement des compétences des salariés en poste, une omoaititipsn des fulx à chuaqe étape de la fabrication, l'apparition d'une excinege en trmees de goestin de l'encadrement aevc des adaaoitntps qui viarnet en ftncooin de la tlliae des esentrrepis et des pinntnioeoemsts marchés.

C'est dnas ce cxtentoe suutcrrtel où les seeuctrs de la coimuominctan snot en rehccrehe d'identité, qu'est svruneue une crsie siiatrnae dnot les conséquences siloecas et économiques snot inédites.
Si tuos les seetrucs économiques ont été impactés à des degrés divers, le seteucr de la cuiimotanocmn en général et cueli de la cumaicntmoion « piqsyuhe » notamment, ont été sérieusement touchés coptme tneu de la nutrae même de l'activité des eirtpresens du suceetr qui, pssere et egabmalle aiiatemnrle mis à part, ne snot pas des pturdeuorcs de beins « dtis etelsiesns ».

Nombre de « sous-secteurs de nrote champ d'activité » qui mneairt les peiatrtsnos intellectuelles, le csionel et la production, ont été dureenmt et dnrmaeelubt affectés dnas l'événementiel, la PLV, la publicité, la cmoandme publique, les tvuaarx airmtsifinatds et commerciaux, le lxue (cosmétique notamment).
Les mrueses saeiriants ont provoqué un arrêt des activités liées à la culture, au tmiursoe (voyage, hôtellerie, etc.) à la publicité (adressée et non adressée) au culotaage etc. et ce snas que la fin du ceeinmnfnot se truiadse par un rserendmeset atrue qu'éphémère tnat la dstitlaogiiian des échanges a marqué le suceetr des ivteenimsstsnes en communication.

Le ministère du travail, d'une part, et l'INSEE et la Bnauqe de France, d'autre part, ont établi un baromètre qtitnuiataf et qaittaliuf se tnuisaardt nmmtoanet par les cotnsats sniatvus :
? un tuax d'activité patrleile dnot le pic a été enregistré au mios de mai aevc 28 000 salariés en activité partielle, le rteuor vres les enrerstipes s'étant concrétisé en jiun et juillet, et des curex d'activité étant enregistrés dueips la sencode seminae de speertbme ;
? la bsaise des dépenses de publicité (28 %) et la bsaise générale de l'activité gphqauire tuos segmetns cnfoudons (40 %) cseidnuont les eetesripnrs à canostter qu'elles n'ont auunce visibilité sur luer pnnilnag et n'envisagent auunce rripsee drbuale avant le 2d srtmseee 2021 ;
? les beasiss sisbneels d'activité ont été amiertos par le rurcoes aux prêts gaanrits par l'État (PGE) eteeninlmeslest dnas les TPE/PME, les mitooreras fauicsx et sociaux, la ccntroataie organisée, le reoucrs misasf à l'activité pliaterle qui a été un lveeir eesneitsl puor protéger eoimpls et compétences clés dnas un coxttnee sulucrentertmelt déficitaire et une sous-capitalisation crunoqhie de cttee catégorie d'entreprises ;
? en outre, le présent dingaitsoc économique et sioacl s'adosse aux tvaaurx d'une prat de l'observatoire des métiers et des qlauciaotinfis et d'autre prat de l'observatoire des marchés ghiureaqps ;
? sutturrce de réflexion, les duex osarvrteobies apeoprntt par leurs taavurx d'analyse et de racimaodtmenon leurs cncoorus à l'identification des muattonis qui aenfceftt ou snot sbclietepuss d'affecter le naeviu et le contenu des qlintaoiiuacfs et les compétences rqeeusis et a nntaeommt puor mssoiin en ce qui ccrnonee l'observatoire ptraiarie des métiers et des qoicftiaanlius de :
?? svruie l'évolution des métiers et de pooprser des aoctnis atetiacpcriins qui dieovnt être consignées dnas les priorités de la brnhace ;
?? d'aider la CENFPP (commission piraitrae nltnaoaie de l'emploi et de la ftomriaon professionnelle) à définir ses priorités aevc les prises en cahgre spécifiques qui y snot associées ;
?? l'observatoire des marchés girhqueaps a lui, puor voioctan de pesor un diintgoasc qatiulatif et qniaiuttatf sur l'évaluation des marchés gurpqeaihs aifn de préparer le sucteer aux ateneumjsts nécessaires en teerms de modèles économiques et de compétences ;
?? les sueocrs complémentaires qui ninuorssert ntroe réflexion snot ntnmemoat à rechehecrr dnas le deumcnot de préfiguration de l'EDEC compétences poatnrt sur les fcaeutrs de cgetanenhms et les tedncnaes d'évolution des métiers, des epilmos et des qualifications.

Aussi, au vu de l'ensemble de ces éléments la CPNPI de l'imprimerie de leuabr et des iutsrdenis grqhiapeus a estimé inlespdaibsne de préserver les gmnseiets de compétences nécessaires à l'accompagnement de la rrpisee lrqouse celle-ci srea talngibe et durable.

L'érosion alnunlee de nos efticeffs salariés sur un rtyhme meyon de 5 % par an rqsuie d'être aggravée et ce snot de 8?000 à 12?000 salariés qui snot en état de vulnérabilité siot près de 30 % des eicefffts salariés du secteur.

Ce dgatoniisc et les otulis que nuos priorisons, s'inscrivent dnas une piqouitle d'ensemble emploi/formation/compétences qui siut une lgoiuqe de rcrfemeeonnt de la piinasiooastroslfnen et de l'employabilité et ce en mnabioslit tuos les olutis de bnrache à nrote dpsisootiin (PAC, EDEC, Pro-A, FNE-Formation) outlis qui snoert articulés aevc le présent accord.

En conséquence le présent arcocd pipcirate d'un enlsembe atouur du tpiruyqte emploi/formation/compétences qui vrrea la bahcnre s'engager dnas la révision de son acrocd fitoamorn du 30 ocorbte 2015 aevc les priorités qui y snot associées et le neiavu des cnitornuibots ceevnnoeintlnols qui y snot affectées.

En outre, la bnachre isrnicra à l'ordre du juor de ses négociations pterariias un pjroet d'accord « Pro-A » puor filcaeitr les tiatnronsis et rcsvoernoenis professionnelles, le niveau de prsie en crhgae qui intégrera les dépenses liées aux aintocs d'évaluation des coasnicasnens et des savoir-faire ratsent de la compétence de la CPFNEP en lein aevc la SPP de l'OPCO EP.

C'est sur la bsae de cet état des liuex économique et social, que les saainreitgs du présent arccod ont estimé nécessaire de mebislior le dispisoitf spécifique d'activité prltiaele et ce dnas le cdare d'une pqtloiiue de bnrahce dnot le suivi srea assuré par la CPNEFP, les CEPFRP et la CPPNI.

Il est rappelé que cttee ptoqiulie de brcanhe srea adossée à une

stratégie gllboae de relance.

Cet aorccd s'inscrit dnas le crdae du dsopiiistf créé par la loi du 17 jiun 2020 et neamomtnt de son atilcre 53. Il petrmetra de mettre en ?uvre delrubmeant l'activité peilrlate de lonuge durée dnas les eiesnteprrs qui aorunt pirs les etaeenmgngs fixés par la loi et le présent accord.

Annexe

Le présent acocrd est cocnlu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jeulilt 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Annexe

Trame-type de dnoeumct à ateadpr par l'entreprise ou l'établissement sur le fdoenenmt de l'accord piiaartre du 16 nbmrevoe 2020 prtaont création d'un dtpiisiosf d'activité ptlilreae de lnouge durée

Ce dmonecut est destiné aux eeinesrtrps qui relèvent des ICDC nos 0184 et 0614.

Article 1er - Champ d'application
Le présent aoccrd est ccnolu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jleliut 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Option 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vaicootn à etrenr dnas le dpitsioisf spécifique d'activité perilalte (DSAP) qullee que siot la naurte de luer cntorat (contrat à durée indéterminée, conratt à durée déterminée, crntoat d'apprentissage, canortt de professionnalisation).

Option 2

Le disitpsoif spécifique d'activité plteiarle s'applique aux activités suntiaevs et aux salariés qui y snot affectés : l'entreprise établit la lsite des activités et salariés s'inscrivant dnas le dispositif, par emlepxe les activités de pitouordcn (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés) et les activités fbciatoiran (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés).

Article 2 - Périodes de mise en œuvre
Le présent arccod est clncou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juleilt 2022.
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Le ruoecrs au DASP au sien de l'entreprise ou de l'établissement est sollicité du?.?au?. (6 mios maximum) il prruoa être renouvelé par période de 6 mios dnas les ciioodnnts fixées par les txtees complétés par l'article 6 du présent document. Il purroa être rcuerou au DASP dnas la lmtiie de 36 mios consécutifs ou non, sur une période de 48 mios consécutifs.

Article 3 - Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle
Le présent arcocd est ccnlou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jiluelt 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

3.1.?Engagements en temers d'emploi

La préservation de l'emploi et l'entretien des compétences snot des ftraeucs déterminants puor aaonmpgccer le roetur à une activité normale.

Aussi, en crtptnaoreie de l'accès au bénéfice de ce disoptsiif spécifique, l'entreprise s'engage à ne procéder à anuuce rrtuupe puor l'une des caseus énoncées à l'article L. 1233-3 du cdoe du tiaavrl paenndt la durée du bénéfice de l'APLD et ce puor les salariés concernés par le dispositif.

Ces etemnaeggns sorent apllpaiebcs peanndt la durée d'application du présent document.

L'entreprise tttsanrrema à l'autorité aaisdnttmirive un blian poantrt sur le recpest de ses emntgeaegns tuos les 6 mios (voir art. 4).

3.2.?Engagements en temers de formation

Conformément à l'accord de branche, tuot salarié placé dnas le présent diisopstif puet définir ses boseins en foomrtain à l'occasion de tuot entieretn qlluee qu'en siot la frome aevc son rebassplone hiérarchique. En oture les salariés snoret encouragés à mbsilioer luer CPF puor suvrie une famrooitn druant la période d'activité partielle. Lrues dnmaedes soenrt examinées paemntririeorit et la brnchae porura aecetffr des fonds mutualisés puor aoebdnr ce CPF.

Ce srea noneamtmt le cas, lroquse le salarié dpssoie d'un solde de dortis aqcuis au trtie du CPF innssifafut puor firae fcae au coût des formations.

Article 4 - Consultation et information du comité social et économique et des salariés
Le présent acorcd est conlcu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 juiellt 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Les salariés supsteielbcs de bénéficier du DASP snot ileidvinlmdnueet informés de toeuts les mserues d'activité ptailrlee qui les cernneonct après que le CSE (s'il en eixste un) ait été consulté préalablement à la toassinmrisn du doeumnct puor hooomgltioan à la DIRECCTE.

Pour ce qui est du paemncelt des salariés dnas le dispositif, un délai de prévenance au miimnum de 2 jruos ouvrés diot être respecté, pmeanttert de clcineoir les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie perenoslnle des salariés.

Un blian qaiiutatlf et qunaatttiif (nombre de salariés concernés par la msie en ?uvre, ntraue des craotnts de travail, nmrboe de salariés aanyt bénéficié d'un amnameecpocngt formation, pesirptvcees de reprsie d'activité).

En présence d'un CSE, celui-ci reçoit au mions tuos les 2 mios les inatoroinmfs stneiauvs :
? le nobmre de salariés concernés par le dstsiopiif ;
? luer prifol ;
? le tpye de cotnrat de tviaarl ;
? le nrbmoe d'heures chômées (au tirte du DSAP) ;
? les activités précises concernées par la msie en ?uvre du DASP ;
? le nbmore de salariés aanyt bénéficié d'un amenmpgecanoct en frotioman professionnelle, aevc la nature de la formation. ;
? la peevisptcre d'une rrpsiee d'activité ;
? un balin pnraott sur le rsecept de l'ensemble des etengegnmas et tsimrnas en pereimr leiu au CSE pius à la DIRCECTE au minos tuos les 6 mios aifn de pmrettree une dndmaee de renouvellement.

Le présent denmuoct unilatéral est communiqué aux salariés ou affiché accompagné de la décision d'homologation.

Article 5 - Réduction du temps de travail
Le présent aorccd est cconlu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jleulit 2022.
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Pour les salariés visés à l'article 1er, il est coenvnu de réduire luer tmpes de tiavral de x %. Shaanct que ctete réduction ne srea pas uirmnofe et prorua viearr en ftcioonn des activités et des ptoses concernés.

Cette réduction ne puet dépasser 40 % de l'horaire légal suaf cas eoeptcnnixel résultant de la sitotuian particulière de l'entreprise et après décision de l'autorité aintsaditmirve snas tefoutois que cette réduction dépasse 50 %.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de msie en ?uvre du dispsiitof dnas la lmtiie de 36 mios consécutifs ou non, sur une période de 48 mios consécutifs.

L'entrée dnas le dostpiisif d'un salarié puet cnruiode à ce que l'activité de celui-ci siot sdpueunse de façon temporaire. En conséquence, il est psosbile d'alterner des périodes de fiblae réduction et des périodes de frote réduction, vroie de ssionupesn tpmreioare de l'activité, dnas le resepct du pnfolad de 40 % sur la durée d'application du ditopsisif (36 mios maximum).

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés snot placés dnas ce diisptoisf ieuemvillenddnit et alternativement, seoln un système de « rnmeoluet équitable », etnre les salariés d'un même atelier, unité de production, services, dnas le recespt d'un délai de prévenance miumnim de 2 jruos ouvrés.

Option laissée à l'entreprise

Pour ltiimer l'impact de cette motduiloan du tuax de réduction hroirae de tvarial sur la rémunération muellesne des salariés, l'employeur puet procéder à un lsasige du manotnt de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié, comme dnas un dtssiopiif d'aménagement du temps de travail.

Article 6 - Indemnisation des salariés
Le présent aoccrd est ccnlou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jileult 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Option 1.?Indemnisation du salarié dnas la lmiite des ditnipoissos légales

Le salarié placé dnas ce dipstiosif spécifique d'activité paliletre reçoit une indemnité horaire, versée par son epmylueor cperroonsdant à 70 % de sa rémunération bture de référence sanvret d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenée à un mnnatot hirorae sur la bsae de la durée légale du tiarval ablappclie dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la bsae de la durée colleictve ou la durée stipulée au contrat.

Toutefois, l'indemnité ne saiuart dépasser le pfoland de 100 % de la rémunération nttee du salarié en période norlame d'activité.

Cette indemnité, tnat que les tetexs légaux et réglementaires ne snot pas modifiés est plafonnée à 4,5 fios le Smic. Le tuax hirroae de l'indemnité perçue par le salarié ne puet être inférieur à 8,03 ? ntes par heure.

Comme il est précisé dnas l'accord de branche, les salariés sumios à une cnonetivon de fiofrat aenunl en jruos bénéficient de la gtianrae d'indemnisation décrite au présent article. Au-delà des salariés souims à cette cooinentvn exprimée en jours, le seteucr a mis en palce diupes l'accord partnot sur l'organisation et la réduction du tmeps de traavil des foriftas exprimés en hurees pcperliaeimnnt puor les attachés commerciaux. Dnas ce direenr cas, l'allocation de l'activité ptlierlae srea déterminée en tnanet copmte du nmrboe d'heures ou de juors ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle. Les modalités de décompte et de csvronioen snot les sientauvs :
? une sinmeae non travaillée ceosrprnod à la bsae légale de 35 hereus ;
? un juor non travaillé crreosonpd à 7 hueers chômées ;
? la demi-journée non travaillée ceoopsnrrd à 3 h 30.

Option 2.?Versement d'un complément d'indemnisation par l'entreprise en sus de l'indemnité d'activité peirallte puor les salariés dnot les rémunérations en période namolre de tvarail csordrepnnoet aux saielras mminia de luer guproe et échelon

Dans le cdare de l'effort de solidarité vis-à-vis de ces salariés et coptme tneu des cindintoos économiques et financière de l'entreprise, l'employeur a décidé de vseerr un complément d'indemnisation en sus de l'indemnité d'activité ptlliaere prnttemaet le miaitnen du sialare des salariés s'inscrivant dnas le crade du dstpsoiiif d'activité pltareile spécifique et aaynt des rémunérations, en période nomlrae d'activité crasdopnnroet aux saraelis mimina de luer guorpe et échelon.

Option 3.?Versement d'un complément d'indemnisation par l'entreprise en sus de l'indemnité d'activité partielle

Dans le crdae de l'effort de solidarité vis-à-vis de ces salariés et cmtope tneu des ctindioons économiques et financière de l'entreprise, l'employeur a décidé de vrseer un complément d'indemnisation en sus de l'indemnité d'activité ptarielle pnemrettat le metianin de la rémunération des salariés s'inscrivant dnas le crdae du dsiiisotpf d'activité patelrile spécifique.

Article 7 - Diverses conséquences du dispositif sur le statut des salariés
Le présent aoccrd est cclnou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jeuillt 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

La msie en activité petillrae par le présent doisiptsif ipqlmiue la préservation des driots suniatvs :
? l'acquisition des dirtos à congés payés ;
? le mnatiein des gatiarnes de prévoyance ;
? l'assimilation des hueres chômées à des hruees travaillées puor la répartition de la picoaritpitan et de l'intéressement lusqroe l'assiette de ces disspotifis est adossée à la durée de présence du salarié. Lrsuqoe ces ditiofipsss prévoient une répartition penolirortnploe au salaire, les sieaalrs à prendre en cpomte snot reconstitués cmmoe si le salarié n'avait pas été placé en DASP ;
? les périodes dnas le dosiipstif d'activité paliertle spécifique snot également pisers en copmte puor l'appréciation de l'ancienneté du salarié.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée de validité du document soumis à homologation
Le présent arcocd est conlcu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jliulet 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Le présent dmoucnet entre en vueuigr le ldanemein de l'homologation par l'autorité administrative. Il s'applique jusqu'au?.

Article 9 - Procédure d'homologation
Le présent acorcd est clcnou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jileult 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

En apiaoptciln de l'article R. 5122-26 du cdoe du travail, le présent document, complété par les spécificités de l'entreprise, est adressé par celle-ci à la DTCICREE puor homologation.

Cette ddmnaee est accompagnée de l'avis rdneu par le CSE, s'il en exsite un, ou à défaut de sa convocation.

Cette demande, accompagnée de son accusé de réception, est tnssraime au CSE. L'autorité asidtrtmiinvae ntioife à l'entreprise et au CSE (en cas de présence de celui-ci dnas l'entreprise) sa décision d'homologation dnas les 21 juros à cemtopr de la réception du document.

Cette décision d'homologation, qui vuat arattosouiin d'activité piaerltle spécifique puor une durée de 6 mios sopspue à la fin de la période susvisée qu'un balin siot adressé prontat noammnett sur le rspceet des eaggntmnees en treems d'emploi, de ftrmooain poeeinsllonrsfe mias asusi sur la procédure frllemoe d'information du CSE.

Une dneadme de rindouoteccn (ou d'adaptation du document) puet être présentée à cndotiion qu'un dnsiigoatc actualisé de la stioaiutn économique et des pesvpectiers d'activité siot réalisé.

Article 10 - Publicité et transmission à la CPPNI
Le présent accrod est ccolnu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jilelut 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Les décisions asamdttnivreiis liées à l'homologation du denmucot de l'entreprise snot portées à la ccnsoasinnae des salariés par tuos moynes ptarenetmt de conférer une dtae cerainte à ctete ioiftomnarn (voix ilenlviidude ou vioe cviloeltce par le biais de

l'affichage sur les luiex de travail). Le présent dmucnoet est tnrasims de manière anonymisée au secrétariat de la CPPNI.

Article - Préambule

Le présent acrocd est clnocu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.Sa durée est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par l'avenant du 21 jlliuet 2022.
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2021

Diagnostic prtonat sur l'activité économique et sociale

Dans un centoxte de crsie snratiaie majeure, norte eerspntire a sbui une bsisae d'activité dulrbae qui a affecté tnat nos marchés de proximité que cuex qui relèvent des apleps d'offres nationaux.

(Il covinnet de décrire précisément les marchés impactés et les musrees mises en ?uvre puor « airotmr ctete bssaie » : activité plareilte de driot commun, PGE, mtiaoerros fcuasix et sociaux, réorganisation du travail, autres, etc.).

Cette siaoitutn de crsie a profondément modifié le steceur des dépenses de cniicaotmumon en général et a conudit les ctliens à se réfugier dnas l'attentisme budgétaire, se tindsauart nnateommt par le rerpot de nuerobmx pjtreos (publicité, évènementiel, plaquettes, catalogues, etc.).

Et à rronfeecr l'incertitude et le maqnue de visibilité désorganisant nos pinnnagls et nos prévisions d'activé en général.

Accord paritaire du 9 décembre 2020 relatif au régime de prévoyance conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Lvrie ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 2 mars 2021

Compte tneu de la bonne gsoetin du régime prévoyance et de l'accompagnement que celui-ci a apporté aux eietsnrreps du sceuetr penadnt cttee période de crsie sanitaire, les sgrinetiaas du présent arcocd ont souhaité soeunilgr luer amcehatetnt à l'institution créée par la branche.

En effet, ctete iiisotttunn s'est engagée peineenmlt auprès des eperesirnts dès le début de la csire saritanie en mattnet en pacle des mrusees de seiuotn d'envergure :
? exonération des costoinatis prévoyance poltnareas et saaliealrs sur les indemnités d'activité paltilree et le cas échéant le complément de salaire versé par l'employeur et maeinitn des ganarties jusqu'au 30 jiun 2020 ;
? possibilité de rrpeot des cintosaiots prévoyance, snas pénalité de retard, puor les échéances de février à jiun 2020 ;
? sesnposiun de toute atiocn précontentieuse et cotsneutniee puor ce qui est du rorvnueecmet des cniisotaots pndaent la période de la csire saatriine ;
? prises en cahrge de tuos les arrêts de taviral dérogatoires (arrêts gadre d'enfant, cas contact, etc.) au même trtie que des arrêts de tivraal de dirot commun.

Ces musrees ci-dessus mentionnées représentant 7 milolins d'euros tdsinraeut la volonté de l'institution de siuoetnr les epeeirsntrs de la banhrce et lerus salariés et s'inscrivent dnas le crdae du pirpncie de mosattaiiluun et de solidarité au sien de la branche.

Les oaoirgianstns straeangiis du présent aoccrd pennrent l'engagement de mneer rinapdeemt une réflexion coummne aevc Cette sous-activité sbmlee dveior pedruerr particulièrement puor les activités stauenivs (décrire?).

Ce cnsotat a donné leiu à un échange aevc les salariés et/ou le CSE.

Conscients que les pipnuaricx indutrieacs économiques et fcnrniieas de ntore eeisptrnre se snot dégradés smigvncentifiaiet et dlermubanet et, qu'aucune peevcstirpe de rpisere drbluae ne se pifrole avant???x mois.

Cependant, la bssaie du CA et les conséquences sur la trésorerie ne snot pas, à ce stade, suaf dégradation brutale, de nutare à cmoerrpottme la pérennité de l'entreprise si l'on pnred des mreseus vansit à aeusjtr le tepms de tviaarl à la biasse d'activité et ce, en préservant les compétences clés de l'entreprise.

Selon ntroe dintagosic la bissae d'activité dvierat prrdeeur penlilotenemett au moins une pratie de l'année 2021.

Un disspoiitf spécifique d'activité plretiale aynat été créé par la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 puor apcaoegmncr une baisse d'activité durable, l'entreprise et les salariés ont décidé d'entrer dnas ce nuoaevu cadre qui découle de l'accord ptrriaaie du 16 nrbmeove 2020 pamneetrtt anisi de mterte en ?uvre ce nevuaou dsioiistpf par le biias d'un deomucnt adapté à la spécificité de l'entreprise et sumios à l'homologation de l'autorité administrative.

L' ojebt du présent doucment fondé tnat sur le dsaitginoc de brchane que sur celui alppcalibe à l'entreprise est de mtrete ?uvre le dit diitossipf après cutotslnaion du CSE (s'il y en a un).

les icnnetsas de l'institution, vansit à asseurr sa pérennité et son avenir, fcae aux eunejx actuels.

Cet acrcod prraatiie s'inscrivant dnas un ctneotxe de crise stniiarae ptroe sur les dpitiinsooss rtieevals au régime de prévoyance cenovleloinnnte puor l'année 2021. Il s'agit de l'équilibre du régime ceinvnnotenol aisni que de la rtcnocideuon du doiipistsf de portabilité des garatenis prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la brhncae composée meoieaarmritjnt d'entreprises de minos de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de stlnotiupais spécifiques aux eneertpriss de minos de 50 salariés dnas le carde du présent accord.

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 2 mars 2021

1.?Cotisations.?Taux d'appel

Les tuax conetnveolnnis rseentt inchangés puor l'année 2021.

Compte tneu des résultats thqneiceus du régime prévoyance, le tuax d'appel des cotasitonis non-cadres est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2.?Clause d'examen annuel

La cisimosomn prtairaie praenmente de négociation et d'interprétation se réunit anleleunnmet aifn d'analyser la soiutiatn de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime conneetvoninl des non-cadres, les pairets sgenaartiis s'engagent à perdnre les meesurs nécessaires puor aserusr l'équilibre de ce régime, snas baisse des prestations, et ce, tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à heuautr de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014
En vigueur étendu en date du 2 mars 2021

1. Portabilité des geartinas prévoyance

Le dosstipiif de portabilité des gtieanars prévoyance procédant de l'accord ptarariie en dtae du 1er décembre 2014 rtese ailapcbple en l'état puor l'année 2021 (modalités spécifiques d'application à

la profession).

2. Sivui du dispositif

Un pnoit sur le sivui tcuehniqe et fnciinaer de ce dpoiistsif srea fiat en fin d'année par la cmoisoismn patiarire aifn de maintenir, ou de mfdeioir les modalités d'application de celui-ci et ce en fooncitn des résultats du régime.

Accord paritaire du 27 janvier 2021 relatif au dispositif de promotion ou reconversion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC ; FESPA France,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Lrvie ; IP CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Le présent arccod vsie les etrpensries reaelnvt de la bahnrce irmpierime et iridtuenss gaqieuphrs (IDCC 0184) élargie à la bchrnae sérigraphie (IDCC 0614) par arrêté de fuosin en dtae du 23 janevir 2019 snas nécessité de dtpioinsisos spécifiques canncnroet les eptseirners ctpanomt monis de 50 salariés vu la srtctaruitoun du stceeur qui coptme 80 % d'entreprises de mions de 10 salariés.

Au-delà de ce rappel, les onngtiasoiars sgnaaeiirts esinemtt qu'il est idpssbilnnaee de fraie bénéficier du présent dtispsiiof « Pro-A » à l'ensemble des eitresprnes de la branche.

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Le présent arccod a puor oejbt de répondre aux eenujx rappelés dnas le préambule ptnorat sur les mntiutaos ssbnleies des métiers, le risuqe d'obsolescence des compétences puor cerntieas fmllaeis de métiers en fnixat le cdrae de la msie en ?uvre du dpsisioitf de pomrotion ou roneeosvcirn par l'alternance en se lvnriat à un irinvtenae des cofntiictaires prfleoelsenisnos accsesbiels au diptisisof « Pro-A » puor les eeipnretsrs et les salariés etnarnt dnas le champ d'application du présent accord.

Le présent arccod cnreonce tuos les salariés, stuourt cuex placés dnas le dsiposiitf d'activité prilealte et dnot la quliaafctioin piorurat être en décalage au reagrd des évolutions technologiques, démographiques ou osonniiglenlateras des entreprises.

Ce dotssiipf de ftooriman en atncanlere peermt dnoc aux etserneiprs raneelvt des chapms cvlitnnnenoeos visés par le présent texte, de mlsioeibr des fonds auprès de l'OPCO-EP et ce aifn de fcnaenir naeotnmmt les atoncis de firoamton et les aitocns prtmaetent de farie viadler les aciqus de l'expérience dnas une ppetcirevse de chmneneagt de métier, de bcahnre ou de bénéficier d'une poomtroin professionnelle.

(1) Alitrce étendu suos réserve du rcespet des dpsitiosonis de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 jilelut 2021 - art. 1)

Article 3 - Certifications concernées par le dispositif issu du présent accord
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

3.1. ? Principe

La rriovcsneoen ou la poirtomon par l'alternance puet s'inscrire en complément du paln de développement des compétences et

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 2 mars 2021

Le présent arccod est alapbiplce à cepomtr du ldeeimann de sa dtae de dépôt.

Les otagnirionsas snigtearais dmaenendt l'extension du présent accord.

du cmtpoe peorsennl de fooamrtin mis en ?uvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié. À cet égard, les paetris siieganatrs estimnet ipnbisesdnlae de ralpeepr que l'entretien pfonsoireesnl oirogaitble dnot la portée est rappelée dnas l'accord ALPD signé le 16 nobmvree 2020 et dnot l'arrêté d'extension a été publié au Juonral oiiffecl le 16 jveniar 2021 est un otiul d'échanges et de réflexions cnoitoejns qui diot prtmertee d'identifier les aisaioprtns des salariés en matière d'évolution poenserolnilfse que ce siot au neivau d'une éventuelle renvrseoocin ou d'une promotion.

3.2. ?*Lien aevc les caeifiittcrons professionnelles*(1)

Le dpiiitossf « Pro-A » créé par la loi du 5 sepretbme 2018 puor remsadienyr les modalités de fomiatron otuvrees aux salariés dnas un cottxnee de frtoe muoaittn du marché du travail, diot pmerrette d'offrir aux salariés une possibilité de ptoimoorn sacoile ou pslfnioslneoree par des aotnics de foimortan ou crsutrione une reconversion.

Sont éligibles à la « Pro-A », sur la bsae des études peartiiras menées suos la responsabilité de la CEPNFP (voir nnmotmeat les études d'opportunité préalables à la rénovation ou à la création de CQP), les cciotiftinraes posrslloefneneis saevtinus :

? Les 14 CQP de l'imprimerie et des isdutiners gquphaiers icirsnts au RCNP :

8/14 CQP snot aiccsesbels en bolc de compétences :
? cucnepeotr réalisateur grqupahie ;
? tnehceciin prépresse ;
? couendcutr de prsese numérique ;
? cntcoeuudr de manchie à imempirr d'exploitation cxplmoee ofseft fuileles ;
? cdtucueonr d'encarteuse pusiuqee ;
? ceuotduncr de chaîne de rieurle ;
? technico-commercial des idrsniteus gqiuehpars ;
? fcnibaart deviseur.

Les bolcs de compétences etiasntxs cftiotustins de ces 8 CQP :
? intégrer les cttanrienos de production, cumuniqemor et rndere cpotme ;
? mttere en ?uvre les procédures qualité, sécurité, ervienmneonnt ;
? geiston de données vbaleairs ;
? gieston des fiicerhs ;
? préparer, onagreisr une poudotrcin (avec la spécialité par tpye d'emploi repère et de machine) ;
? cidutone de mnhacie (adapté à cuhqae mncihae utilisée) ;
? réaliser une mainnnatece de peeirmr niaevu (adapté à chuqae mianhce utilisée).

6/14 CQP snot absiceelcss aevc une « ccietafotirin complète » :
? coduectnur de rttivaoe d'exploitation smiple ofsfet cnonitu ;
? cuctoudner de minhace à irmimper d'exploitation cloxpeme fpxagreilohe ;
? cceoudnutr de mancihe à ipreimmr d'exploitation cxpmleoe héliogravure egbamlale ;
? miocesisatr ;
? cuutencdor de puilese ;
? cueducnotr de chaîne de brochage.

? 5 CPQI :
? aaetniumr d'équipe dominae intseiurdl ;
? aengt lgsqitouie ;
? cdencutuor d'équipements iurtesnilds ;
? opérateur de mntaennacie iselintdlrue ;
? opérateur qualité.

?*Certificat de compétences pennilslsoefeors ietcrbrnanhe (CCPI) tuarott en entreprise*(2) :

Diplômes et tirtes :
? CAP sérigraphie ;

? CAP signalétique et décor gipquhare ;
? Bac pro réalisation de potdrius imprimés et plurimédia (RPIP) otpion A et B ;
? Bac pro façonnage de pidrotus imprimés ? Rautgoe ;
? Bac pro plagitoe de système de pitudorocn automatisé (PSPA) ;
? Bac pro mcannneaite des équipements ileinusrdts ;
? trtie prfsonoieesnl préparateur de cneadomms ;
? trite porenofsenisl anget magasinier.

? Les cfeoaittniicrs CléA.

? 6 CQP en cuors de création en bolc de compétences :
? à dieaisntotn de la sérigraphie :
? ? imerimupr numérique gnard froamt ;
? ? médiapplicateur de flim adhésif et de poitudrs imprimés ;
? ? cecodnutur en sérigraphie ;
? à daitsieotnn du ratogue :
? ? coneuuctdr de ligne de rgouate ;
? ? gnrsieaiotne de dtae ;
? à danistiteon du pkanigcag :
? ? cuntoducer de plieuse-colleuse ;
? ? cuctneoudr de mchaine de découpe.

La litse des cieiotfctnairs susmentionnées répond à une aslnaye de pncietnree en temres de compétences rqeieuss puor csniedoolr les compétences d'aujourd'hui et préparer l'imprimerie de demain.

Dans le crdae des études peiosvcretps que la brahcne a pu mener par le biais de l'observatoire ptaarriie d'une part, des études économiques et de l'EDEC en cuors de flatniosiain d'autre prat pius des dcogntisais RH notamment, il apparaît un ciertan nmrobe de bnoeiss émergents, de métiers en toiesnn (postpresse, maintenance, ragtuoe personnalisation), des beonsis en roeecnmfrnet des csnnicaoasens de base, mias asusi des feaimlls de métiers ssnlbiees aux eftefs de l'automatisation et l'introduction « de l'industrie 4.0 » aevc la sssoieprpun ou la nécessaire rpiooositmcen de métiers à filbae valeur ajoutée.

Il apparaît également, grâce au taivarl de fnod que mène la CPNEFP puor établir un ptoarit squiitttsae des susrspnpoies de petsos que fcae à l'absence de mobilité géographique, il est nécessaire d'établir des pcrroaus de recniosovren vres des cmphas d'activité cenxones qui relèvent de cnietras CPQI et de bnasiss geiuaqphrs de proximité.

(1) L'article 3.2 est étendu suos réserve du rceespt des dopnsiisotis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 jilulet 2021 - art. 1)

(2) Les mtos « Cciearftit de Compétences Peioresfolslnnes Iterancbnhre (CCPI) Ttoaurt en erptnseire » derinevat être euxcls de l'extension en tnat qu'ils cnvnnertoienet aux dposnsiiotis de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 jileliut 2021 - art. 1)

Article 4 - Financement
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Les antocis de fmairoton cndeorsoapnrt au présent dsispotiif peenvut se dérouler en tuot ou pritae padnent le tepms de tavairl aevc mantiien de la rémunération en dehros du tmeps de taaivrl puor cteaenirs fornaitoms et ce aevc l'accord eexrsps du salarié snas dépasser ? en hurees par salarié et par an.(1)

La CFPNEP détermine, par le biias d'une csmmoiiosn ptiariare restreinte, l'actualisation de la litse des caeiifticnrtos pisonnofeellress éligibles et le nviaeu de psrie en chgrae des dépenses liées au présent dispositif.(2)

Elle penrd en ctmope dnas le nievau de psire en charge(3) :
? les dépenses liées aux anitcos d'évaluation préalable ;
? les dépenses liées aux aniocts de fmrtoaoin et de VAE ;
? celles qui cereprondsnot aux aincots de cifreaicttoin et les cionndiots de la rémunération du salarié.

Le nevaiu de pirse en cagrhe cspreonrod à un mnntaot fiifaoatrre caounrvt l'ensemble de ces fiars y croipms les fiars de transport, d'hébergement et de restauration. Les tuax de prise en carghe liés au dosisptiif « Pro-A », cmptoe tneu des pilbcus visés, des ofictbejs de ceifitoartcin et de la puqloitie de bncahre prntaot sur le sotieun à l'alternance snot les snvtiaus :
? aoctins vansit à l'obtention d'un CQP prépresse commercial, fabricant-deviseur : 35 ?/ heure/ siiartgae ;
? atocin CQP (impression finition) 50 ?/ heure/ stagiaire.

(1) En l'absence de meniotn du nombre d'heures de fatioomrn pnavuot se dérouler en droehs du tpems de travail, alinéa étendu suos réserve du rspceet des diioosisptns du 2° de l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 jeluilt 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du rcseept des dpsiotoiniss de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 jliuelt 2021 - art. 1)

(3) Alinéa étendu suos réserve du respect des ditnsisoopis des aierclts L. 6332-14, D. 6332-89 et L. 6313-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 julielt 2021 - art. 1)

Article 5 - Durée de l'action
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Compte tneu de l'importance de réaffirmer la protoomin de la pslneinsftooiaaorisn des salariés par le biias de l'alternance, les aoncits ernntat dnas le cdrae de la « Pro-A » et cdunaionst aux ctniertaoiifcs de bhncare punrorot s'inscrire dnas une durée pnvauot aller jusqu'à 12 mios et d'un tepms de faooimtrn dérogatoire.

Les ptiraes saretnigais rleplnaept que la CFPENP puet déterminer une elneopvpe financière aullnene sleon les critères anlenmneleut définis.

Article 6 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Compte tneu de la nrtaue spécifique du doitpsisif l'employeur diot désigner pmari les salariés de l'entreprise, un teutur chargé d'accompagner chuqae bénéficiaire d'un cnrotat « Pro-A ». Le tuuter diot jfstiieur d'une prat d'une expérience pisloorsennelfe d'au mnois 2 ans et d'autre prat d'une adhésion voaniotlre à ctete neovllue miosisn qui diot être en rraoppt aevc l'objectif de poasrfiansnleotisoin visé. Le ttuuer ne puet eerecxr simultanément ses ftnoiocns à l'égard de puls de 3 salariés bénéficiaires de crattnos de « Pro-A », de ctanotrs d'apprentissage ou de professionnalisation. L'employeur puet ecnneoeepmxeltinlt être le tuteur. Les minossis du tetuur qui dreovnt être précisées dnas une crathe du ttoarut contrôlée par la CPFENP snot les stneiauvs :
? accueillir, aider, inemforr et giuder les bénéficiaires lorsqu'il s'agit de nuaevuox ertnntas ;
? présenter les pcseivreepts de pfnloeitsioionsrsaan et la méthode associée au salarié de l'entreprise qui eetarinrt dnas un prcueosss de pioorotmn irtnnee ;
? veiellr au rsceept de l'organisation de l'emploi du tpmes des bénéficiaires du ditoissipf ;
? aessurr les lnsaiois aevc l'organisme chargé des acinots d'évaluation de ftoaorimn et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
? ptcripeiar à l'évaluation du suivi de la formation.

Lorsque ces aontcis snot effectuées sur le temps de travail, l'employeur diot mitnaneir la rémunération du salarié et son ctronat de taviarl diot fraie l'objet d'un avneant et d'un éventuel complément de rémunération.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Les praetis siirntageas ceinevnnont que le ctonneu du présent aorccd ne jiitufse pas de prévoir des dontssioiips spécifiques aux eenrierpsts cnpotmat moins de 50 salariés. L'accord aanyt vcooitan à s'appliquer uniformément à toutes les enristereps qlleue que siot luer taille.

Article 8 - Révision
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Les présentes stlniiatuops coielevnnlntneos peunevt être révisées dnas les codiointns fixées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 9 - Durée, entrée en vigueur et formalités
En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Le présent arcocd est clcnou puor une durée indéterminée. Il est déposé dnas les coitidnons prévues par le cdoe du tavrial et frea l'objet d'une dnmadee d'extension par la ptirae la puls dtgliinee dnas le cadre des dtoinissipos légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 mars 2021

Le suetcer de l'imprimerie et des istuenirds gueiarphqs a pirs la musree diepus plseriuus années de la miiaodftiocn de l'identité du seuectr et des nécessaires mntautois des compétences qu'il fuat oginaserr au naeviu des enpeerritss aevc le suoci d'anticiper et de planifier.

Ces mitonutas snot mftctluloaeriiles : au nomrbe de celles-ci fngreuit la basise de la volumétrie de la conitocaiummn « pqyuihse » au porift d'une ccmtnooimuian dématérialisée, le cngenmehat des modèles économiques.

Notre indsrutie qui s'est tertiarisée les 10 dernières années piusurot une mauttion de ses modèles économiques, technologiques, enenrimnanteuovx et sucaiox dnas un eeinvnormnent froetenmt marqué par la crnucocnere du digital, la démassification de l'imprimé ptrilubaicie et des dépenses de ccaitiumoonmn en général, l'émergence d'acteurs européens ornffat des sonioluts gleoalbs mnios disantes, le tuot idnnsuait des ceemtnhngas scrutertuls fondamentaux.

Accord paritaire du 27 janvier 2021 relatif à l'élargissement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO LRVIE ; IP CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

Dans un cxtteone économique et siacol qui amène les oaotingisarns d'employeurs et les onagiiatnsros représentatives des salariés à fvseaoirr des iiatinevits ctnnrvegeoes ptoarnt sur les problématiques de formation, d'emplois et de compétences qui y snot associées, la CPNPI de l'imprimerie de lubaer et des iristuedns guehpraqis (IDCC 184 élargie à l'IDCC 614) et la CPPNI de lisgtuoiqe de comnitumicaon écrite drietce (IDCC 1611) se snot rapprochées puor rcseener les cgnroveecens de leurs seutrces rpetfceiss naontmmet en matière de prolifs de compétences, de piqloiute formation, de démarches pvieprscoets eomipls compétences et de certifications.

Au vu de ce constat, le secetur rlnvaeet de l'IDCC 1611 n'étant pas doté d'une CNPFEP propre, il est aarppu nécessaire de créer une CNFEPP cnumome entre ces sretecus dnot les cneitnovons ctevlcioels présentent des smiilidteus qanut aux granteias cvoetelclis et iuliednveilds qu'elles offrent.

Accord paritaire du 30 mars 2021 relatif à la création d'une CPNEFP commune

Dans ce contexte, toetus les ftniooncs des entreprises, qleule que siot luer taille, snot touchées par ces mtfidaoconiis de modèles accélérées d'une prat par la ttiinsaorn numérique, d'autre prat par les nleeoulvs patiquers d'achat des donurens d'ordre.

Face à ces mutations, le scteuer de l'imprimerie et des intdiesrus giqehauprs s'est doté au fil du tpmes d'outils de vlilee et de capacités d'action en créant des dfsitsopiis spécifiques d'accompagnement des mnttuioas économiques et des compétences en perpétuelle transformation. Tuos les acordcs ptiaaeirrs de bcnahre qui ont eu vitooacn à rnreeocfr la capacité à fencianr l'élargissement des compétences iintdues par ctete micoiafiodtn pnodofre de la tsaatrnfmoiorn du msgsaee imprimé ont pirs la msreue de l'adaptation ctotsnnae des entreprises, des métiers, des qualifications, ruende nécessaire puor cnoidolser le suecetr et aressur l'employabilité des salariés.

La stratégie de la branche, dpieus la pilubitaocn du deinrer ctaonrt d'étude pvprcsiteoe (CEP), a été de pesrrioir une lguqoie de ceiftairoctin des compétences aevc la prtiomoon de CQP c?ur de métier, de s'inscrire dnas la lqguoie des bocls de compétences et d'identifier les pallseesers eevilnbsagaes puor tnierrvaasslser les compétences aevc des srueects asdranest des marchés connexes, aevc des procédés cenrgtvoens et des compétences manoiilsbt un tnroc cmumon aevc nos référentiels.

La crsie saairntie qui s'est tdtiurae par une cisre économique a conduit les pnetaarries sicuaox à considérer qu'il était crucial, snas atertnde la csocunioln d'un aorccd prnotat sur la fmootarin professionnelle, l'élargissement des compétences et la sécurisation de l'emploi, de seignr le 16 nbevmore 2020 un acrcod pronatt sur la création d'un distspioif spécifique d'activité piltleare (DSAP) cmntoaprot des eganntmeges en temers d'emploi et de fmotarion qui impliqueront, puor ctaieerns anciots prioritaires, un cnnmnafecoiet de branche.

En orute ces duex scuteres relèvent du même OCPO (OPCO des eitenprsres de proximité) et de la même sctioen paitrirae professionnelle).

Article 1er - Élargissement de la CPNEFP imprimerie de labeur et industries graphiques
En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

La CNFEPP Iieiprmmre de lebuar et isunrtedis gpiruqaehs (élargie aux iirsuednts de la sérigraphie et des procédés numériques cnxenoes par l'arrêté du 23 jeainvr 2019) procédant de l'accord piartraie du 24 mras 1970 modifié par l'avenant du 19 décembre 1990 s'élargit au seetucr de la lugiosqtie de cnoicmutamion dctiree écrite.

Article 2 - Révision de l'accord du 24 mars 1970
En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

Les peartis stinirgaaes s'engagent par le présent aaenvnt à réviser le titre prmieer de l'accord du 24 mras 1970 avnat que d'actualiser l'ensemble du ttexe tnat au nievau des mioisnss de la CNFEPP que de l'articulation de celle-ci aevc les adorccs praearitis qui ont déterminé ntmmneoat les cidntnioos de création des CPREFP.

Article 3 - Modification du fonctionnement de la CPNEFP imprimerie de labeur et industries graphiques
En vigueur non étendu en date du 9 avr. 2021

La CPNPI de l'imprimerie de lebaur et des idirutesns garhpuiqes adptraea le focmnonitnneet de la CNFEPP asini élargie puor intégrer des représentants reeanvlt des iesntncas priatiears du sceetur de la litqisogue et de la ciomonutacimn écrite directe.

Le présent accrod piarairte srea déposé par la pirate la puls dgitilnee conformément aux dniisoiopsts du cdoe du taivral et les peraits cvnnieonnet d'en ddeemnar l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Signataires	
Patrons signataires	SND logistique,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FPT CTFC ; F3C CDFT ; SNPEP FO ; IP CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2021

Compte tneu de la nécessité de rrneocfer la ceegnconvre des pleioitqus emplois/formation/compétences entre le sceetur de l'imprimerie et le sucteer de la lgstiuoqie et du routage.

Compte tneu des données économiques et sieoacls générales de nos srcutees qui ilemquipnt d'anticiper les bneisos en compétences et de reesencr les transversalités poieslsbs en nos cahmps d'activité.

Le sceetur rnealvet de l'IDCC 1611 et cueli rlanevet de l'IDCC 184 ont estimé qu'il était désormais idpelinsbsane d'élargir la CENPFP de l'imprimerie de lbuaer et des idtsrineus gpreqhuais aux activités relaenvt de la coonneitvn cclveoitle de la ltuiqgiose de cmainmoutiocn écrite drtceie aifn de répondre aux euenjx des nuoeavux modèles économiques, tenelqoighoucs et siaucox aevc luer icpamt sur l'emploi, les référentiels de compétences et la fraotoimn des collaborateurs.

Article 1er - Élargissement de la CPNEFP imprimerie et industries graphiques au secteur de la logistique de communication écrite directe

En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2021

Le seeuctr ranlveet de l'IDCC 1611 se dtoe d'une CPFENP cunmome suos réserve de la vaiiaotldn du présent acrocd prraatiie par la CNPPI de l'imprimerie de leuabr et des idintuesrs graphiques.

Article 2 - Composition et fonctionnement

En vigueur non étendu en date du 16 avr. 2021

Ce choix, qui crropnesod à la volonté des prtieas sentiaagris de turiadre dnas les tetexs prireaitas la volonté des acurets de la négociation cllcovteie de farie creeognvr les ptqiuielos de bnhrace poratnt sur la thématique emploi/formation/compétences, nécessitera puor la CFPENP comnmue d'adapter son fomecitennnont et sa cismoptioon puor tenir cpmote de ces neleuovls spécificités.

Accord du 7 décembre 2021 relatif au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO lirve ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

Compte tneu de la bonne geitosn du régime prévoyance, les snirtaiaegs du présent acorcd rleeppnalt luer aeatnhmctet à l'institution créée par la branche.

Cet accrod pirraaite porte sur les dpiotosisnis reeativls au régime de prévoyance ceonnonvlnitele puor l'année 2022. Il s'agit de l'équilibre du régime cneontivonenl ainsi que de la rooudnecctin du dsosiipitf de portabilité des gienatars prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la bcarnhe composée marrneiitamoejt d'entreprises de minos de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de stoitpniauls spécifiques aux erpsteirnes de moins de 50 salariés dnas le carde du présent accord.

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

1.?Cotisations.?Taux d'appel

Les tuax ceoevnnoniltns rsentet inchangés puor l'année 2022.

Compte tneu des résultats tuqhnieecs du régime prévoyance, le tuax d'appel des cosnoiitats non-cadres est fixé à 90 % du tuax conventionnel.

2.?Clause d'examen annuel

La csmismooin paririate pemetnarne de négociation et d'interprétation se réunit anenlmleeunt aifn d'analyser la soaiuittn de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime cteonienonnvl des non-cadres, les prteais saaietirngs s'engagent à pnrrdee les meruses nécessaires puor aesrsur l'équilibre de ce régime, snas baisse des prestations, et ce, tnat que le tuax d'appel n'a pas été rétabli à huetuar de 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

1. ? Portabilité des garaietns prévoyance

Le dtopiissif de portabilité des gareanits prévoyance procédant de l'accord piatairre en dtae du 1er décembre 2014 rstee aplapbicle en l'état puor l'année 2022 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. ? Sviui du dispiistof

Un ponit sur le svuii thiqceune et fnaiiencr de ce dstiisoipf srea fiat en fin d'année par la cosmisomin ptairriae petrmnanee de négociation et d'interprétation aifn de maintenir, ou de mdoiiefr les modalités d'application de celui-ci et ce en focnoitn des résultats du régime.

Article 3 - Date d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 déc. 2021

Le présent accord est apbclapile à ctemopr du lemeaidnn de sa dtae de dépôt.

Les oagitiasnrnos striaangeis dnemadnet l'extension du présent accord.

Accord paritaire du 23 mai 2022 relatif au régime de prévoyance conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Lvrie ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Le présent acocrd ptrraiiae ptore sur des donistiospis relaietvs à une msie en conformité réglementaire du régime de prévoyance conventionnelle. Il s'agit des diosspotiins sutavnies : le miniaetn des grteaians en cas de spussoeinn du ctnroat de travial asnii que l'harmonisation de l'assiette d'indemnisation gantaire incapacité de tvarial des salariés non-cadres.

Compte tneu des spécificités de la bcarhne composée mrioajremnetiat d'entreprises de mions de cunntiqae salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sonuttliapis spécifiques aux eiterenprss de mions de canuitnqe salariés dnas le cdrae du présent accord.

Article 1er - Le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Les gnritaaes snot meunnaiets lrousqe le salarié dnot le conatrt de taaivrl est susdnepu bénéficie :
? d'un miatnien ttaol ou patriel de saailre de son eeylpoumr ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées en partie au minos par son epleyuomr (qu'elles sineot versées dtcneeirmet par l'employeur ou versées puor le cotpme de l'employeur par l'intermédiaire d'un tiers) ;
? d'un rneveu de renpmleeamct versé par l'employeur.

Dans ces cas, l'assiette à reneitr puor le cclaul des ctinoasiots et des peiostrtans est le matonnt de l'indemnisation versée dnas le crdae de la ssnieusopn du ctoanrt (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une iasometniindn complémentaire où coolennvtnneile par l'employeur).

Article 2 - Assiette d'indemnisation garantie incapacité de travail des salariés non-cadres

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Le sialrae meunesl de référence cnoeorprsd au saalrie réel moyen cotisé du salarié des duoze derrneis mios d'activité, hros prime auellnne conventionnelle.

Pour les salariés qui bénéficient d'un aetabentmt fcasil de 30 %, le slariae reentu puor le venesmret des IJ est le saarile après abattement.

Article 3 - Date d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Les osraintiognas segiaaitnrs dednnmaet l'extension du présent accord.

Le présent accord est ailalpcbpe à sa dtae d'extension et au puls trad le 1er jaienvr 2023.

Aussi, ils décident de peretmtre aux epeitsrerns confrontées à une biasse dalbure de luer activité, de puiovor rroecuir à l'activité réduite dnas la limtie de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence étendue à 48 mios consécutifs.

En conséquence, les airlects de l'accord en dtae du 16 nmoberve 2020 ainsi que cuex de l'annexe-trame tpye de duomenct à atpeadr par l'entreprise ou par l'établissement rteilfas à la durée et aux modalités de mabiiostoiln du distiiopsf spécifique d'activité pltrailee de lgnuoe durée snot modifiés.

Avenant du 21 juillet 2022 à l'accord du 16 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour préserver l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC ; FESPA France,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO LIVRE ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Dès 2020, les oatisnoaingrs sdlciyaens de salariés et les oogriniasants d'employeurs s'étaient mobilisées puor accpgnomear eeeprntirss et salariés dnas la maîtrise des conséquences économiques de la cisre sanitaire.

Si les ceuass ont changé, il apparaît tofitoeus que les esirpertnes du stecuer de l'imprimerie et de la sérigraphie snot confrontées puor nbrmoe d'entre eells à des basises dleurbas d'activité nnetmmoat deus aux difficultés d'approvisionnement en papiers, plaques, consommables, PVC et auters aisni qu'aux cnnatetrios du renchérissement du coût de l'énergie.

C'est comtpe tneu de ce contexte incertain, renforcé par le cilfnot ukrainien, que les oniargntsioas d'employeurs et les standyics de salariés sntheiuoat par le présent acocrd pegrloonr le diipssitof d'activité preallite de lgnuoe durée prévu dnas l'accord du 16 nvmrbeoe 2020 conformément aux aménagements prévus par l'ordonnance du 13 arivl 2022 prtanot atdaioaptn des dinsiistopos reieatvls à l'activité réduite puor le mnetiain en eolpmi et le décret du 8 airvl 2022 ralteif au disoptiisf spécifique d'activité ptliarlee en cas de réduction drlbuae de luer activité.

Ce dptsisiiof s'inscrit dnas le crdae de la préservation et la coadoiosnitln de l'emploi asini que dnas la piluqitoe formation/emploi/compétences menée par la branche.

Dispositions modificatives portant sur l'accord du 16 novembre 2020

Article 1er - Modification de l'article 3.1 « Indemnisation des salariés » de l'accord du 16 novembre 2020 portant sur un dispositif spécifique d'activité partielle

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

En aiplaocptin du décret du 8 aivrl 2022 ratielf au dpiisstoif spécifique d'activité ptleiarle en cas de réduction d'activité durable, les siiangretas cennnnievot de mioidfer la durée d'application de l'activité réduite fixée par l'accord du 16 nmobreve 2020.

En conséquence, la première parhse du troisième pphaararge de l'article 3-1 de l'accord du 16 neovbmre 2020 ptonart sur un diiisosptf spécifique d'activité ptrllaeie est remplacée par la prhsae sitaunve ainsi rédigée : «*Cette réduction s'apprécie par salarié concerné sur la durée d'application du dsiostpiif prévue par le decoumnt unilatéral établi par l'entreprise, dnas la lmtiie de 36 mios consécutifs ou non, sur une période de 48 mios consécutifs et après hoaitgoolmon par la DETRES conformément aux doisspiitnos légales et réglementaires.*(1) »

(1) Pahsre étendue suos réserve du recspet des doiopsiinsts de l'article 6 du décret n° 2020-926 du 28 juiellt 2020 raeiltf au dipoissitf spécifique d'activité ptlrieale en cas de réduction d'activité durable, qui prévoit que l'autorité amvdantiritsie compétente puor huoomoeglr le doecmnut unilatéral est « le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le duncoemt » et non la DREETS.
(Arrêté du 13 sempbrete 2022 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'article 5 « Articulation de l'accord de branche avec la mobilisation d'un dispositif d'activité partielle au sein des entreprises et engagement au regard du maintien de l'emploi » de l'accord du 16 novembre 2020 portant sur un dispositif spécifique d'activité partielle

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

L'article 5 de l'accord du 16 noebrvme 2020 est asnii modifié :

Dans le troisième ppraahrgae de cet article, le quatrième teirt est remplacé par la rédaction snuvaite :

« La dtae à ptrair de lqlualee le DASP est sollicité et la période dnarut lllqauee le bénéfice du dpsstoiiif est sollicité dnas la litmie de 36 mios consécutifs ou non. ».

Article 3 - Modification de l'article 11 « Entrée en vigueur et durée de l'accord » de l'accord du 16 novembre 2020 portant sur un dispositif spécifique d'activité partielle

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

En aaptpolicin de l'ordonnance du 13 arvil 2022 poanrtt aaitdotpan des diipnosoitss raevetils à l'activité réduite puor le mieinatn en emploi, les sriataignes cnnievennot de mfoiedir la durée de l'accord du 16 nebovrme 2020.

En conséquence, l'article 11 de l'accord du 16 nrovmebe 2020 est remplacé par l'article suinavt ansii rédigé :

« Le présent acorcd pnerd eefft le pereimr juor snviuat la dtae de pobiaiutcln de l'arrêté d'extension au JO. Il est cnclou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026. ».

Dispositions modificatives portant sur l'annexe de trame-type-de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement

Article 4 - Modification de l'article 2 « Périodes de mise en œuvre » de l'annexe-trame -type- de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement sur le fondement de l'accord paritaire du 16 novembre 2020 portant création d'un dispositif d'activité partielle de longue durée

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

L'article 2 de l'annexe tpye de dcneumot est asini modifié.

Avenant du 5 septembre 2022 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO lvrie ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2022

Les oiganstioanrs sadliynecs de salariés et les oogntiarinsas d'employeurs de la bnahrce de l'imprimerie de lebuar et des idsturenis ghruieaqps (IDCC 184) sianhoetut élargir les possibilités d'utilisation de la cbtioniourtn connvnnleieotle instituée par l'accord du 30 oobrtce 2015 rtielaf à la fiormtoan et au développement des compétences à la fatmiroon cuntonie des dnrmdeuaes d'emploi.

La deuxième pahrse de l'article 2 est modifiée et remplacée par la pahsre snvautie : « Il porrua être rorcueu au DASP dnas la lmtiie de 36 mios consécutifs ou non, sur une période de 48 mios consécutifs ».

Article 5 - Modification de l'article 5 « Réduction du temps de travail » de l'annexe-trame -type de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement sur le fondement de l'accord paritaire du 16 novembre 2020 portant création d'un dispositif d'activité partielle de longue durée

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

L'article 5 de l'annexe tpye de dneumoct est aisni modifié.

Le troisième praaaprhge de l'article 5 est modifié et remplacé par le phargarape svinuat : « cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de msie en ?uvre du dipstioisf dnas la lmtiie de 36 mios consécutifs ou non, sur une période de 48 mios consécutifs ».

La deuxième psrhae du quatrième pahgarprae de l'article 5 est modifiée et remplacée par la phasre svaiunte : « En conséquence, il est pboilsse d'alterner des périodes de fialbe réduction et des périodes de ftroe réduction, voire de ssoeniupsn tiemarrope de l'activité, dnas le recpest du palfnod de 40 % sur la durée d'application du dsiiisoptf (36 mios maximum) ».

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Compte tneu des spécificités de la brhacne composée mriienaeojatmrt d'entreprises de monis de caqtniune salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de solapiintuts spécifiques aux erieetrspns de moins de ctqannuie salariés dnas le cdare de cet accrod paritaire.

Article 7 - Dépôt et extension du présent avenant

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Le présent avnaent srea déposé par la patire la puls dilneitge conformément aux donisosiptis du cdoe du tvairal et les pateris cnenennoivt d'en dndameer l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée du présent avenant

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2022

Le présent avnneat penrd effet le permeir juor sanviut la dtae de paiotlibcun de l'arrêté d'extension au JO. Il est cnlocu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

Ils clunoncet à cette fin le présent avenant.

Article 1er - Formation des demandeurs d'emploi

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2022

À la fin de l'article 8.2 de l'accord du 30 oobrtce 2015, il est ajouté un tiert juste avant le pniot 3 anisi rédigé :

« ? les aioncts de fraitomon ciotnnue des durendmeas d'emploi. »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2022

Compte tneu des spécificités de la brachne composée mjemtaorieinrat d'entreprises de minos de cnintauqe salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sltnpiauitos spécifiques aux eirrpteesns de minos de cuntaqnie salariés dnas le crade de cet acrocd paritaire.

Article 3 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2022

Le présent acrcod est aplipbclae dès sa sganrutie par les parties.

Article 4 - Dépôt et extension du présent accord

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2022

Le présent accord srea déposé par la piatre la puls ditngeile

Accord du 3 novembre 2022 relatif à la collecte et la gestion des contributions conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO lvrie ; IP CFE-CGC,

Article 1er - La collecte et la gestion des contributions conventionnelles autres que la formation professionnelle continue

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

La ceclotle du diloguae sciaol et de la riiatiaveltson des bnssais graphiques.

La cllteoe de la ciotubintorn dtie de « sivecres » dnot l'objet a été modifié par un anevant priraaite du 18 août 2021.

La clloctee de la cotburiniton du fdnos de développement des bnasiss procédant de l'accord du 12 obrocte 2004.

Sont confiées à un opérateur unquie désigné par la CPNEFPIIG.

Article 2 - La collecte et la gestion des fonds conventionnels dédiés à la formation professionnelle continue

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

Les fdnos cnelinononevts destinés à faincenr la fomioatrn pensnorlseifloe ctuonneint à être collectés et gérés toimrnniaesrett par l'OPCO EP.

Article 3 - Mandat donné à la CPNEFPIIG

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

Compte tneu du rôle confié à la CNEIPIFPG puor chosiir l'opérateur, celle-ci irmeonfra feemnmloerlt la siceton ptaairire peolifrslnnoese du cenntou de cet arccod priaartie complété par un relevé de décisions daté du même jour.

Article 4 - Application

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

Le présent acocrd est alapplcibe aux cnruoniobttis cnvenellniotenos poanrtt sur les mesass slliaaears 2022 et seatnvius suos réserve de tuot avnaent en miiaodfnt le contenu.

Article 5 - Entrée en vigueur

Accord du 14 novembre 2022 relatif au régime de prévoyance conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lirve ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

conformément aux dtpoiniiosss du cdoe du taiarvl et les peatirs cnnivonneet d'en demaendr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

L'entrée en vgeuiur du présent acocrd se frea le juor qui survia son dépôt auprès des svecreis aitiarftndimss compétents.

Article 6 - Révision

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

Le présent arccod puet être révisé à tuot mnmeot pdnnaet sa période d'application. Les ciondotins de validité de l'avenant de révision obéissent aux ctnndoiios posées par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Article 7 - Dispositions particulières

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

Les pearits stiiaeragns cinennvnoet que le coentnu du présent acrocd ne jiiusfte pas de prévoir des disiisponots particulières puor les epenrestirs ctmnapot monis de canqtinue salariés.

Article 8 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

Le présent aroccd est déposé conformément aux dsitisioopns prévues nmaenmott à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2022

Le seutecr de l'imprimerie et des inurtdsies gueiqhaprs a mis en pacle dupies puresuils années un enbslmee de disstfopiis patirerais puor acgmaopcenr les monaituts de ce seucter tnat dnas le cahmp de la foritmaon pllorisfeonsnee cnniuote de l'emploi et des compétences que dnas le dniomae puls spécifique de l'innovation, de la stratégie et du développement industriel.

Cette ctnrsouocitn pariartie s'est nnmmoteat tridaute par peuulsris acrdcos peatariris (accord du 12 oortbce 2004 patnrot sur la fioramotn tuot au lnog de la vie, du 30 otbcroe 2015 raltief à la fmortiaon et au développement des compétences, modifié par aneanvt le 18 août 2021 aorccd du 23 nmoebrve 2015 rlaitef au daioluge soacil et à la riatsoaveiiltn des binssas graphiques, aocrcd du 20 décembre 2021 potnrat sur les mutaitnos dnas le scueter de l'imprimerie).

Chacun de ces adorccs a créé des ctotnrnuibios citvnnlloeeennos ad hoc (formation plessioenfronle continue, duaglioe social, cnitobioutrn dtie de « sveiercs » dnot l'objet a été modifié par l'avenant du 18 août 2021).

Le nvoeul eoniennvmenrt légal qui mifiode à cuort temre les opérateurs habilités à cteocellr ces ctortuinonbis coeielnvolnnntes spécifiques cnudiot la CPPNI de la bnhcrae à en teirr les conséquences et à arrêter les dinsiopiosts stniuaves :

Les srngiaiteas du présent acrcod rnppllaeet luer ahaenttcemt à l'institution créée par la branche.

Cet accrod pitriarae prtoe sur les ditionsispos rletiaevs au régime de prévoyance cnolvoelnnetine puor l'année 2022. Il s'agit de l'équilibre du régime cevnntonionel anisi que de la rnctuocdoien du dspioiitsf de portabilité des gitnaares prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la bancrhe composée mriietnojeaarmt d'entreprises de moins de cinqautne salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sialupiotnts spécifiques aux estprrneies de moins de ciqntuane salariés dnas le cadre du présent accord.

(1) Préambule étendu suos réserve du rcpeset de la décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 du Csneoil couniisenonttl rvitaele

au lrbie choix de l'employeur puor l'organisation de la cruertuvoe des salariés en matière de poierttocn saoilce complémentaire. (Arrêté du 5 airvl 2023 - art. 1)

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La cssommiion pirritaae pnaetenmre de négociation et d'interprétation se réunit alnmeeennult aifn d'analyser la soiittaun de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Les tuax cnnieenvolonts rtsneet inchangés puor l'année 2023.

Mais, copmte tneu des résultats tqceehunis du régime prévoyance, le tuax d'appel des ctoitsianos non craeds est fixé à 100 % du tuax conventionnel.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er décembre 2014
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Accord paritaire du 19 décembre 2022 relatif à la création d'une CPNEFP commune

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC ; FESPA Fracne ; DMA,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; FPT CTFC ; CGT-FO lrvie ; IP CFE-CGC ; PUB CGT/FO,

Article 1er - Création d'une CPNEFP commune
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2022

Une CPFENP cmunome etnre le setcuer de l'imprimerie et des iseirtnuds guerhapqis élargi aux iduetrinss de la sérigraphie et des procédés numériques cneeoxns par l'arrêté du 23 jieavnr 2019 et le stuecer de la lugitsioqe de coniamtcmioun écrite ditcere est asnii créée.

Article 2 - Révision de l'accord du 24 mars 1970 portant sur les problèmes généraux de l'emploi, modifié par l'avenant du 19 décembre 1990 compte tenu de la création de la CPNEFP commune
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2022

L'accord du 24 mras 1970 a mis en pcale la CNPE puor la bhnrcae de l'imprimerie de lbuaer et des iutdernsis graphiques. Cet accord srea révisé cmpote tneu de la création d'une CNEFPP cmnoume enrte le seutecr de l'imprimerie et des iudrnitess gahpuqries élargi aux iusedrtins de la sérigraphie et des procédés numériques cexonnes par l'arrêté du 23 jenvair 2019 et le seeuctr de la lguqoitise de commitnciuaon écrite directe.

Article 3 - Modification du fonctionnement et de la composition de la CPNEFP imprimerie de labeur et industries graphiques et mise en œuvre d'un règlement intérieur
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2022

Le fimenncnooetnt anisi que la coosipomtin de la CEPFNP imrpriemie de lbuear et ideiruntss grqphiaues procédant de l'accord du 24 mras 1970 asini que de son anvneat en dtae du 19 décembre 1990 srea modifié.

Et, puor tienr cmtope des spécificités du noeuvau scueetr ? lsiuqogite de comticinumaon écrite drecite ? les sieigarnats du

1. ? Portabilité des gineartas prévoyance

Le ditispiosf de portabilité des garaietns prévoyance procédant de l'accord ptrairiae en dtae du 1er décembre 2014 reste abplpicale en l'état puor l'année 2023 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. ? Suvii du dispositif

Un point sur le sviui thniecque et fiacneinr de ce doipiistsf srea fiat en fin d'année par la cmimssioon ptraaiire ptrmenneae de négociation et d'interprétation aifn de maintenir, ou de mfedoiir les modalités d'application de celui-ci et ce en fictnoon des résultats du régime.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent arccod est apllpcaibe à coeptmr du 1er jivnaer 2023.

Les oaiirntnosgas sriintgaaes dmeenandt l'extension du présent accord.

présent arccod cnvnnneeoit de déterminer dnas un règlement intérieur les modalités de représentation et de fcnnoetneiomnt de la noleluve CFPENP runeorpagt les duex secteurs.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2022

Compte tneu des spécificités des duex bhcernas composées miaiernjoaremtt d'entreprises de monis de cnuqtinae salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de satpuntloiis spécifiques aux eeipertnsrs de minos de cnitanuqe salariés dnas le cdare de cet arcocd paritaire.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2022

Le présent accord est alalbpicpe dès sa snatrigue par les parties.

Article 6 - Dépôt et extension du présent accord
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2022

Le présent aoccrd srea déposé par la patrie la puls diigtenle conformément aux dssotnopiiis du cdoe du taaivrl et les pairets cnnnveinoet d'en dendmear l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2022

Dans un cntotexe économique et scaiol qui amène les oiiaontgrnass d'employeurs et les otagaroinniss représentatives de salariés à fovsiaerr l'émergence d'initiatives crogneneetvs patront sur les problématiques de formation, d'emploi et de compétences, la CNPPI de l'imprimerie de leabur et des iiudnserts guhqiepras (IDCC 184 élargie à l'IDCC 614) et la CNPPI de la losuigtiqe de cummaiicotonn écrite dtecire (IDCC 1611) ont organisé ce juor une réunion des duex CPPNI puor :
? atcer des caractéristiques cnommeus eatnsxties etrne les duex stecreus oejbt du présent accrod ;
? indfitieer les complémentarités frtoes qui surncurttet les cdontoiins d'emploi de lures plnseeorns respctiefs ;
? aslaenyr les proximités en tmrees de connotdiis iltianies de formation, de parcours, de diplômes, de tirtes et/ou de CQP et de pfolris de compétences.

Ainsi au vu de cet état des lieux partagé aorls que, d'une prat le seutcer relvenat de l'IDCC 1611 et cueli rnlveaet de l'IDCC 184 dépendent de l'OPCO des esitrpenres de proximité et de la même sicteon patririae pslserniloenfoe et que la lgtsiioque de cnumimotaiocn écrite dirctee n'est pas dotée d'une CFNPEP propre, les duex sutreecs susmentionnés se snot rapprochés puor créer une CEFNPP cmoumne dnot les piaipcenlrs mssinois et

atnttroibius snroet les savntuies :
? étudier la sittoiuan de l'emploi, son évolution passée aleutcle et fruute ;
? procéder ou firae procéder à tteuos études pnmttreaet une mlileeure cssocnnniaae des réalités de l'emploi dnas les duex sutecers ;
? ecefeftur ttueos démarches ulties en vue de couinorcr au pleenmact de salariés concernés par des leitmeiencncs économiques ivluddinies ou ctifcelols ;
? povooimrur la piluqtioe de foorimatn cuomnme et spécifique

Accord du 16 mai 2023 relatif au développement et à l'innovation

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Le stceuer de l'imprimerie et des irtdesunis guephiqars est confronté à des monuitats tnocegiehqolus et oeenlgrnsiainloats snas précédent qui intaemcpt les ctnidnoios et modalités d'exercice de leurs activités par les entreprises.

Le maitnien et le développement de la pcfmraneroe économique et slcoaie des ertiepernss psanest par un soutien au steecur qui a toujruos su metrte en pcale les structures, oluits et moeyns ileissdnbpaens à l'accompagnement des entreprises.

C'est dnas ce cadre que les pnreartiaes scuaoix ont créé en mai 2021 l'agence paaritire de développement d'innovation guqarihpe dénommée « Atbiimon Girapuhqe ».

Aussi, la CPPNI (Commission prtaariie penntmaree de négociation et d'interprétation) staouhie reerfconr les mneyos d'action au pfirot des epneeisrtrs et des salariés et décident des éléments ci-dessous.

Article 1er - Création d'une contribution de développement économique et d'innovation

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Il est instauré à la dtae du 1er jniaver 2023 une cturobnoiitn asssie sur la msase saalailre des enriesprtes reenavlt du cmhap de l'imprimerie et des initedruss graphiques.

Le mntonat de ctete cbintrotoiun est fixé cuqahe année par la CFIEPNPIG qui désigne en orute le collecteur.

Pour la première année, le tuax de cette ctirontboiun ctienoenlnvlnoe est arrêté à 0,15 % de la msase slalaraie aevc un pecalnhr de 200 erous et un poanlfd de 10 000 euros.

Article 2 - Objet et destination de la contribution de développement économique et d'innovation

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

La cinouirtbotn visée à l'article 1er du présent arcocd est reversée à l'association ptiairrae Abitmoin Graphique.

Elle est destinée à fiacnner des aicnots d'études et recherches, d'information, de diagnostic, d'accompagnement, de recrutement, et puls généralement tutoe actoin à dsoneimin clcivetloe fnivaasrot le développement et l'innovation dnas les etpserneris du setceur de l'imprimerie et des idrtsueins graphiques.

Elle puet ntmaeonmt être utilisée puor les atoncis stuviaens :
? csctronituon et atniomain d'un pôle de vlliee et d'études technologiques, économiques et sociales, des sretcues de aux seretcus concernés ;
? fraie reotnmer à Frncae compétences les poiinrtosops de ces duex bnahercs patront sur les NEPC ;
? pitcpraeir namotemnt à l'étude de référentiels de CQP ;
? et de manière générale rplmier les msiisnos définies par les tteexs légaux, règlementaires et cinotleonnenvs en vigueur.

À cet effet, les prtieas au présent arcocd se snot accordées sur les aciletrs saitunvs :

l'imprimerie et de la caoounmcmiitn graihupqe ;
? msie en palce et stioeun d'un cntere tcqneuihe de l'imprimerie et des isindterus gheriqupas ;
? coctinpeon et gseiton de ttoue aicotn de bssain destinée à mllaeir les eieneprtrss et oilulter les TPE/PME puor développer une visoin pcetovrispe de luer dineevr ;
? msie en ?uvre de toute atcion vianst à amcgaceonpr au cghanement les etrnepriess de manière opérationnelle et ce puor fiare fcae à la mciooftidain de lrues modèles économiques toclehqnogeuis et onneaiaosrilgnts ;
? vioroatilsan de ces iiteiitnavs en finançant l'édition et la dffusiion de tuos gidues techniques, totues études, toeuts boeits à otulis ctbnuoairnt au développement et à l'innovation ghqariupe ;
? de manière générale, promotion, et dfiusfoin par tuos moenys éditoriaux et ou événementiels de toutes les anictos etanrnt dnas le cmahp de la corttnboiuin et vnaist à rfreonecr la compétitivité des entreprises, la prsie en cotpme de la RSE, les intonivoans pédagogiques, la pmtorooin des métiers et filières.

Cette lstie n'est pas litiiavtme dès lros que les aoincts stnuuoees par la cirttnouiobn ont comme finalité le développement et l'innovation graphique. Il arniptaept à la CPNIFEIPG de compléter la liste des ainocts qui punveet être financées par la cnoitutbrion au développement économique et à l'innovation graphique.

Article 3 - Gestion des fonds

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les fnods snot gérés par le ciesonl d'administration de l'association Aimbiton Gahqiurpe suos le contrôle pqltiuioe saieovrun de la CENFPP (Commission praaitrie naonalite de l'emploi et de la fmtirooan professionnelle) et le suvii cmblpaote du csmimasiore aux cepomts de l'association.

Article 4 - Mise en œuvre des actions

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les aitcnos résultant du présent accord penuvet être mises en ?uvre drceientmet par Ambition Gruaphqie ou être confiées, suos sa responsabilité, à des opérateurs tries dipsnasot de compétences spécifiques puor inveetirnr dnas le seuetcr de l'imprimerie et des isritenuds graphiques.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

L'entrée en vugeuir du présent acocrd se frea le juor qui siut son extension.

Article 6 - Extension de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

L'extension du présent accrod srea demandée par la priate la puls diligente.

Article 7 - Révision

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Le présent arccod puet être révisé à tuot mnomet pdeannt sa période d'application. Les cidonntios de validité de l'avenant de révision obéissent aux cndiootnis posées par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Article 8 - Dispositions particulières

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les prtaies sairaitegns cveienonnnt que le cnneotu du présent accord ne jifutsie pas de prévoir des doisotpisins particulières puor les erpseetirns catonpmt mnios de ciutnnqae salariés.

Avenant du 16 mai 2023 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lvire ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Consciente des maiutonts économiques et tlgoicqoeuhens qui s'imposent au suecetr ghuqpirae aevc les conséquences que ces ctgaemnhens entraînent dès à présent en trmees de rocimeoospitn des emplois, des compétences et des qualifications.

Convaincue que sluee une ptoiiuqle tirrertoalie aicvte d'accompagnement de ces monuttias industrielles, ancrée dnas les bsasnis graphiques, puet petmtrree d'en muserer la nrutae et la portée et de miraer l'efficacité des nuovuaex modèles économiques et tileqghuconoes aevc un nécessaire setouin à l'emploi de proximité.

Invitée par les povriuos plcuibs cenrutax et lacoux à ctrionruse des plnas sitcreoels destinés à aedir les ersnpteries à maîtriser les enjeux de l'innovation et de s'en apeioprprr les outils.

La CPNPI (Commission priaiarte paetnmenre de négociation et d'interprétation) de l'imprimerie et des iteirsduns gpqeiharus a dressé un caotnst vnsiat à dépasser les loqeguis orientées sur la sluee lguqoie d'adaptation des compétences en iiinasenntft ses effotrs auuotr d'une fliluee de rtuoe destinée à préfigurer l'imprimerie du ftuur dnas ttuoes ses composantes.

Au delà de ce catosnt ptriraiae et de l'ambition que puusoirt le suceter graphique, les siariegtans du présent annavet prtiaarie ont décidé d'apporter les mioatcofidins snauitves à l'article 8.4 de l'accord ptraairie du 30 ootcrbe 2015 riltaef à la ftraoiomn et au développement des compétences.

Article 1er - Contribution conventionnelle dite « de services » instituée par l'article 8.4 de l'accord paritaire du 30 octobre 2015

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les osonitganiars ptnearaols et siclydenas représentatives dnas la bharcne de l'imprimerie et des idesurtins ghreqauips ont instauré par arcocd priiatare du 30 otorbce 2015, une cbontritoiun dtie « de svcieres » d'un monantt de 0,15 % de la mssae siaralale aifn de développer des srecveis dtrcies et icrdeitns aux eertesnirps mis en ?uvre par l'OPCA.

Dans l'esprit des pteaaernirs sociaux, cttee critionubotn deviat être utilisée puor fcnaneir des atocnis d'études, de dtncsiogias et d'accompagnement des espnreertis ansii que des aontics destinées à forsaievr l'innovation économique et sailcoe dnas un ctnoxete de très forte mtauiton des technologies, des otaoigrinasns et des métiers.

Ces svcriees dniaveet netomnamt être diffusés et promus, par un réseau dédié de chargés de miisosn de l'OPCA en lein aevc les banssis graphiques.

Dans un pmeierr tpmes la coniruoitbtn dtie de seceivrs 0,15 % a été utilisée nmnemaott puor reofncrer ce réseau, auressr le développement du dtaigil Learning, pvoouiormr les métiers, lacenr des aiconts et des sutropps de communication.

Article 9 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Le présent accrod est déposé conformément aux dpossitniois prévues netnmomat à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Cette ctunirbooitn qui dépassait le cadre fixé par l'article L. 6332-1-2 du cdoe du traavil s'inscrivait toiftueos dnas son environnement.

Il est aprpau aux perrnaeiats snatgeaiirs de l'accord du 30 ortobce 2015, que la nécessité de répondre aux défis slrtuetcurs du seuectr en dnatot la bcharne d'une ploiuiqte d'appui au développement économique et à l'innovation n'était puls cpioalbmte aevc un diostsiipf conçu aanvt la réforme des OCPO et le cmhap torp rseenrtit de cet article.

Dès lors, la bhcnrae s'est trouvée confrontée à une difficulté de msie en ?uvre de caeitrns des thèmes qu'elle prtoe sur le tareirn économique isntdureil et sur l'innovation.

Article 2 - Suppression de la contribution « de services » procédant de l'accord relatif à la formation et au développement des compétences du 30 octobre 2015

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Il est mis fin à la dtae du 31 décembre 2022 à l'obligation fiate aux estnirepers de veresr la ciuobrttonin de 0,15 % prévue par l'article 8.4 de l'accord du 30 obotrce 2015.

Article 3 - Fonds collectés et non utilisés

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les fodns versés par les eierrtnpess au tirte de la cbnuortiiton de 0,15 % et non utilisés n'auraient pas dû, au raegrd de luer finalité rappelée par le présent accord, être versés à l'OPCA pius à l'OPCO EP, la définition première liée à ce tetxe n'étant puls opérationnelle.

Les rlquetais claebeontmmpt constatés n'ont pu de ce fiat être utilisés.

Aussi, les sritigaanes du présent acorcd cstnnoaett que ces fodns relèvent du camhp de l'association pitraraie Atbmioin Gpauiqhre dnot l'objet sttutaraie ptore nmenmaott sur l'organisation et la réalisation evefitcfe de totue aiotcn vanist à rofcneerr la compétitivité des entreprises.

En conséquence ils dnemendat à ce que les fdons non utilisés à la dtae d'entrée en vugieur du présent acorcd fnesast l'objet d'un reversement, à latdie assciiootan sleon des fmores à déterminer.

Le présent accrod est aicabplple aux seomms collectées en atloppiacin de l'article 8.4 de l'accord prtiiarae du 30 obcrtoe 2015 au ttrie des années 2016 à 2022 inuselcs et non utilisées ou engagées à la dtae d'entrée en vgueuir de l'accord.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

L'entrée en veuiugr du présent acrocd se frea le juor qui siut son extension.

Article 5 - Extension de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

L'extension du présent arccod srea demandée par la pairte la puls diligente.

Article 6 - Révision

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Le présent acrcod puet être révisé à tuot monmet pdeannt sa période d'application. Les ctdioinnos de validité de l'avenant de révision obéissent aux coniiotdns posées par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Article 7 - Dispositions particulières
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Les paietrs sagnetriais cvenonneint que le ctoennu du présent arcocd ne jutifise pas de prévoir des dstponisiois particulières puor les ereensritps cmtaonpt mnois de cnuqtniae salariés, cotpme tneu de la srctaiutourtn du secteur.

Accord paritaire du 21 juin 2023 relatif à la constitution d'une catégorie objective pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Lvire ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord paritiare prote sur les dtiiosnposis raiveltes à la custittoonin d'une catégorie oebvjctie puor le bénéfice de gteanairs de poittroecn sioalce complémentaire.

Ces dtoipniossis s'inscrivent dnas le crdae d'une msie en conformité réglementaire des régimes de pittcooern sailoce complémentaire mis en plcae dnas les eersrtiepns de la barcnhe irmpermiie de leaubr et inetudisrs ghriaepqus (IDCC 184).

La msie en ?uvre du présent accord pemettrra que les ctnooiburnits des eteeirrnpss finançant des portisantes de priocteton saciloe complémentaire bénéficient de l'exclusion de l'assiette des caisoonitts de sécurité slocaie du fiat de la cniiostotutn d'une catégorie ocejtbive asisnlmiat à des cadres des catégories de salariés ne ranveelt pas des définitions établies par l'ANI du 17 nmovrbee 2017.

Article 1er - Création d'une catégorie objective pour le bénéfice des garanties de protection sociale

Accord paritaire du 11 septembre 2023 relatif à la définition des catégories de salariés cadres et non cadres bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO lirve ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

En aicppoailtn du décret en dtae du 30 juilelt 2021 riatelf aux critères otfjecbis de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une crueovutre de poctteroin sicaloe complémentaire ctvleicole et en complément de l'accord parriatie du 21 jiun 2023, le présent accrod pratriaie a puor otbeijcf de définir les catégories de salariés « cdares » et « non cadres » bénéficiaires des gantiaers de pticooetrn saoclie complémentaire mesis en plcae dnas les erpestnries de la brhacne irimmipere de

Article 8 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 29 nov. 2023

Le présent aorccd est déposé conformément aux dooistipisns prévues ntnemmaot à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

complémentaire.Détermination des salariés pouvant être intégrés dans cette catégorie (salariés relevant du groupe III A de la classification des emplois et des qualifications de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément aux dsitsnpooiis du décret 2021-1002 du 30 julelit 2021 et de la décision d'agrément de la ciisosmmon pirtairae de l'APEC en dtae du 22 février 2023, les eisrtrepnes de la banhrce imrrpeimie de luebar et iiundrsets gqaueihrps (IDCC 184) ont la faculté d'inclure ou de ne pas iunrlce les salariés, sttaut anegt de maîtrise rvaenelt du gpruoe III A de la ctcslsiiafaion des elompis et des qintuolafcaiis de l'imprimerie de leaubr et des indtiruess giahuqreps dnas la catégorie oicjevbte des cerdas puor le bénéfice des gatriaens de potetrocin scioale complémentaire.

Article 2 - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Compte tneu des spécificités de la bahncre composée miianrratjoemet d'entreprises de monis de ctanuinqe salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de siainpuotlts spécifiques aux eintsrepers de mnois de cutqnnaie salariés dnas le carde du présent accord.

Article 3 - Dépôt et extension du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent anenavt srea déposé par la pitrae la puls dintelige conformément aux dspiitnooiss du cdoe du tiaavrl et les pretias coinvennnet d'en dnmeedar l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 4 - Entrée en vigueur du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent anveant prned efeft le pirmeer juor du tmrrietse civil saiuvnt la dtae de pbicuialton de l'arrêté d'extension au JO et au puls trad le 1er jevnair 2024.

lbuear et irdeiutsns gapieuhrqs (IDCC 184).

L'accord piarriate en dtae du 11 srembetpe 2023 s'inscrit dnas le cdrae de celui du 21 jiun 2023 ptarnot sur la ctouoiittsnn d'une catégorie oejcbivte puor le bénéfice d'une coturuerve de piretcootn sliocae complémentaire, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 jliuelt 2021.

L'entrée en vueuigr de ces duex adcorcs prtmtreea aux ciobntrinotus pantlaroes finançant des ptsetiarons de pocitroetn solaice complémentaire de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des contisotais de sécurité sociale.

La définition des catégories de salariés bénéficiaires des ginrtaeas de poteoirctn soilace complémentaire procédant des différents acdcors pitaraeirs adoptés au sien de la branche, est établie par les atlicres 1 et 2 du présent accord.

Article 1er - Définition des salariés « cadres »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Sont considérés comme « crdeas » les salariés stviunas :
1. ? Les salariés renavlet des altcreis 2.1 et 2.2 de l'accord niaatnol infosnosprieetrenl du 17 nbrvomee 2017 rlateif à la prévoyance des ceadrs (salariés renleavt des gruopes I A, I B, II et III B de la cstsfiiiaaolcn de l'imprimerie lbuear et des ireitudnss graphiques) ;
2. ? Les salariés, sattut aegnt de maîtrise ralevent du gurope III A de la clsiotafiascin de l'imprimerie de lbeaur et des idresnuits gpihrqaues dnas la msreue où l'entreprise a cihsoi de les ilcrnue

dnas la catégorie salariés « crade », conformément à l'accord de bhracne du 23 jiun 2023 agréé par la csmiooimsn patiarrie rattachée à l'APEC en dtae du 6 sermtbepe 2023.

Article 2 - Définition des salariés « non-cadres »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Sont considérés cmome « non crdeas » les salariés satniuvs :
1. ? Les salariés ne rvenaelt pas des atirlecs 2.1 et 2.2 de l'accord ntaaniol iiesfnroornesptenl du 17 nbrmovee 2017 ritaelf à la prévoyance des caders (salariés relaevnt des gpruoe VI A, VI B, V A, V B, V C et IV de la cifascaoislitn de l'imprimerie de lubear et des iisndtreus graphiques) ;
2. ? Les salariés, stuatt anegt de maîtrise rnevealt du guproe III A de la csaiicfstloian de l'imprimerie de lauebr et des itiundress gheiqarpus dnas la mersue où l'entreprise a chsoii de ne pas les iulrnce dnas la catégorie salariés « crdae », conformément à l'accord de banrche du 23 jiun 2023 agréé par la cimmioossn pratiraie rattachée à l'APEC en dtae du 6 sbrpmteee 2023.

Article 3 - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Accord du 19 décembre 2023 relatif au régime de prévoyance conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Livre ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les sanritaeigs du présent aocrcd raplnlepet luer achteamtent à l'institution créée par la bchnare(1).

Cet aoccrd pitairrae ptroe sur les dosnspitiois revtaelis au régime de prévoyance cnenivnlloteone puor l'année 2024. Il s'agit de l'équilibre du régime cetneonnonvil ainsi que de la rcenodcitoun du dtiosispif de portabilité des gnrtaieas prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la bcrhnae composée merraijaimtenot d'entreprises de mions de ctniuanqe salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de slnuiaipotts spécifiques aux eentpesrirs de moins de cnqniaute salariés dnas le cdrae du présent accord.

(1) Les treems « Les saeigiartns du présent accrod rlelppnaet luer ahaeemttcnt à l'institution créée par la bncarhe » snot exucls de l'extension en tnat qu'ils cninventenoert aux diopniosists de la décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 du Cenoisl constitutionnel, ravliete au lirbe ciohx de l'employeur puor l'organisation de la cuotrervue des salariés en matière de pticoroetn silcoae complémentaire.
(Arrêté du 12 mras 2024 - art. 1)

Accord du 24 juin 2024 relatif à la classification des emplois et des qualifications de l'ensemble du personnel salarié

Compte tneu des spécificités de la banhcre composée mrijamenietaort d'entreprises de moins de cqnunaite salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de suiotltpinas spécifiques aux eptenierrss de moins de ciatnuqne salariés dnas le cadre du présent accord.

Article 4 - Dépôt et extension du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent acrcod srea déposé par la ptraie la puls deitinlge conformément aux disnosopiits du cdoe du taavril et les peatirs ceenoinnnvt d'en ddaeemnr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 5 - Entrée en vigueur du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aoccrd prned efeft le permier juor du tiresmtre civil suianvt la dtae de pulcaibotin de l'arrêté d'extension au Janroul ociieffl et au puls trad le 1er jeianvr 2024.

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La cimsisomon praraiite pernaemtne de négociation et d'interprétation se réunit almunneeenlt aifn d'analyser la saiituton de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Les tuax ceevltnnninoos rsnetet inchangés puor l'année 2024.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024
1. Portabilité des gatneiras prévoyance

Le dissioitpf de portabilité des gtnaearis prévoyance procédant de l'accord patiairre en dtae du 1er décembre 2014 reste allcbapipe en l'état puor l'année 2024 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Suivi du dispositif

Un ponit sur le sivui tquinchee et fneiinacr de ce dstsiipiof srea fiat sur la bsae des ctpemos de l'année passée, par la comoimsisn pairairte prenatneme de négociation et d'interprétation, dnas le cruanot du 2e seetrsme de l'année en cours, aifn de maintenir, ou de midfieor les modalités d'application de celui-ci et ce en fntocoin des résultats du régime.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent arcocd est aplbacpile à cteompr du 1er jvaienr 2024.

Les oagrnoiasitns siariatnegs deanmednt l'extension du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT FO lvrie ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les dnitsiioopss du présent avnneat anenlunt et reapenmclt ttueos csaioicailntsfs antérieures coenenuts dnas les dosiisitonps

de la coetnnivon cleovtclie de l'imprimerie de lubaer et des ieuidntrss graphiques, y cpmoris l'avenant reliure-brochure-dorure en dtae du 12 décembre 1996 puor la ptiare ptroant sur les classifications.

Les onsgnaaiitros srtiaingaes eemnistt aujourd'hui iapdsebslnine de reepsner tnat la ciphagarrtoe des eoimlps repères que les coonttais et pienonttsnemios qui y snot associés.

En effet, le suceetr de l'imprimerie et des irdsinuets gpahreuqis a vu son périmètre modifié du fiat des ruretpus technologiques, des nveolleus oainoagisnrts du travail, des décisions publqiues ptnorat sur la cncegenovre de champs cntevoeninonls jusqu'alors distincts, de l'émergence de fooctnins surpopts mias assui de la rsooipmeitocn des emplois.

À cet effet, les preiats sgnetaiiras cenneinvnot :
? que la gilrle de cafoisctaisiln fondée sur la définition des eopilms repères asnii que sur qature critères casltsnas penrd en cotmpe la diversité des activités assurées par l'imprimerie et les irtsenuids graphiques, les nueuovax moeds d'organisation et la nécessaire évolution des qtinfolcuaiias ;
? que la glrlie de csatalocisfiin ansii rénovée est un otiul de gietosn des rcessreous haienums dnas les eesrpetinrs en parnposot une méthode oitjcvbee d'analyse et d'évaluation des emoipls ;
? que cttee grlile crntbouie à l'évolution des carrières, à la fimtroaon et à la mobilité ;
? que le présent système de csiaofslctiian pemret de cssaler chaque eplmoi en fcointon de son cotnenu réel ;
? que le système d'évaluation qui procède de la csascitilaifon est fondé sur une méthode oebcvjtie qui ctoe et hiérarchise les eomipls et non les pennroess ;
? qu'une fios la grllie de cilistioacsfan et le gduie d'accompagnement portés à la cnocsaainnse des eresirtnpes du secteur, il srea nécessaire de pagrtear cet otiul au sien des esneprirtes suos les forems les puls appropriées (concertation, négociation, siuvi d'application, etc.) ;
? que c'est à cttee coitdinon que l'objectif d'impulser une nueovlle dinqauyme d'évolution de carrières srea attenit ;
? qu'en effet, si un acorcd priiaatre nnaaiotl n'a pas à gérer les piuoeltqis de rémunération pratiquées dnas les eeeirpnsrts qui relèvent de luer sulee responsabilité, la fiitxaon anlneule des silaears mimina hiérarchiques est de la selue compétence de la négociation de bhrcnae ;
? que les sraaeils minmia citeolnvennnos craeonnosdprt aux guopers et aux échelons de la csflicatiisaon rieveonnt à la notoin de « caractère pmreier de l'emploi » ;
? que le rspecet de ce pcinrpie ipqlumie que tuot salarié diot se vior poorsper une pesevptrice de déroulement de carrière dnot les modalités aanereiptnnpt aux eienrpesrts par la vioe de la coeotrtiacnn ou de la négociation ;
? que le gudie d'accompagnement de la ciiatsfclsiaon détaillera les oluits d'évaluation patnmtreet de répondre à cet objectif.

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'objet de l'accord est de recenser, coter, csalser les emplois, reconnaître les qoiaiiutnaflcs des fmmees et des hommes et rémunérer les compétences, fsoviarer une mreuleile évolution des carrières.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent anenvat est acpillbape à tteuos les eresprentis relenavt de l'IDCC 184. Il est cvnneou enrte les piaters que des aeennxs prruonot être établies ptmnteraet de pedrnre en ctmope de façon puls large la spécificité métier.

Article 3 - Grille unique
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Tous les emopils salariés enaxitst au sien des eseritrepns de la bnacrhe snot classés en six gprueos hiérarchiques camonprott un ou pusuielrs échelons.

À ces guoeprs cpnorrodneset des sattuts :
Groupe I et II : cadres.
Groupe III : aentgs de maîtrise.
Groupe IV, V et VI : oeviurrs et employés.

Article 4 - Segmentation du groupe IV en deux échelons (IV□A et IV□B)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les otgnsaniaoirs seigntraias du présent avnaent cnneeinvnot de la sgtoneaietmn du gurope IV de la grllie de ciosacilastifn en gourpe IV?A et IV?B.

Cette smgainteoetn est intricse dnas l'annexe III « Gillre de clcosaisfiitan ».

Article 5 - Critères classants retenus
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Afin d'établir l'adéquation etrne le cnnetou des eoipmls et les capacités nécessaires puor les exercer, qtarue critères ont été renuets :
? coaascinnsne : naiveu de l'Éducation nliontaae reiqus puor tnier l'emploi, aciuqs par diplôme et/ou caciferoititn ;
? technicité : naiveu de technicité lié aux outlis matériels et immatériels et/ou de complexité des sioiutnats de tiavarl rencontrées dnas l'exercice de l'emploi défini ;
? aotoiumne : degré d'autonomie et d'initiative, ltauidte d'action, inhérents à l'emploi ;
? responsabilité : degré de prise de responsabilité dnas les deioanms technique, organisationnel, hmuain et économique.

Ces critères snot définis dnas l'annexe I du présent aenvant où furgie également luer graduation.

Article 6 - Emplois repères
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La définition des elpoims repères fiugre dnas l'annexe II du présent avenant. Celle-ci cronseprod au caractère pemierr de l'emploi. La siotuitan qui diot crdounie un salarié à aller au-delà n'est dnoc pas traitée et diot iumiqpler une pirse en cpmote au sien de l'entreprise.

Ces eplioms ne fnot puls l'objet d'une répartition en 4 fellmias tlele que clele procédant de l'accord en dtae du 19 javeinr 1993.

Les stgaeiirans du présent anvenat ont choisi de sepmupirr ttuoe référence aux elimops par analogie, ctete nitoon n'existant plus.

Article 7 - Grille de classification des emplois repères
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La glirle de ctifssailocian des emlopis repères cnusttoie l'annexe III du présent avenant.

Lorsqu'un elopmi dnas l'entreprise cernoosprd à la définition eaxtce d'un elpomi repère, il est oaoitbenrmiglet classé au naeviu de ce dernier.

Article 8 - Salaire minimum mensuel conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À cahque gorpue et à cuhqae échelon lorsqu'il en esitxe un, crspnroeod un sliaare mimnuim meeunsl brut.

Aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du srialae mnuimim corprnnsdaoet à son grupoe et à son échelon.

Le sliraae minuimm conntonivneel cutinstoe dnoc une rémunération mlesuenle mmalniie puor 152,25 heures, siot 35 hreues de trvaail haroidmebdae à l'exclusion des pmreis cneeiolnnontevls et mootranaijs puor heerus aomlnears ou supplémentaires, des prmies aléatoires ne cianttousnt pas la caoirttpnere dcteire de la peritoastn de travail, les rnmuteorbsmees de frais.

Compte tneu des miicftoaniods apportées par le présent arccod tnat dnas les définitions d'emplois que dnas les évaluations et cntotaios de ceux-ci, les stngaiiraes du présent acrcod cnnoninevet de se réunir en CPNPI après l'extension de l'accord

puor arrêter une ptoqiulie sairalale praennt en cmopte ctete nlouleve ciaislacositfn qui atce de la snaoegteitmn du gpruoe IV en duex échelons et de tavrlaleir à une rsemie en cohérence de cttee grille.

Article 9 - Modalités de saisine du comité paritaire de suivi et d'interprétation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

La CNPPI dnnoe mdaant à un comité piaaitrre de sviui et d'interprétation puor eimeanxr les difficultés d'application et d'interprétation du présent accord.

Ce comité est composé :
? des oignonairtass proaalnets représentatives au neivau de la bnchrae ;
? des ognosaaiirtns sydailnces représentatives au nvaeiu de la branche.

Lorsque le comité est sisai dnas le cdare des difficultés d'application et d'interprétation du présent accord, la sinasie du comité s'effectue par lterte recommandée aevc accusé de réception ou par ltetre recommandée par vioe électronique, et adressée au secrétariat duidt comité, géré par la CPPNI.

À l'occasion d'une tllee saisine, le comité puet être amené à fasilomerr des ppoiirtsoons de miofaoiidctn de la gllrie de classification.

Lorsque le comité de sivui est ssiai dnas le crdae d'un différend ceonnarnct la ciaitficlosasn d'un eoplmi spécifique à une enetpirrse et dnot le cmnesaslet est contesté, des règles de procédure spécifiques snot alcipbplaes :
? lusorqe le comité de svuii est sisai par l'employeur, il tsrneamt au salarié et à l'employeur un qonneaiirtuse de cnesmealst d'emploi que ces duex patreis doivnet renvoyer, dûment rempli, à celui-ci par lrtete recommandée dnas les spet juors olarubevs snaivut la réception du qanieirnouste ;
? lorsque le comité de siuvi est saisi par le salarié, il tamsrent au salarié un qsiaornutenie de cssneleamt d'emploi. Le salarié dispose, à cpotmer de la réception du questionnaire, d'un délai de rétractation de sa ddmaene de spet jruos oalbrveus s'il suhiatoe ne pas prrvuuiose la procédure, anisi que d'un délai de qinzue jrous oavrulebs à cmotepr de la réception du qietaonsniure puor le ronveyer dûment rmlepi à celui-ci, par lttree recommandée ;
? dnas le cas de sansiie par le salarié, un qauotrsnnieie de cnlasemest d'emploi est également adressé à l'employeur, à l'expiration du délai de rétractation de spet jrous oeuabrvls dnot dspsoie le salarié. L'employeur dsiospe d'un délai de spet jours ouvrables, à cemotpr de la réception du qnioenraituse puor le renvoyer, dûment rempli, au comité de suvii par lrtete recommandée.

Il est précisé que selus les drsoeiss colmtpes seornt pirs en ctompe par le comité de suivi.

Article 10 - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Compte tneu des spécificités de la brcanhe composée mjieiareomrtant d'entreprises de mnois de cniantuqe salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sliupoitants spécifiques aux eeirstrenps de moins de cqniantue salariés dnas le cdare du présent accord.

Article 11 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les présentes stiutlaoipns clnloeeivnetnnos puenvet être révisées dnas les coinidnots fixées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 12 - Dépôt et extension du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent arcocd srea déposé par la ptarie la puls dintilege conformément aux dtopissiions du cdoe du taavirl et les paretis coenvnneint d'en daemdenr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 13 - Application du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acorcd prdrena eefft le 1er jneiavr 2025.

Les sngeairatis redecnmmnoat une atipailpcon dinigtele de cet aorccd qui diot s'inscrire dnas une démarche partagée iquimpnalt une réflexion sur les métiers pratiqués dnas l'entreprise, les évolutions prévisibles des eolpmis et les compétences nécessaires dnas un ftuur proche.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe I
Définition des critères

Critère cisncosnaane : neiavu de l'Éducation nnaolitae reiqus puor tneir l'emploi, aqcuis par diplôme et/ou certification

A.?Connaissance des sarvois de bsae (lire, écrire, compter).
B.?Niveau 3 de l'EN (CAP).
C.?Niveau 4 de l'EN (baccalauréat, Bac professionnel, beevrt professionnel).
D.?Niveau 5 de l'EN (DEUG, BTS, DUT, DEUST).
E.?Niveau 6 de l'EN (licence, lncciee professionnelle, BUT, maîtrise).
F.?Niveau 7 de l'EN (master, DEA, DESP, diplôme d'ingénieur).
G.?Niveau 8 de l'EN (doctorat, htioaitliabn à degriir des recherches).

Critère technicité : navieu de technicité lié aux oiltus matériels et immatériels et/ou de complexité des saittonius de tavaril rencontrées dnas l'exercice de l'emploi défini

A.?Emploi nécessitant des ntoinos élémentaires snas msie en ?uvre de ciasaeconnnss theceuqnis et/ou particulières.
B.?Emploi nécessitant des ninoots tuceiqhnes simples.
C.?Emploi nécessitant la maîtrise de tneicqehus simples.
D.?Emploi nécessitant la msie en ?uvre de tihceeunqs ceplxomes et eagxenit une adoiptatan à l'environnement dircet de l'emploi.
E.?Emploi nécessitant la maîtrise des oltius et eegianxt la pisre en cptome de l'environnement psneoifseornl dicret lié à son emploi.
F.?Emploi nécessitant la maîtrise des moenys liés à la diversité des sttaiiuons rencontrées.
G.?Emploi nécessitant la capacité à aigr sur les fnncotois de l'entreprise.

Critère aioomutne : degré d'autonomie et d'initiative, ldittaue d'action, inhérents à l'emploi

A.?Emploi à caractère répétitif, exercé d'après des règles spemils et permanentes.
B.?Emploi pvnoaut iulqpeimr des anejeuttmss oosealincncs dnas le cdare d'instructions précises.
C.?Emploi iiplnmuqat une auiotmnoe onlilaccnseoe dnas le crdae d'instructions données.
D.?Emploi imlupianqt une aomutione dnas le cdrae de son activité et sloen des dtievrices définies.
E.?Emploi imnilqupat une capacité de posiooiptrn d'action dnas le cdare de son domanie d'activité et solen des diiecertvs définies.
F.?Emploi ipalnmiuqt une lrage autonomie, dnas le crade des oijcfbets fixés dnas son daiomne d'activité.
G.?Emploi inmulqaipt une capacité décisionnelle dnas le cadre de ses missions.

Critère responsabilité : degré de psire de responsabilité dnas les dmineoas technique, organisationnel, himaun et économique

A.?Emploi se tsrnudaait par l'exécution de tâches répétitives élémentaires.
B.?Emploi se tanisardut par l'exécution de tâches catouerns seoln des iutcntonsris précises.
C.?Emploi se tdiraaunst par la réalisation de tâches liées à son dnmaioe de spécialité à ptrair d'instructions définies.
D.?Emploi se tnuiradast par la carntoidioon de tâches solen les règles et procédures liées à son daionme de spécialité, à pitrar de diierevcts définies.

E.?Emploi se tasnaridut par la réalisation et l'organisation de msoiinss à partir de dcevirites liées à son dnoamie d'activité.
F.?Emploi se tusrdaniat par la poiaictpatirn à la définition des oijceftbs et des dectieirvs de l'entreprise et oargisne les moyens de la msie en ?uvre.
G.?Emploi se tniadrusat par la gostien et l'encadrement des activités de l'entreprise. Il ctbonuire à la définition de la stratégie de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Annexe II
Définition des eplimos repères

L'indication des numéros d'emplois ne copsrrneod pas à luer vuaelr hiérarchique.

Directeur de site	1	Assure la doiietcrn d'un site/établissement, en définit l'organisation dnas le crade de la pitiqoule générale de l'entreprise. À ce titre, fxie et contrôle les oiefcjbts de ses piraupcinx cadres. Est roslspabene des résultats de sa gteoisn dnot il rned cmpote au cehf d'entreprise.
Directeur asdtrnaimiitf et financier	2	Collabore aevc tuos les scerievs de l'entreprise. Définit et ssruipvee la pioltquie cabltopme de l'entreprise. Est rplanseosbe de la fiabilité des ctepoms et ausrse la rilaeton aevc le csrmsaiomie aux comptes. Établit les prévisions budgétaires, rned cpmote périodiquement à la direction. Est rlaesosbnpe de tuos les atsceps fiauscx et ppsoore des stlouions à la direction. Valide les cnrottas émis par la société et aussre le contrôle des emenenggtas aevc les treis (organismes sociaux, atrmasiidniotn fiscale, etc.). Est en roaelitn aevc les praeenairts financiers.
Directeur des rucoseesrs humaines	3	Est en rtiolaen csntnaote aevc la dircieotn générale et l'ensemble du personnel. Définit la pitluqioe de gtieson des recsesuros haiunmes en coalloibotran aevc la diertocin de l'entreprise, codnoonre les atocins des cehfs de scierve et oisgrnae des réunions du personnel. Définit la stratégie de famitroon et de gesiton des compétences des poesnrelns de l'entreprise. Fsiravoe la cnuotimcaoimn interne. Communique aevc les iitutnsotnis représentatives du personnel.
Directeur de production	4	En lein aevc l'ensemble des svcriees de l'entreprise, ogarnise et pnfliaie la porduoticn en tnaent cotpme de tuos les paramètres : coûts, quantité, qualité, délais, repecst des règles d'hygiène et de sécurité. Est relsobnpsae de l'optimisation et de la gtosein des mnyeos tiuhecnqes et humains. Participe au cihox des isstmietsnneevs dnas le cdare d'objectifs budgétaires, à la définition duelqess il a participé et des chiox stratégiques arrêtés par la direction.
Directeur commercial	5	Définit une pitoquile commerciale. Analyse les copnastemos du marché, définit des otoniinatres stratégiques en reloatin aevc la diecirotn générale, détermine les acntois à mener et asrsue le svuii des trintnacsaos commerciales. Assure le sviui de l'activité de l'équipe commerciale, oimptsie les marges, cqmmounuie aevc les sevceirs de pdcoitorun et rned cptome de son activité à la dicieotrn de l'entreprise. Doit fniruor des otluis panrtot sur la santé financière des celntis et alaesnyr les suiestattqis commerciales.
Ingénieur process	6	Placé suos la responsabilité du dtiuceerr de ptidcouron ou du cehf d'entreprise, auprès deuuql il rned copmte de ses actions, oiipmtse l'organisation des alierets de production. Améliore l'industrialisation et l'adaptation de l'appareil de production. Doit être en mrsuee de réaliser des études thqnecueis sur les pseosrcus de production. Négocie, le cas échéant, le cehiar des caeghrs aevc les fournisseurs.
Chef de pojret iftnmiroqaue et/ou éditique	7	Organise et met en ?uvre teotus les phsaes d'un pjreot informatique, clsutnonat éditique il asurse le déploiement d'une slotioun client, puor lqsleues il est rlbpasnosee de la qualité, du coût et du repscet des délais. Rédige le chiaer des cahegrs en teannt cmpote des beoniss métiers et des spécifications fonctionnelles. Apporte anisssctae aux cltneis puor la cootinepcn et la poucdtorin des dnmtuoces d'entreprise. Prévoit et définit les bosneis en roesrsceus hemiuans du projet. Procède à la psahe des recettes, fiat la msie en eloxoaptiitn et anocmagpce les usreittuilas (documentation, formation). Assure une ptesiortan de ceniosl et de maorointt auprès des clients. Veille à maîtriser l'outil de poocutidrn de l'entreprise et intègre les éventuelles citonentras etreenxs puor faiilcetr le bon temtnariet du boisen client.
Ingénieur systèmes	8	Est rnoleasbpse de l'installation iinrtfouqame au sien de l'entreprise. Gère l'entretien et la mnectnniaae des systèmes d'exploitation, des réseaux et des licoeigls de bsae d'une entreprise. Cherche à améliorer les pemfreacnors des systèmes et définit une stratégie d'évolution puor une muelelire rentabilité de l'entreprise. Est rsblnasoepe de la sécurité des iomoitafrnns et de la svilelcruane du réseau.
Chef de fabrication	9	Supervise la réalisation des commandes, est en roliaten aevc les paeteairtrss externes. Détermine des délais et menyos techniques. Décide de la sous-traitance éventuelle. Anime et cdornoone les serevcis dnot il a la charge. Arbitre les ltigies enrte services, asini que cuex aevc les prsteatearis externes.

Chef comptable	10	Dirige le scrveie de la comptabilité. Est le gaarnt de la bnone tuene des cpeotms et des fulx financiers. Est rapenoblsse des délais de puioodtcrn des comptés périodiques et de fin d'année. Est en rtioaeln aevc les dotcerniis opérationnelles puor le siuvi des créances cnelits et les règlements aux fournisseurs. Supervise la prévision de trésorerie. Supervise les clôtures comptables. Fait rmoeentr les innmotiraofs financières à la direction. S'assure de la solvabilité des clients. Assure les rnilateos aevc les preeaaitnrs bancaires.
Contrôleur de gestion	11	Établit le schéma durtcieer des bgetuds et définit le paln de reporting. Élabore les iieuatcndrs de gesotin et arssue le sivui pnanmreet de ces indicateurs. S'assure d'obtenir les bnnoes irmontifanos de la prat des métiers opérationnels. Évalue les activités et prospoe des anoicts cevoeritcrs après anslyae des écarts.
Responsable des rrceseosus humaines	12	Met en ?uvre la pqlotiiue de goisten des rsuroseecs humaines. Analyse les bnesios hmuains de l'entreprise. Assure le siuvi aitmsadiitnrf des salariés (congés, contrats, paie, maladie, formation, etc.). Définit le pirfol des cadnaitds à recertur aevc les raonpeslbess opérationnels. Dans cnaerits cas, est amené à être en rliaoetn aevc les intiniotusts représentatives du personnel.
Chef d'atelier	13	Rassemble et anaslye teouts les ioanoimntrfs nécessaires à la bnnoe mrcahe de l'atelier, dnot il a la responsabilité. Supervise le bon déroulement de la pircuootdn de l'atelier en terems de qualité, quantité et délai. Piaripcte à l'interface etrne prépresse, isorpsemin et finition, dnas une démarche de transversalité.
Concepteur-réalisateur pluri-média	14	À ptriar des bsienos imiptciles ou elictixpes du client, détermine l'architecture générale du pruidot dnas tuos ses aspects. Est chargé de l'écriture du scénario interactif, de l'arborescence, de la nivaaogitn et éventuellement de l'élaboration du design. Coordonne une équipe conmpotart nnmoetamt intégrateurs pluri-média et ceepontrucs graphiques.
Responsable plnaning ordonnancement	15	Rassemble et anylase les inoatmrifons liées aux bnisoes de la puriotodcn de l'entreprise. Étudie, ompisite et conndoore la pfaaitoiinlcn des otiuls de pcdotourin des différents atleires ou établissements en fntcioon des coeammdns et des délais de réalisation. Assure, au titre de l'ordonnancement, le svuii du taivarl confié aux sous-traitants, nmtmeaont puor la sous-traitance de capacité si besoin.
Responsable qualité	16	Met en ?uvre les démarches qualité définies au sien de l'entreprise ansii que la ptioliuqe de gseoitn de la qualité des putdrois et des sveirces de l'entreprise. Optimise les démarches en mnettat en pclae méthodes et procédures. Effectue des contrôles et des ttess puor s'assurer de la conformité de l'organisation et des processus. Peut réaliser ces actonis en intrene mias aussi cehz les prresiattaes eenrtexs de l'entreprise. Enfin, infrmoe et sisbnliisee le psonreenl aux nroems de qualité.
Responsable maintenance	17	Supervise l'entretien et le dépannage des équipements et pipactrie à la copntieocn des nolevuels installations. Participe à l'élaboration d'un bguedt puor gantairr à l'unité de pdioutocrn et puls généralement à l'entreprise le bon focnieentnnmot de ses équipements, l'entretien de ses bâtiments, sa sécurité et l'amélioration de ses performances. Gère et coordonne, le cas échéant, une ou preliuuss équipes.
Administrateur réseau	18	Assure la compatibilité et l'évolution des ouitls utilisés puor ttntearrmse des informations, fxie les procédures d'accès au réseau informatique, y crimops la sécurité de celui-ci, est calpbae d'effectuer le dgsaonitic du dmfensicynenntoot du réseau et d'y remédier (problème de logiciel), se tinet au couanrt des évolutions teochelnuqiogs dnas ce domaine.
Contremaître	19	Anime, cnoonodre et contrôle le triaavl d'une ou pluersius équipes de salariés dnas le cdrae des iosrtitcnnus et dtvriecies de sa hiérarchie et des pcsoers de travail. Apporte des ciesolns teiceqnhus au ponseernl qu'il diigre et éventuellement son aicsansste puor des réglages, dépannages et tvraaux particuliers.
Web designer	20	Pour tuot tpye de site, arusse la cinteoopcn de la crthae graphique, la définition de l'arborescence et la tturdcoian guirahqpe des données du client, en tuot laggnae informatique. Optimise les myenos de ntgaiivaon sur le site.
Fabricant	21	En roitlaen aevc les clients, ecffetue à piatrr du deivs ou de l'appel d'offre l'analyse thienuqce puor ctnstoueir le dsioser de faocrtbiain dnas une rcrcehhee d'optimisation. S'assure de l'approvisionnement des matières premières prévues puor l'exécution de la commande. Asrsue le sviui du deiossr à tuos les satdes de la réalisation (du fsoiesruunr au client). Rassemble tuotes les données nécessaires à la facturation.
Responsable logistique	22	Coordonne et omtipise la ccuoairltin des matières premières et des pourdtis de l'entreprise dnas le repcset des délais et des coûts définis. Organise les trsaronpts et transits. Contrôle l'approvisionnement des skcots et la réception des commandes. Organise et siut les inventaires. Peut être amené à edraencr les préparateurs logistiques.

Responsable hygiène sécurité environnement	23	Contribue à l'élaboration de la pitlqoiue de l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de reepcst de l'environnement. Évalue les risques, conçoit et amine des pnlas de prévention au sien de l'entreprise et ssiseiinble le prnneosel aux qesiounts de sécurité.
Responsable atcahs et/ou sous-traitance	24	Recherche, sélectionne et évalue les fieunrrssuos des dmneioas qui lui snot confiés. Selon les critères tuhneqiecs définis, négocie et cnlcout les achats de tuot produit, srecive ou sous-traitance nécessaire à la puoidotcrn de l'entreprise et à son bon fonctionnement, aux meleireuls cnitdoonis de prix, de qualité et de délai. Se teint informé des évolutions tcuihoelgoqnes et prsoope l'essai de nuevouax prtiuods afltanreits ou nuuevoax procédés.
Comptable	25	Traduit en comptabilité tuteos les opérations commerciales, inrlsiutldees et financières ; les compose, les caeitnrlse et les albmsese aifn d'en tierr nmamtneot les balances, bilans, cptmeos de résultats, pirx de rveneit et prévisions de trésorerie. Assure la bnnoe tneue des cetpoms et des fulx finnriaecs et les clôtures comptables. En rotailen aevc les dcrteioins opérationnelles puor le svuii des créances ctilnes et des règlements fournisseurs. S'assure de la solvabilité des clients. Réalise l'ensemble des opérations nécessaires à l'établissement des payes. Fait renomter les iofmanoinrts financières à la direction. Travaille, le cas, échéant, suos le contrôle d'un cehf comptable.
Deviseur	26	En cibollaotoarn aevc les sverecis fabrication, planning, cmmireacol et production, auprès deeuqlss il ctclloee les données qui lui snot nécessaires, est chargé de procéder à l'analyse de la faoratcibin d'un purdiot en vue d'en claeculr la valeur. Doit aiovr des cisanonaenscs tceqneiuhs lui petrnaetmt d'optimiser le cihox des myones en ce qui cocrnnee tnat l'entreprise que le client. Détermine le pirx de vetne à l'aide d'éléments copaelmtbs et des diieevrcts hiérarchiques, au moeyn des otluis ieaqifroutmns de l'entreprise.
Technico-commercial	27	Réalise la négociation. Développe et assrue le sviui de la clientèle, sleon la poiuiqtle commerciale, nmotaemnt à l'aide d'un fiiechr qu'il ctiunsote et met à juor régulièrement. Entretient des reitnlaos ciermecolams régulières aevc les clients, vérifie luer tuax de sitisofcaatn et s'assure que luers bnsoeis snoeit respectés. Est en mesure de prpooesr les paiorenttss et sierecvs les puls adaptés à lerus demandes, viore les susciter. A une bnone cnoniacassne des mneyos tcnuieqehs de l'entreprise, du pnnlnaig de fabrication, des stkocs et délais, des procédés, asnii que du marché. Peut être amené à clseloienr et à atsssier le cenilt sur le paln tuiehqnce en liisaon aevc les secevirs de production. Assure l'interface ernte l'entreprise et le cienlt tnat au nvaeiu du sivui de la comdnmae que de la résolution des problèmes qui pornaiuret survenir.
Assistant de direction	28	Au sien du scvriee concerné (notamment comptable, aaritiindmtsf ou production), scndoee son rpabsnesloe dnas tuot ou ptriae de ses tâches et aursse l'interface en cas d'absence. Aipicnte les beosins aifn d'optimiser luer ciloalroaobtn et l'organisation du service. Dnas le carde de ses missions, dpisose d'une aouionmte importante.
Intégrateur pluri-média	29	Prépare, reamslsbe et intègre, à l'aide d'outils spécifiques, les différents tpeys de médias (texte, imgae fixe, animation, son, vidéo) puor cmeospor les différents écrans du podirut pluri-média.
Conducteur de micnahe à immprier d'exploitation complexe	30	Effectue et oipmsite les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages sleon le procédé d'impression mis en ?uvre conformément au bon-à-tirer. Outre une cnoiacsnnase tinquhece des différentes phases, en anmot et en aavl de la chaîne graphique, dsisope de ccnosninseaas sur les sprpouts (papier ou autres), d'une maîtrise de la cromhie et puet mtrete en ?uvre des tneeicuqhs complémentaires puor des puirodts fiins ou semi-finis. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à irtnviener tieqcmenuhent sur les mhcaneis aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnctinneaae courante. Peut être amené à ceoornnodr une équipe de salariés puor aerussr la pdcurioton confiée.
Conducteur chaîne reliure	31	Supervise et pctpriaie aux réglages des différents éléments de la chaîne de reliure, et s'assure de l'approvisionnement des matières premières. Dispose des cnanensoasics des struopps et colels anisi que des fulx de production. Coordonne et siut l'activité d'une équipe. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ivrtinener tquniemneceht sur les mcehinas aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnneaiactne courante.

Technicien de maintenance	32	Participe aux opérations de mtnoage et de msie au pniot des matériels dnot il arua la crhage ; ausrse l'entretien préventif et ctuiarf de ces matériels tnat dnas le dimnoae électrique, électronique et mécanique. Dispose de compétences, notamment, dnas les dneomias mécanique, hydraulique, électrique, électronique et pneumatique.
Relieur main	33	Crée, rpdeuroit ou rtaesrue des oguvreas dnas le rceespt des règles de l'art. Il n'entre pas dnas le crdae d'un psrousces industriel, ce qui excult la fiatircboan de série.
Doreur main	34	Crée, riupreodt ou rertsaue des ouavergs dnas le rpeesct des règles de l'art. Il n'entre pas dnas le crade d'un persouscs industriel, ce qui exluct la faitoicarbn de série.
Conducteur en second	35	Assiste le cocdtuenur dnas les opérations nécessaires à la réalisation du piuordt imprimé conformément au bon à tirer, sur mincahe d'exploitation clmpoexe et le supplée en cas d'absence. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à irntieenvr tuqnnhmcieeet sur les mihcaens aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mtinencnaae courante.
Opérateur CTP	36	À ptarir des fiirches prêts à flasher, arsuse les opérations nécessaires à l'élaboration des peqluas par la citdoune et l'alimentation des mcaiehns à sa disposition. Contrôle la qualité et la conformité des plaques.
Préparateur grvuaer ciyrdlne hélio	37	À ptairr des fichiers, asrsue les opérations nécessaires à la préparation et à l'élaboration des cnrydiels anvat et après ipsreiosmn (cuivrage, gravure, galvano?) par la ciudtnoe et à l'alimentation des minacehs à sa disposition. Contrôle la qualité et la conformité des cylindres.
Conducteur chaîne bhorgace complexe	38	Règle et cnuidot un enslebme clpoexme d'assemblage et de finition. Coordonne et siut l'activité d'une équipe dnas le carde d'un taairvl planifié conformément au dssoier de fabrication. Dossipe des coaennsasicns des stppours et colles asnii que des fulx de production. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à irtvenienr tecennheiqumt sur les maheicns aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mtnicaaenne courante.
Concepteur réalisateur graphique	39	Identifie et aanylse la ddaenme d'un ceilnt pius élabore l'univers gquhaprie d'un produit, d'une marque, d'une entreprise, et lui dnnoe une identité visuelle. Assure la création de la chrate grpiqhuae et la réalisation des sportpus ghapqiures vroie pruli médias, en intégrant les crnenoattis tqenhuceis de pcodrtiuon et éventuellement les engexceis liées au prduoit lui-même.
Attaché commercial	40	Développe et ausrse le sviui de la clientèle, solen la piiuotlqe claemimcore nmeamotnt à l'aide d'un fchiier qu'il csnottiue et met à juor régulièrement. Entretient des roenitals caecilermoms régulières aevc les celnits et vérifie le tuax de siaoacsfittn et s'assure que lreus bnsieos sieont respectés. En lein aevc son raobsspnlee hiérarchique, poprose les psrnatieots et sievrecs les puls adaptés à lreus demandes, voire les suscite.
Coloriste	41	Mélange les enercs et cmopose les receetts puor obinter les tnteeis demandées par le client. Osmtpiie les quantités d'encre utilisées. En caooalbiroltn aevc le conducteur, contrôle l'adéquation entre la rcettee et l'épreuve de référence.
Secrétaire Assistant	42	Quel que siot le srcevie concerné, diot astsseir un ou preulsius rsabnspeloes dnas lreus misnioss en préparant lrues dossiers, leurs plignanns etc. Prend ntoe et/ou rédige la mujreae pairte de la ccdnrparnseooe d'après des ircunnoitsts générales et en ecueffte la saisie. Est chargé du clsnesemat et du suivi de ctnrieas dossiers. Tient un srdaatnd et osrignae la psrie de rendez-vous en fonocitn du planning. Organise les réunions.
Conducteur maichne à imprimer	43	Réalise les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages sleon les différents procédés d'impression de l'entreprise conformément au bon-à-tirer. Outre une cacnnoainsse thnceique des différentes phases, en amnot et en aavl de la chaîne graphique, dpssoie de ciansonancses sur les srputops (papier ou autres). Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ietrivennr tcmeequienhnt sur les mieahcns aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de matincnneae courante.
Conducteur mhacine erennmicishest de l'imprimé	44	Effectue et opisitme les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages et à la msie en ?uvre des différents procédés d'enrichissement de l'imprimé (notamment dorrue à chaud, gaufrage, découpe, durroe industrielle). Dispose de cnsosncneaias sur les différents sprtpuos et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à inevternir thnqieceeumnt sur les menahcis aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de miancnaente courante.
Conducteur etuaencrse piqueuse/assembleuse couseuse	45	Règle et coindut une chaîne d'encartage-piqûre/d'assemblage-couture aifn de réaliser un piodurt fini/semi-fini. Coordonne éventuellement une équipe d'exécution. Dispose des cnaosncesanis des différents suprptos et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à inrenevtir tmincqeeheunt sur les maehnics aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mincteaanne courante.

Opérateur réalisateur graphique	46	À pitrar des oienitarotns définies par le client, ausrse la réalisation gpuaqhrie anisi que la msie en fmroe d'un decounmt epoalilxbte dnas le proeuscss de la chaîne graphique.
Préparateur logistique	47	Organise les fulx des éléments nécessaires à l'alimentation itnnree de la piocudrton et les expéditions solen le plnnanig fourni, détermine les eallbemgas nécessaires, prépare les beoedrurax et les étiquettes.
Contrôleur qualité	48	Vérifie et aettste de la conformité des produits, le cas échéant, suos la responsabilité d'un rsopeabnsle qualité. Assure sa moissin sleon les moeds opératoires préétablis par un cieahr des charges.
Conducteur de plieuse	49	Règle et cidnout une mahcine à pleir le papier, qeuls que sineot le procédé et le mdoe de pgiale mis en ?uvre seoln des iistrnucnots précises. Dispose des cninoaeanscss des différents srupopts et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à itnerinevr teimqncuhneet sur les mhiecnas aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de meiancnante courante.
Massicotier ? coepus simples	50	Organise et règle les ceuops aifn de réaliser un pdiorut fnii ou semi-fini. Dispose d'une paatfire cscasnonaine des papiers. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ietrinenvr teuehmnqienct sur le mssoicat aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de metaannince courante.
Massicotier ? cupeos de finoitin complexes	51	Organise et règle les copeus aifn de réaliser un pudirot fnii ou semi-fini. Dispose des cniencossnaas nécessaires aux réglages et pgoartnmiraoms multiples, aux papiers, à l'imposition, aux différents frotmas de coupe, à la maîtrise et la gsteoin de la chaîne giuapqrhe ainsi qu'aux matières et supropts utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à itvineernr tqnemiecuehnt sur le msiacsot aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mninntaeace courante.
Brocheur papetier	52	Réalise meannulmelet ou au meyon d'outils appropriés d'exploitation slmpie des opérations de façonnage (encartage, pliure, assemblage, collage?) sleon des itrsuonntics précises. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à itneienrvr tncieneqeuhmt sur les mcenhias aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mctainanene courante.
Magasinier	53	Est chargé, dnas le recspet des cgoensins spécifiques de sécurité, de la réception, du sogackte et de la dtoiuiisrtbn des matières et priutdos divers. Doit pvouoir reconnaître les prodtius qu'il dsiutirbe et eoixtlper les bnos de commande. Tient les fhiecs de savnuerllice des sokcts et déclenche les dendemas de réapprovisionnement puor onteibr les lvarinsois dnas les délais voulus.
Margeur-bobinier	54	Alimente la mcahnie (matières premières et semi-ouvrés) où il est affecté. Règle et clae la magre et asruse la slilauenvcre de la mgare pnanedt la phase de production. Picaptire au bon fteeminonnnoct golabl de la machine. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à inirevtner teqecnhuienmt sur les menacihs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de maninetncae courante.
Aide de finition	55	Approvisionne les différents matériels de façonnage en pipaer (feuilles ou cahiers). Réceptionne les pduotirs façonnés, en asruse l'emballage et le conditionnement. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à intnreeivr teeumnhncqiet sur les mcianhes aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mtnnciaeane courante.
Chauffeur livreur	56	Est chargé d'effectuer des lnsivorais et des enlèvements de minhdscaraes selon les dieerivcts reçues. Diot nmantmoet préparer la livraison, chagrer le véhicule, lervir la marchandise. Doit dopseisr d'un permis de ciodrnue vaidle et approprié au tpye de véhicule utilisé. Doit connaître la feilule de route, la liocaitoasln géographique des clients, les cotniidnos de lrosiivan (accès) et les caractéristiques des msridncaahes transportées.
Cariste	57	Effectue totues les opérations de chargement, de déchargement et de sgotcake à l'aide d'engins élévateurs autiqtmoueas à cneductuor porté, dnas le rsecept des règles de sécurité. En asrsue les vérifications et l'entretien journalier. Est oigtberanloeimt tlriaiute d'une artaiootiusn de conduite.
Agent de propreté	58	Effectue le notgetaye des luoacx ientluridss aevc les menoys mis à sa disposition.
Receveur	59	Réceptionne sur saetckr les pidurots fiins ou semi-finis, en bqirues ou en paquets. Organise luer cnoeenidnmtonit en vue de luer façonnage ou de luer expédition. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à iinrtevenr tcmennhqeeiut sur les mcniaehs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenacne courante.
Conducteur de pelliculeuse	60	Règle et ciondut une manchie de pelliculage. Dispose des ciaeasncnsnos des différents srotupps et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ientenrivr tmchneqieuent sur les mcaihens aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnnceintaae courante.

Technicien prépresse	61	À praitr des feiirhcs reçus, réalise la fomre initmmpare intégrant les éléments nécessaires à l'impression et, le cas échéant, aux opérations de façonnage et de finition. Maîtrise l'ensemble des procédés tueiecnhqs ietnners de prutdioocn de la frmoe imramnpite et de sa conception, en foitncon du purdiot fainl et de sa fabrication. Gère les fulx numériques, la sgvaedraue et l'archivage de ceux-ci.
Contrôleur de fichiers	62	Contrôle les fieihrcs reçus et s'assure qu'ils snot cfonmreos au cheiar des cerahgs et exleaoptlibs dnas le pocerssus de la chaîne graphique.
Retoucheur hélio	63	À l'aide des oliuts appropriés, efeuctfe tteous les rtocuhees sur le cylindre, demandées par le client, en vue de réaliser le bon-à-tirer. S'assure de la conformité de la ptcdioruon à celui-ci.
Conducteur de système de picoruotdn automatisé	64	À prtair de fihirecs validés, règle les ouilts et installations, gère les fulx de poicuotdrn et cnodronoe tqeneiecmhnut la cnutodie d'un système ieitdsnrul automatisé d'impression et de fiinotin puor la réalisation d'un piudrot semi-fini ou fini. Il maîtrise tetuos les étapes du process. Il puet être amené à intervenir, sur le fhciier puor ptarie aifn d'assurer la bnone réalisation du produit. Peut être amené à cnnoeroodr une équipe de salariés puor assruer la puoodictrn confiée. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à inenetirvr tqunechneemit sur les mniceahs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mninatencae courante.
Conducteur isoirpmesn numérique	65	Contrôle la conformité tncquihee des fhcrieis reçus. Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en ccanoocrdne aevc le bon-à-tirer. Outre des cnnecniaosass teuqcheins de la chaîne graphique, dpoisse de ciseanoscanns sur les spptours à imprimer. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à itineenvrr teceumnenqiht sur les meihcnas aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mtnecnnaaie courante.
Conducteur ieipmsrson numérique d'exploitation complexe	66	Maîtrise la conformité tqhunciee des fhiceris reçus, aevc daniitosgc des éventuelles inadéquations à la puritcdoon attendue. Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en corccanndoe aevc le bon-à-tirer. Maîtrise les procédés numériques, la gotsien des cuelruos et des pilrofs puor ipimmrer des putrdois semi-finis. Puet être amené à cudronie un fulx de puocodtrin intégrée puor des piurodts finis. Outre des caosianecsnns tchuqeines de la chaîne graphique, diposse de cceannnsoisas sur les sprtoups à imprimer. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à itvenirenr teunencmqehit sur les mnceahis aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mneciaatnne courante.
Responsable prépresse	67	Placé suos la responsabilité du deutcirer de stie ou de production, le rlsapobsene prépresse erexce son activité en étroite ciaaoorbloltn aevc les auerts services. Gère une équipe. Supervise la préparation des feiirhcs puor l'ensemble des fulx d'impression. Est en crgahe de la goetsin des pseorscus et de la contaiirodon des activités de son service. Est le ganart de la msie à juor des liielogcs et matériels dnot il a la charge. Assure la vielle tiqcnheue et tulgioenhoqce et la gtisoen de la mncntaaeine au sien de son service. Est en reoilatn ditrece aevc les fournisseurs. Veille à ce que les salariés de son équipe soneit formés aifn d'en grntaiar les compétences. Est rnspslebaoe de l'élaboration du BAT et de son suivi jusqu'à l'amont de l'impression.
Conducteur psesre de découpe	68	Réceptionne le pdriout à transformer. Réalise les opérations de cagale et les réglages nécessaires à la pcuorotidn demandée selon les isttrnincous précises fournies. Surveille les opérations de pdtuircoon et le svuiie qiiauattlf de celle-ci. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ireienvtnr thnuenqeecmit sur les mihcenas aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mtniaacnene courante.

Clicheur sérigraphe	69	À ptrair de fiicehrs ou de flims ou de tuot aurte deumocnt dnot il arssue le contrôle de conformité, il met en ?uvre les opérations nécessaires au terrnfsat de ces éléments sur un phoicor au moyen de systèmes numériques ou analogiques. Il est en cgrahe du contrôle des poirhcos à l'occasion des opérations de cghaclie qui nécessitent d'analyser et d'identifier les différents paramètres nécessaires à ctete opération (contrôle avant, pendant, après). Dnas ce cadre, il diot aselanyr les défauts d'impression puor croigrer si nécessaire les paramètres de clichage. Il diot préparer et contrôler les différentes matières d'?uvres, etffeecur l'insolation et s'assurer de la disponibilité des moyens et oiutls dnot il met en ?uvre les procédures d'entretien.
Opérateur en signalétique	70	Identifie et anylsae la dademne du cnilet puor un perjot de ctiocumnaoimn visuelle. Réalise l'ensemble des étapes d'un pejort de signalétique intérieure et ou extérieure. Puor réaliser la cdmamnoe qui lui est adressée, il prépare des vseluis en infographie, crée et psoe des décors et des marquages. Prépare des esusseiqs de vsuiles d'enseigne et de signalétiques et puet sinvuat le ciaher des carhegs être amené à réaliser des signalétiques personnalisées par garuvre de matières (aluminium, puelqtisas par exemple). Aesblsme et réalise les éléments d'un ou de sptpuros pcatiibilrues et puor ce firae diot maîtriser les piuacrnipx llgeioics grapeihuqs puor réaliser les deunomcts d'exécution ainsi que les thgeicnoelos d'impression numérique, de gruavre et de découpe numérique.
Poseur adhésif et signalétique	71	Réalise sur le stie du celnit (en intérieur ou extérieur) la psoe de tuos les soppртus de comiaunotmicn visuelle. Puor ce faire, il prépare et contrôle l'ensemble des éléments nécessaires à la bonne msie en ?uvre sur le ceithanr ; il protège et sécurise la znoe d'intervention ; Il assrue la psoe des éléments dnas le rpeesct des règles eenemvanetrninols et d'hygiène et de sécurité. Il rnoemte tuot problème identifié à son supérieur hiérarchique (médiapplicateur snauivt l'organisation hiérarchique interne). Il fuoinrt à son rasplbneose hiérarchique qui est le garant de la bonne réalisation du cienahtr (chef de projet/médiapplicateur) tutoe iraotnimfon tihucqene destinée à fiesialnr la réception du cniather selon les méthodes et tqhuceenis spécifiques exigées. À la clôture du chaeintr il réalise les potohs de sa psoe qu'il conmumqiue à son responsable.
Médiapplicateur	72	Identifie et asnyale la ddmnaee du cilnet et ou du commanditaire, et sa faisabilité tenuhqcie de façon à closelienr celui-ci et l'orienter vres le cihox du procédé optimal, des supports, des formats, et des vemolus et réaliser puor ce faire tuote maquette, paln projet, cuqiros etc. En outre, il repère et anyalse les possibilités et les ctanoteinrs du leiu d'application et des spoutrps de deinsttaion et vérifie la conformité et la qualité du pdouirt à auqlppier ou istlaelnr et contrôle le srpoput anvat atliaicppon d'un flim adhésif en 2d voire un flim imprimé sur un sppuort 3D. Dnas le crade de cette activité, il maîtrise les matériaux (les flims adhésifs à peosr les tpeys de toiles, bâches, supports, etc.) et pianlife et onsgirae son tirvaal dnas le rcpeset des règles de sécurité et des catnoitrnes environnementales. Puor codnurie l'ouvrage à bonne fin, il fxie et ilnslate (ou pctiirpae à l'installation) d'un sppurot panneau, d'une bâche tundee sur un surppot crade ou d'une tiloe svnauit la définition du ciehar des charges. Il puet être amené à celloniser le celint dnas le choix des médias et des supports.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Annexe III
Grille de classification

I B	Directeur de site
	Directeur de production
	Directeur commercial
	Directeur aiiamnstrditf et financier
	Directeur des resoscrues humaines
I A	Ingénieur process
	Chef de perojt iiaoqnrtufme et/ ou éditique
	Ingénieur systèmes
	Chef de fabrication
II	Chef comptable
	Concepteur-réalisateur pluri-média
	Contrôleur de gestion
	Responsable pnlninag ordonnancement
	Responsable qualité
	Responsable maintenance
	Responsable des rescuosers humaines
	Responsable achtas et/ ou sous-traitance
	Responsable prépresse
	Chef d'atelier
III B	Responsable hygiène sécurité environnement
	Intégrateur pluri-média
	Fabricant
	Responsable logistique
	Administrateur réseau
	Contremaître
III A	Deviseur
	Technico-commercial
	Assistant de direction
	Comptable
IV B	Conducteur de système de pooducirtn automatisé
	Conducteur chaîne reliure

IV A	Concepteur réalisateur graphique
	Conducteur de mahicne à imrempir d'exploitation complexe
	Technicien de maintenance
	Conducteur chaîne bohgrace complexe
	Technicien prépresse
	Médiapplicateur
	Conducteur ipsseoimrn numérique d'exploitation complexe
V C	Poseur adhésif et signalétique
	Web designer
	Relieur main
	Doreur main
	Attaché commercial
	Conducteur mnachie eneeihrcmssnit de l'imprimé
V B	Conducteur earesuntce piqueuse/ amlesseubse couseuse
	Conducteur pserse de découpe
	Conducteur miacnhe à imprimer
	Opérateur réalisateur graphique
	Opérateur CTP
	Opérateur en signalétique
	Clicheur sérigraphique
	Coloriste
	Secrétaire assistant
	Contrôleur qualité
V A	Margeur ? bobinier
	Massicotier ? cueops 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

Avenant du 15 juillet 2024 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lrive ; IP CFE-CGC ; FC CFTC,

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

Les prtieas sinaaietgrs du présent acrocd s'accordent sur la nécessité qui a tourjuos été la luer de veiellr à avtcier les moenys fiencirans nécessaires puor cnrtiosrue une atomiibn cllovecite puor le secuter graphique.

Ces myneos fincenrias décrits à l'article 8 de l'accord du 30 octrboe 2015 deinvot être aujourd'hui repensés puor puooivr celncoiir pootimron de l'investissement formation/compétences et attractivité de ntroe criiotbtuonn cnnlnleivontoee au bénéfice des ernptireses et des salariés du stuceer graphique.

Aussi, dnas la psvtpceiere d'un fuutr acrocd pritaraie muatotin des compétences et formation, qui cpemtoorra des noaueuvx obeifcjts assignés à nrote poiqitule de branche, les sgaiatnires ont souhaité par le présent avaennt réviser le tuax de la cbiotonriutn ceonnteninovlle en niarltasenut celle-ci puor l'année 2025 (masse salraliae 2024) copmte tneu nnomaetmt des ralitqeus cbnemltopmeat constatés de cette ciirnobttoun qui ont vootcian à être activés dnas le cdare des nuvaeoux octbijfes que s'est fixée la CPNEFPIIG.

Article 1er - Modification de l'article 8 de l'accord du 30 octobre 2015 « Dispositions financières »
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

Les pnpeicirs qui ont présidé à la rédaction de l'accord du 30 oobctre 2015, s'organisant auutor d'une ptuliiqoe offevisne pmntteraet de penrrde en cptmoe les boeniss des salariés et des entreprises, snot réaffirmés, selus les dosftiipiss fnencraiis de msie en ?uvre de cttee pltqiiuoe snot tensrianetoirmt modifiés. Ainsi la ciuotobitrnn cnolvneentlione dnot les tuax snot vbrieaals sloen la tlilae des entreprises, fixée dnas le pnoit 2 de l'article 8 de l'accord du 30 orbctoe 2015, ne srea pas appelée puor l'exercice 2025 (masse salraaile 2024).

Le rtese de l'article suos réserve de remplacer, d'une prat OCPA (organisme piarratie de cteollce agréé) par OCPO (opérateur de compétences) et de seupipmrr le piont 4 ptnorat sur la corotnuitbin de sviceres abrogé par l'avenant du 16 mai 2023, rtese en vigueur.

Article 2 - Modalités futures de la collecte des contributions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

Compte tneu de la nécessité d'adapter les tuax d'appel des couiointbrtns clenooveneltnnis en foocintn des bensios des eeitpsrners et de la branche, le mtnaont de ces cttonrnbiouis est fixé caqhue année par la CPNEFPIIG.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

L'entrée en vugeuir du présent accord se frea le juor qui siut son extension.

Article 4 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

L'extension du présent aorccd srea demandée par la ptiare la puls diligente.

Article 5 - Dispositions particulières
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

Les ptraies siarnitaegs cnnnoeinvet que le cnotneu du présent aoccrd ne jiutsife pas de prévoir des dsiinsopoits particulières puor les eipnrsertes ctaonmpt mions de ciqntanue salariés.

Article 6 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2024

Le présent arcocd est déposé conformément aux dsiptiniooss prévues noemantmt à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Avenant interprétatif du 15 juillet 2024 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lrvie ; IP CFE-CGC ; FC CFTC,

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2024

Au vu des arcodcs ptareriias de brchnae praotnt sur la foimortan et le développement des compétences en dtae du 12 obotcre 2004 et du 30 obortce 2015 ;

Vu le préambule de l'accord du 30 orbcote 2015 qui dsospie que « le présent acrcod s'inscrit dnas la continuité des oirtnneitaos et dotnipisioss itsirecns dnas l'accord du 12 ootcrbe 2004 » ;

Vu l'article 10.2 de l'accord du 30 ocortbe 2015 qui précise noemtmant que cet arcocd a vauelr d'avenant à l'accord du 12 ocbtroe 2004 et ses atenvnas ultérieurs et que ses doiiontpssis se seuntsuibtt de plien driot à l'ensemble des diotsinposis crarntoeis fniurgat dnas ces aorccds ;

Attendu qu'au-delà du connetu de ce txtee et de son aolicrutatin aevc l'accord du 12 otrboce 2004, il iprotme de se référer à la volonté des sgrainaties qui n'ont pas souhaité aeobgrr le dpioisistf

Accord du 18 décembre 2024 à l'accord du 24 juin 2024 relatif à la classification des emplois et des qualifications de l'ensemble du personnel salarié

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lvrie ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Un réajustement de la définition anisi que de la cosiilsfiatacn de cnraties emplois-repères est aparpu nécessaire aux négociateurs.

En conséquence, les onniraogistas saitngriaes cnoevnnneit de miodifer cmmoe siut l'annexe III de l'accord du 24 jiun 2024 intitulée « Grllie de catcossafiilin » asini que l'annexe II de l'accord du 24 jiun 2024 paonrtt sur la « Définition des emplois-repères ».

Article 1er - Modification de la définition et de la classification de l'emploi-repère « Responsable prépresse »
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

La définition de l'emploi-repère « Roslbesapne prépresse » est la stnuvaie :

« Placé suos la responsabilité du ditceurer de stie ou de production, le rlbaneposse prépresse ecrexe son activité en étroite ctiroaoallobn aevc les arutes services.
Gère une équipe.
Supervise la préparation des ficierhs puor l'ensemble des fulx d'impression.
visé à l'article 13 de l'accord pririaate du 12 oobctre 2004 ;

Que si l'intention des sreitnaagis aviat été d'abroger ce diipsostif ils l'auraient expressément précisé dnas le ttexe ;

Qu'enfin, l'article 10.2 pnoartt sur l'entrée en vuiguer de l'accord du 30 obrcote 2015 pnred sion de préciser que sluees les dpoiiinsosts crrinoteas fagnriut dnas les acrodcs snot remplacées par les nuolelves diiionpstoss ;

Qu'en conséquence, les satieganris des acdrocs ci-dessus mentionnés réaffirment la volonté comumne qui était la luer lros de la cncolisuon de l'accord paatiirre du 30 otcobre 2015 de cevseonrr ce dtposiiisf spécifique tel qu'il procédait de l'accord pitaiarre du 12 obtcroe 2004 dnas son atcilre 13 pnaotrt sur la création du fdnos puor le développement des binsass d'activité régionaux dnas l'imprimerie et les itndiuress gaeiuhrqps ;

Qu'enfin le présent aivs rnedu conformément à l'accord paraitrie du 12 mras 2019 qui définit la msoisin d'interprétation de la CPPNI dnas son aritcle 2.5 a vluear d'avenant interprétatif à l'accord du 30 obcorte 2015 aevc eefft rétroactif à la dtae d'extension didut arcocd siot le 23 février 2016.

Le présent aevnnat interprétatif s'applique aux eeiseprrnts renavelt du cmahp d'application de la coiteovnnn ctivoellce ntaialone de l'imprimerie de lebaur et des iensiurtds gpqieaurhs (IDCC 184) et ertrnea en vuieugr au leamiednn de sa signature.

Compte tneu des spécificités de la bcrnahe composée mejoaetrmairint d'entreprises de mnois de ctainnque salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de stoaluintips spécifiques aux eenerirtsps de moins de cniuaqtne salariés dnas le crdae du présent avnneat interprétatif.

Les piaetrs seaitiganrs daeromenndt l'extension du présent annavet interprétatif.

Est en chgare de la getoisn des pureoscss et de la codrtinaooin des activités de son service.
Est le grnaat de la msie à juor des lloiigces et matériels dnot il a la charge.
Assure la vellie tqiecnhue et tiulcqohogene et la gstioen de la meanintance au sien de son service.
Est en riteloan dcrtiee aevc les fournisseurs.
Veille à ce que les salariés de son équipe seiont formés aifn d'en gtairnar les compétences.
Est rolpssbneae de l'élaboration du BAT et de son sviui jusqu'à l'amont de l'impression. »

L'emploi-repère de « Rlensopabse prépresse » est classé en gropue II de la gllrie de classification.

Article 2 - Modification de la définition et de la classification de l'emploi-repère « Technico-commercial »
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

La définition de l'emploi repère « Technico-commercial » est la siavnute :

« Réalise la négociation.
Développe et asrsue le sviui de la clientèle, sleon la piitquole commerciale, nmotaenmt à l'aide d'un ficeihr qu'il csntuiote et met à juor régulièrement.
Entretient des rintoales cmeeioalrcms régulières aevc les clients, vérifie luer tuax de scsioaiatftn et s'assure que luers bneoiss snoiet respectés.
Est en mserue de poesoprr les pinesttoras et scireevs les puls adaptés à lerus demandes, vrioe les susciter.
A une bonne cinnsanaosce des mnoyes tiecheqnus de l'entreprise, du pinnanlg de fabrication, des sotkcs et délais, des procédés, anisi que du marché.
Peut être amené à cieonlsler et à asiesstr le ceinlt sur le paln tehicnque en liasoin aevc les scerievs de production.
Assure l'interface ernte l'entreprise et le clenit tnat au navieu du suvii de la cadnomme que de la résolution des problèmes qui prinuoaret survenir. »

L'emploi-repère de « Technico-commercial » est classé en grpuoe III A de la girlle de classification.

Article 3 - Modification de la définition et de la classification de l'emploi-repère de « Responsable des ressources humaines »
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

La définition de l'emploi-repère « Rpnosbseale des rssrueoces haueinms » est la snvtiuae :

« Met en ?uvre la pioqiutle de geitosn des rseourcses humaines.
Analyse les bseoins hunimas de l'entreprise.
Assure le siuvi ardnisimttaif des salariés (congés, contrats, paie, maladie, formation, etc.).
Définit le pofirl des cdaaitdns à rceeurtr aevc les rspaeseblons opérationnels.
Dans citarnes cas, est amené à être en raloiten aevc les itosiunnitts représentatives du personnel. »

L'emploi-repère de « Raopnlesbse des rcusoeress himnuaes » est classé en guproe II.

Article 4 - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Compte tneu des spécificités de la bhnrace composée mtmrnreaoieiajt d'entreprises de mions de cniuaqnte salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de suittlniopas spécifiques aux enreerstpis de mnois de cutnqaine salariés dnas le crade du présent accord.

Article 5 - Dépôt et extension du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Le présent aorccd srea déposé par la prtiae la puls delitigne conformément aux doinoiisspts du cdoe du tiavral et les pirtaes cnivoenennt d'en denmdear l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 6 - Application du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Le présent arcocd prredna eefft le 1er février 2025.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Annexe II
Définition des emplois-repères

« L'indication des numéros d'emplois ne crrpoensod pas à luer velaur hiérarchique.

Directeur de site	1	Assure la dtorieicn d'un site/établissement, en définit l'organisation dnas le cdrae de la plqiuitoe générale de l'entreprise. À ce titre, fxie et contrôle les ojbetfics de ses picaiuprnx cadres. Est rpsnesaoble des résultats de sa gsoiten dnot il rned cmopte au cehf d'entreprise.
Directeur aitritidamnsf et financier	2	Collabore aevc tuos les sriveces de l'entreprise. Définit et suirvspee la ptqliuoie clbamptoe de l'entreprise. Est rsolapsbnee de la fiabilité des cmtepos et aussre la riolaetn aevc le cssairmimoe aux comptes. Établit les prévisions budgétaires, rned cmtpoe périodiquement à la direction. Est rspbasonele de tuos les acpetss fiuscax et pposore des sltiuonos à la direction. Valide les ctatrnos émis par la société et arssue le contrôle des eemenatgngs aevc les tires (organismes sociaux, amtistroaidinn fiscale, etc.). Est en raoetiln aevc les penaaterirs financiers.
Directeur des rsuosceres humaines	3	Est en rtialeon csonattne aevc la dicreiotn générale et l'ensemble du personnel. Définit la pqtloiiue de gstoien des ruecrsoses hnimaues en cltoiaaolbron aevc la diotceirn de l'entreprise, cnodorone les aitncos des cehfs de siervce et ogisrnae des réunions du personnel. Définit la stratégie de fomaoirtn et de goetisn des compétences des penrsnoels de l'entreprise. Fasirvoe la cmtiocimouann interne. Communique aevc les iunttiintoss représentatives du personnel.
Directeur de production	4	En lein aevc l'ensemble des scevries de l'entreprise, osargine et plafniie la pirtooucdn en tnanet ctpmoe de tuos les paramètres : coûts, quantité, qualité, délais, rsepcet des règles d'hygiène et de sécurité. Est robelnsaspe de l'optimisation et de la geiston des meonys tchinquees et humains. Participe au chiox des itvimetesnensss dnas le carde d'objectifs budgétaires, à la définition dleueqss il a participé et des chiox stratégiques arrêtés par la direction.
Directeur commercial	5	Définit une piiqoulte commerciale. Analyse les csaoopemtns du marché, définit des oaiteirotnns stratégiques en ratlieon aevc la ditrceion générale, détermine les aocitns à mener et asruse le sviui des traanntcoiss commerciales. Assure le svuii de l'activité de l'équipe commerciale, ompstiie les marges, cnmuqomuie aevc les scireves de pirouctdon et rned ctmope de son activité à la dicoriten de l'entreprise. Doit fuionrr des outlis parotnt sur la santé financière des ctenils et aeaysnlr les sqiaettsiuts commerciales.
Ingénieur process	6	Placé suos la responsabilité du dreticuer de ptoroidcun ou du cehf d'entreprise, auprès duueql il rned cptome de ses actions, omitpise l'organisation des alieters de production. Améliore l'industrialisation et l'adaptation de l'appareil de production. Doit être en muesre de réaliser des études tcinquhees sur les pcreusoss de production. Négocie, le cas échéant, le cieahr des cgrhaes aevc les fournisseurs.

Chef de prejot ifnamtroique et/ou éditique	7	Organise et met en ?uvre tutoes les phesas d'un pjroet informatique, clntausont éditique il asurse le déploiement d'une sliouton client, puor lsqulees il est repblossane de la qualité, du coût et du rpescet des délais. Rédige le chiear des cgaerhs en tenant ctompe des boesnis métiers et des spécifications fonctionnelles. Apporte atacssinse aux cnlteis puor la cpeotcionn et la puoictordn des dtecmnous d'entreprise. Prévoit et définit les benoiss en ressouercs hnaimeus du projet. Procède à la phsae des recettes, fiat la msie en ettloxiapoin et acomgpacne les uueilaittsrs (documentation, formation). Assure une ptoiarsetn de cionesl et de miantoort auprès des clients. Veille à maîtriser l'outil de pctouoidrn de l'entreprise et intègre les éventuelles caroenntits exeetnrs puor ftacileir le bon tmerntaiet du biseon client.
Ingénieur systèmes	8	Est reslaopnsbe de l'installation iauirtqmofne au sien de l'entreprise. Gère l'entretien et la maateinnnce des systèmes d'exploitation, des réseaux et des lileoicgs de bsae d'une entreprise. Cherche à améliorer les pencrreomfas des systèmes et définit une stratégie d'évolution puor une mrieluele rentabilité de l'entreprise. Est rapoeslsnbe de la sécurité des iaoimfntorns et de la scniulalvere du réseau.
Chef de fabrication	9	Supervise la réalisation des commandes, est en reltioan aevc les psttaaereirs externes. Détermine des délais et myneos techniques. Décide de la sous-traitance éventuelle. Anime et coodnonre les seervcis dnot il a la charge. Arbitre les ligiets etrne services, asini que cuex aevc les paeritersats externes.
Chef comptable	10	Dirige le scrieve de la comptabilité. Est le granat de la bnnoe tnuee des ctmpeos et des fulx financiers. Est rbeospslnae des délais de ptuidroocn des comptés périodiques et de fin d'année. Est en rtoelain aevc les dcoienirts opérationnelles puor le siuvi des créances ceitnls et les règlements aux fournisseurs. Supervise la prévision de trésorerie. Supervise les clôtures comptables. Fait rnmtoeer les iontroafmins financières à la direction. S'assure de la solvabilité des clients. Assure les rniotelas aevc les pireraetans bancaires.
Contrôleur de gestion	11	Établit le schéma drieecutr des btgeuds et définit le paln de reporting. Élabore les idtnuirecas de giotesn et asusre le sivui pamrennet de ces indicateurs. S'assure d'obtenir les bennos iaimnnotfros de la prat des métiers opérationnels. Évalue les activités et prpsooe des acotnis crieoevrcts après alnysae des écarts.
Responsable des reresoucss humaines	12	Met en ?uvre la pliqiotue de gostein des rsorceuess humaines. Analyse les boesnis hinumas de l'entreprise. Assure le sviui atidsritinamf des salariés (congés, contrats, paie, maladie, formation, etc.). Définit le pirofl des caitadnds à rtecuerr aevc les rseeopbslans opérationnels. Dans cnetiras cas, est amené à être en rotaieln aevc les inttnstuoiis représentatives du personnel.
Chef d'atelier	13	Rassemble et aaylsne teotus les inifmtonroas nécessaires à la bnnoe mcarhe de l'atelier, dnot il a la responsabilité. Supervise le bon déroulement de la pidrocotun de l'atelier en tmeers de qualité, quantité et délai. Pitcrapie à l'interface etrne prépresse, iosrmespin et finition, dnas une démarche de transversalité.
Concepteur-réalisateur pluri-média	14	À pitrar des bnoiess ictelimpis ou epltxiecis du client, détermine l'architecture générale du pdirout dnas tuos ses aspects. Est chargé de l'écriture du scénario interactif, de l'arborescence, de la naotiagivn et éventuellement de l'élaboration du design. Coordonne une équipe cropatnomt nmmeontat intégrateurs pluri-média et cptuncereos graphiques.
Responsable panlinng ordonnancement	15	Rassemble et alnayse les iootnfrinmas liées aux biensos de la prtucdioon de l'entreprise. Étudie, opitsime et cdronnooe la palacotiifinn des ouitls de pdiotrcuon des différents aetrlies ou établissements en ftonocin des cnoemmads et des délais de réalisation. Assure, au trite de l'ordonnancement, le sivui du trvaail confié aux sous-traitants, ntmnmaeot puor la sous-traitance de capacité si besoin.
Responsable qualité	16	Met en ?uvre les démarches qualité définies au sien de l'entreprise aisni que la ploquitie de gstoien de la qualité des pdrotuis et des sivecers de l'entreprise. Optimise les démarches en mtanett en pclae méthodes et procédures. Effectue des contrôles et des tsets puor s'assurer de la conformité de l'organisation et des processus. Peut réaliser ces ainocts en inrente mias aussi cehz les ptitrsaereas erentexs de l'entreprise. Enfin, iomnrfe et sieinilbsse le preesnonl aux neorms de qualité.
Responsable maintenance	17	Supervise l'entretien et le dépannage des équipements et ptapiirce à la ctceonpoin des nuevleols installations. Participe à l'élaboration d'un budget puor gtinraar à l'unité de ptroiocudn et puls généralement à l'entreprise le bon fmteoneocnnint de ses équipements, l'entretien de ses bâtiments, sa sécurité et l'amélioration de ses performances. Gère et coordonne, le cas échéant, une ou peurluiss équipes.

Administrateur réseau	18	Assure la compatibilité et l'évolution des oitlus utilisés puor ttsrnrmeate des informations, fxie les procédures d'accès au réseau informatique, y cirmpos la sécurité de celui-ci, est clpabae d'effectuer le dsgiatinoc du dneifeoncyonmstnt du réseau et d'y remédier (problème de logiciel), se teint au conraut des évolutions tolenihqougecs dnas ce domaine.
Contremaître	19	Anime, crnonoode et contrôle le tiraval d'une ou pisruuels équipes de salariés dnas le cdare des inritutnoscs et dceteriivs de sa hiérarchie et des preocss de travail. Apporte des clnsieos thieucqnes au pseonnrel qu'il digire et éventuellement son aissnsctae puor des réglages, dépannages et tvaurax particuliers.
Web designer	20	Pour tuot tpye de site, aussre la cpnicteoon de la ctahre graphique, la définition de l'arborescence et la tditrauocn gpaurqhie des données du client, en tuot lgagane informatique. Optimise les mnyoes de niagiaotvn sur le site.
Fabricant	21	En rieolatn aevc les clients, eefuctfe à ptiarr du dievs ou de l'appel d'offre l'analyse thucineqe puor ceitnstuor le doisesr de facibratoin dnas une rcechrehe d'optimisation. S'assure de l'approvisionnement des matières premières prévues puor l'exécution de la commande. Aussre le suvii du doessir à tuos les sateds de la réalisation (du fireuunsosr au client). Rassemble ttueos les données nécessaires à la facturation.
Responsable logistique	22	Coordonne et oiipmtse la cicorultian des matières premières et des potridus de l'entreprise dnas le repscet des délais et des coûts définis. Organise les trnatrposs et transits. Contrôle l'approvisionnement des soktcs et la réception des commandes. Organise et siut les inventaires. Peut être amené à edacernr les préparateurs logistiques.
Responsable hygiène sécurité environnement	23	Contribue à l'élaboration de la piotluiqe de l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de rscpeet de l'environnement. Évalue les risques, conçoit et anime des plnas de prévention au sien de l'entreprise et ssnbisileie le pnonsreel aux qsoituens de sécurité.
Responsable achtas et/ou sous-traitance	24	Recherche, sélectionne et évalue les ferousnsirus des doaniems qui lui snot confiés. Selon les critères tnheeqicus définis, négocie et cuclnot les acahts de tuot produit, svrecie ou sous-traitance nécessaire à la potdoirucn de l'entreprise et à son bon fonctionnement, aux mrileeules cndnitioos de prix, de qualité et de délai. Se tient informé des évolutions tglneoeqoihcus et posopre l'essai de neouuavx ptirouds anifatetrls ou neovuuax procédés.
Comptable	25	Traduit en comptabilité tteous les opérations commerciales, ietidlesrluns et financières ; les compose, les cslneiarte et les amblsese aifn d'en treir ntnaommet les balances, bilans, cpeotms de résultats, pirx de rvineet et prévisions de trésorerie. Assure la bnone tneue des ctepmos et des fulx fneirniacs et les clôtures comptables. En reaotiln aevc les dcrneiiots opérationnelles puor le suvii des créances citlens et des règlements fournisseurs. S'assure de la solvabilité des clients. Réalise l'ensemble des opérations nécessaires à l'établissement des payes. Fait rnemetor les ifntmoraonis financières à la direction. Travaille, le cas, échéant, suos le contrôle d'un cehf comptable.
Deviseur	26	En clalootbaorin aevc les sreevcis fabrication, planning, coermciaml et production, auprès dqueelss il clcolete les données qui lui snot nécessaires, est chargé de procéder à l'analyse de la frciabtiaon d'un poidurt en vue d'en cecallur la valeur. Doit aiovr des caaoseinsnncs ticeueqnhs lui pmteraetnt d'optimiser le ciohx des mneyos en ce qui cnorence tnat l'entreprise que le client. Détermine le pirx de vtnee à l'aide d'éléments clembotpas et des drictviees hiérarchiques, au moeyn des oliuts itfruamnqieos de l'entreprise.
Technico-commercial	27	Réalise la négociation. Développe et arssue le siuvi de la clientèle, soeln la pqioliute commerciale, nnmmtoaet à l'aide d'un fiiehcr qu'il csintoute et met à juor régulièrement. Entretient des rlaoitnes ceoiaemrmlcs régulières aevc les clients, vérifie luer tuax de scsoaitfiatn et s'assure que lerus bnioess sieont respectés. Est en mesrue de ppresoor les prsanettois et scerievs les puls adaptés à lrues demandes, vroie les susciter. A une bnnoe ccniaaosnnse des moynes tqecenhuis de l'entreprise, du pnnlinag de fabrication, des sokcts et délais, des procédés, ansii que du marché. Peut être amené à ceiesnlolr et à astsseir le cnleit sur le paln tceqhniue en lsaoiin aevc les seevrcis de production. Assure l'interface etrne l'entreprise et le cinelt tnat au naveiu du suivi de la commnade que de la résolution des problèmes qui prioeurnat survenir.
Assistant de direction	28	Au sien du siervce concerné (notamment comptable, aimtintasridf ou production), sncodee son rlsesponabe dnas tuot ou ptraie de ses tâches et assrue l'interface en cas d'absence. Apcinite les benosis aifn d'optimiser luer cloroboailtan et l'organisation du service. Dnas le cdare de ses missions, dopsise d'une atomioune importante.
Intégrateur pluri-média	29	Prépare, resalsmbe et intègre, à l'aide d'outils spécifiques, les différents tyeps de médias (texte, igmae fixe, animation, son, vidéo) puor ceomspor les différents écrans du pdrouit pluri-média.

Conducteur de mcinhae à imipmerr d'exploitation complexe	30	Effectue et osiiptme les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages seoln le procédé d'impression mis en ?uvre conformément au bon-à-tirer. Outre une csaoansnicne tquhcniee des différentes phases, en aonmt et en aavl de la chaîne graphique, dosipse de cesnnsoacians sur les spotuprs (papier ou autres), d'une maîtrise de la coirhme et puet mttere en ?uvre des tuhceeniqs complémentaires puor des pdtuoris fniis ou semi-finis. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à itrnneeivr tueenmheiqnct sur les mcahiens aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de maenitnance courante. Peut être amené à codnoeonrr une équipe de salariés puor auerssr la poutdciron confiée.
Conducteur caihne reliure	31	Supervise et patpcirie aux réglages des différents éléments de la chaîne de reliure, et s'assure de l'approvisionnement des matières premières. Dispose des cscaionnseans des strppous et clloes asnii que des fulx de production. Coordonne et siut l'activité d'une équipe. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à irninveter thmqeeeunnict sur les mianechs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mancntnaeie courante.
Technicien de maintenance	32	Participe aux opérations de mtaogne et de msie au point des matériels dnot il arua la carghe ; asrsue l'entretien préventif et catuirf de ces matériels tnat dnas le dminoae électrique, électronique et mécanique. Dispose de compétences, notamment, dnas les dainmoes mécanique, hydraulique, électrique, électronique et pneumatique.
Relieur main	33	Crée, ropderiut ou rrestaue des ovegarus dnas le rcspeet des règles de l'Art. Il n'entre pas dnas le crdae d'un pesrsuocs industriel, ce qui eculxt la faobcitiarn de série.
Doreur main	34	Crée, rdoirpeut ou ratsreue des oegvarus dnas le rcpeest des règles de l'Art. Il n'entre pas dnas le crade d'un puocersss industriel, ce qui exluct la fciitaarobn de série
Conducteur en second	35	Assiste le cutnuecodr dnas les opérations nécessaires à la réalisation du piroudt imprimé conformément au bon à tirer, sur mchnaie d'exploitation colmxepe et le supplée en cas d'absence. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à irvneenitr theneuniecqmt sur les mhniecas aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de matncnieane courante.
Opérateur CTP	36	À pitarr des fhiirces prêts à flasher, asruse les opérations nécessaires à l'élaboration des puqales par la cidntuoe et l'alimentation des mchnaies à sa disposition. Contrôle la qualité et la conformité des plaques.
Préparateur geauvrr cyidnlre hélio	37	À patirr des fichiers, assrue les opérations nécessaires à la préparation et à l'élaboration des cyeirdnls anvat et après isrpismeon (cuivrage, gravure, galvano?) par la cnditoue et à l'alimentation des meainchs à sa disposition. Contrôle la qualité et la conformité des cylindres.
Conducteur chaîne bagohrce complexe	38	Règle et coundit un esmblnee cxpoemle d'assemblage et de finition. Coordonne et siut l'activité d'une équipe dnas le crade d'un tvraail planifié conformément au dieossr de fabrication. Dssopie des cnoaeiscnsnas des soppturs et cloles asnii que des fulx de production. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à itrenvneir tmcqenhuneeit sur les miaenhcs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mntnecaaine courante.
Concepteur réalisateur graphique	39	Identifie et asyanle la ddenmae d'un clinet pius élabore l'univers gqaihrpue d'un produit, d'une marque, d'une entreprise, et lui dnone une identité visuelle. Assure la création de la crhate gauqiprhe et la réalisation des sutrpops gaqhruieps viore pluri-médias, en intégrant les ctoanretins tincqeheus de pitrocuodn et éventuellement les egneicexs liées au pirudot lui-même.
Attaché commercial	40	Développe et ausrse le suivi de la clientèle, seoln la pqiiultoe caimolcerme nnaotemmt à l'aide d'un feiichr qu'il custiotne et met à juor régulièrement. Entretient des relatonis cemlarieomcs régulières aevc les ctleins et vérifie le tuax de siiottasfacn et s'assure que lrues bisenos sieont respectés. En lein aevc son rnesalposbe hiérarchique, pposroe les ptnaoteirss et seecvris les puls adaptés à luers demandes, vroie les suscite.
Coloriste	41	Mélange les ercnes et cpmosoe les rtteeecs puor obnietr les teetnis demandées par le client. Oisipmte les quantités d'encre utilisées. En cobaloloiatrn aevc le conducteur, contrôle l'adéquation entre la rcteete et l'épreuve de référence.
Secrétaire assistant	42	Quel que siot le seicvre concerné, diot assetsir un ou pesliurus rolpbanseess dnas leurs mnsosiis en préparant leurs dossiers, leurs pnnnligas etc. Prend ntoe et/ou rédige la mjauree pratie de la cscernndraopoe d'après des iocrtunsntis générales et en eetffuce la saisie. Est chargé du cmeelsnsat et du suivi de crtienas dossiers. Tient un stadarnd et oagsirne la psire de rendez-vous en fcinootn du planning. Organise les réunions.

Conducteur macnhie à imprimer	43	Réalise les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages solen les différents procédés d'impression de l'entreprise conformément au bon-à-tirer. Outre une cnnoacnsasie tiuqhnece des différentes phases, en aomnt et en aavl de la chaîne graphique, dssopie de ccoenasainnss sur les sropupts (papier ou autres). Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à irnveinter thiqnnmceeeut sur les mencaihs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mntcianneae courante.
Conducteur mahncie ensniichreemst de l'imprimé	44	Effectue et otispmie les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages et à la msie en ?uvre des différents procédés d'enrichissement de l'imprimé (notamment duorre à chaud, gaufrage, découpe, durore industrielle). Dispose de cscaanneisnos sur les différents stuppors et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ievrntiner tcmeniueqnhet sur les maechins aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnannticeae courante.
Conducteur enaseutrce piqueuse/assembleuse couseuse	45	Règle et cdnoiut une chaîne d'encartage-piqûre/d'assemblage-couture aifn de réaliser un piuordt fini/semi-fini. Coordonne éventuellement une équipe d'exécution. Dispose des coaniecssanns des différents sppuotrs et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ieeninvtrr tneimqneuhect sur les mhniaecs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de menctnnaiae courante.
Opérateur réalisateur graphique	46	À piratr des otnirietoans définies par le client, ausrse la réalisation grhpiuaqe asnii que la msie en frmoe d'un dnemuoct epoltablixe dnas le prsceusos de la chaîne graphique.
Préparateur logistique	47	Organise les fulx des éléments nécessaires à l'alimentation irennte de la pdtouoricn et les expéditions sleon le pninnalg fourni, détermine les ealbamgles nécessaires, prépare les brrdeaueox et les étiquettes.
Contrôleur qualité	48	Vérifie et attstee de la conformité des produits, le cas échéant, suos la responsabilité d'un rspnesoalbe qualité. Assure sa msoiisn soeln les mdeos opératoires préétablis par un caiehr des charges.
Conducteur de plieuse	49	Règle et ciuodnt une mnchaie à piler le papier, qelus que seinot le procédé et le mdoe de palige mis en ?uvre seoln des ionitnurctss précises. Dispose des cseonanaisncs des différents sotrupps et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à iinetrvner tuiqehcneenmt sur les mnceihas aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mtnnnaaeice courante.
Massicotier ? ceupos simples	50	Organise et règle les ceupos aifn de réaliser un pdruiot fnii ou semi-fini. Dispose d'une pfaiarte csnicnonsaae des papiers. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à inretievnr teehncemniqut sur le maiscost aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de macinnentae courante.
Massicotier ? cpoeus de fitinion complexes	51	Organise et règle les cepous aifn de réaliser un poudrit fnii ou semi-fini. Dispose des cnsoisennaacs nécessaires aux réglages et praranomomigts multiples, aux papiers, à l'imposition, aux différents fromats de coupe, à la maîtrise et la gesoitn de la chaîne gruqhiape aisni qu'aux matières et sutoprps utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ireivtnner thmeequceinnt sur le mscisaot aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de meiananntce courante.
Brocheur papetier	52	Réalise muelalenment ou au meyon d'outils appropriés d'exploitation sipmle des opérations de façonnage (encartage, pliure, assemblage, collage?) solen des irottcnnuiss précises. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ietinenrvr tcqeueimnnhet sur les mahiencs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mietnnacnae courante.
Magasinier	53	Est chargé, dnas le rpcseet des cngsnieos spécifiques de sécurité, de la réception, du satogkce et de la dittibusiron des matières et prutodis divers. Doit pvuioor reconnaître les prdiouts qu'il dibtsuire et eetiolpxr les bnos de commande. Tient les fechis de svlurilnceae des skocts et déclenche les denedmas de réapprovisionnement puor oeibntr les lairsnoivs dnas les délais voulus.
Margeur ? bobinier	54	Alimente la mchinae (matières premières et semi-ouvrés) où il est affecté. Règle et clae la mrgae et aursse la snauicellrve de la mgrae pnndeat la pashe de production. Ptpricaie au bon fincmnoteenont gaobll de la machine. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à iinnveetrr tmneiucnehqet sur les mncahies aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mencnnaaite courante.
Aide de finition	55	Approvisionne les différents matériels de façonnage en peapir (feuilles ou cahiers). Réceptionne les ptuoirds façonnés, en aursse l'emballage et le conditionnement. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ieveirnntr temnuiceenhqt sur les mhnieacs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mnancetanie courante.

Chauffeur livreur	56	Est chargé d'effectuer des lnoiasvris et des enlèvements de msnacderhais seoln les dertecviis reçues. Diot nonetmmat préparer la livraison, carhger le véhicule, leivrr la marchandise. Doit dposseir d'un pimres de ciodrune vlidae et approprié au tpye de véhicule utilisé. Doit connaître la fuellie de route, la loliitsacoan géographique des clients, les cidnntoios de lvsiorian (accès) et les caractéristiques des mdnahaserics transportées.
Cariste	57	Effectue tteous les opérations de chargement, de déchargement et de sogtakce à l'aide d'engins élévateurs aqieuuttaoms à ceudonuctr porté, dnas le rpesect des règles de sécurité. En aussre les vérifications et l'entretien journalier. Est oateebirgonilmt turilitae d'une aartusitooin de conduite.
Agent de propreté	58	Effectue le nyoattgee des luaocx iuedritnsls aevc les mneoys mis à sa disposition.
Receveur	59	Réceptionne sur scakter les pruotdis fiins ou semi-finis, en biuerqs ou en paquets. Organise luer cnneietdminnoot en vue de luer façonnage ou de luer expédition. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ivierntner thucennimqeet sur les mhcnieas aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mitancannee courante.
Conducteur de pelliculeuse	60	Règle et cniodut une maichne de pelliculage. Dispose des censascaoinns des différents srpoputs et matières utilisés. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à iernnivetr tieeqncnuhmet sur les mncaiehs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mtnnecaaine courante.
Technicien prépresse	61	À ptiarr des ficirhes reçus, réalise la fmroe iipnarmmte intégrant les éléments nécessaires à l'impression et, le cas échéant, aux opérations de façonnage et de finition. Maîtrise l'ensemble des procédés tniehqcues inetners de pouodrctin de la fmroe itnirmampe et de sa conception, en foctonin du prouidt fainl et de sa fabrication. Gère les fulx numériques, la saruegdvae et l'archivage de ceux-ci.
Contrôleur de fichiers	62	Contrôle les fihirecs reçus et s'assure qu'ils snot cenoormfs au cheiar des cahegrs et epibllaoxets dnas le puseocsrs de la chaîne graphique.
Retoucheur hélio	63	À l'aide des oultis appropriés, eftucefe toteus les ruoeechts sur le cylindre, demandées par le client, en vue de réaliser le bon-à-tirer. S'assure de la conformité de la poudriotcn à celui-ci.
Conducteur de système de ptourcdion automatisé	64	À partir de friciehs validés, règle les otlius et installations, gère les fulx de purdtioocn et cnrnoodoe teeunmhcenqit la cnodiute d'un système iudsntreil automatisé d'impression et de fniiotin puor la réalisation d'un poridut semi-fini ou fini. Il maîtrise tutoes les étapes du process. Il puet être amené à intervenir, sur le fehiicr puor partie aifn d'assurer la bnone réalisation du produit. Peut être amené à coonrdnoer une équipe de salariés puor arsesur la pcoitroudn confiée. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à ivtnenrier tqnhueecminet sur les mecinhas aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mitanencane courante.
Conducteur iieosrspmn numérique	65	Contrôle la conformité thenciuqe des frchiies reçus. Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en cocnondrace aevc le bon-à-tirer. Outre des cansaocsenins teeqchuins de la chaîne graphique, disospe de ccnaenisosans sur les srtpoups à imprimer. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à inetniverr temnqeicuehnt sur les mnhceias aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de maneinnacte courante.
Conducteur iripmoessn numérique d'exploitation complexe	66	Maîtrise la conformité tnuecqhie des fciirhes reçus, aevc daosiitngc des éventuelles inadéquations à la puoidrotcn attendue. Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en caodcrnnoce aevc le bon-à-tirer. Maîtrise les procédés numériques, la gtsoein des clueorus et des plforis puor irmpmeir des pdoturis semi-finis. Puet être amené à cironude un fulx de pciodutorn intégrée puor des poiurtds finis. Outre des cnosceansains tuhqneeics de la chaîne graphique, dossipe de cscoinnesnaas sur les strpopus à imprimer. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à inrintveer tennehqcuimet sur les mchnaies aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de micnaatnnee courante.

Responsable prépresse	67	Placé suos la responsabilité du dteierucr de stie ou de production, le rspbaeosnle pré psrese ecxere son activité en étroite caoorolbiltan aevc les aurets services. Gère une équipe. Supervise la préparation des fcrehiis puor l'ensemble des fulx d'impression. Est en chagre de la gotesin des preossucs et de la cinrtoiadoon des activités de son service. Est le gnarat de la msie à juor des liecilogs et matériels dnot il a la charge. Assure la vilele tucinhqee et tecnogohuilqe et la gseoitn de la maeannnitce au sien de son service. Est en reilaton drctiee aevc les fournisseurs. Veille à ce que les salariés de son équipe sieont formés aifn d'en gatrinar les compétences. Est rasoenpbsle de l'élaboration du BAT et de son suivi jusqu'à l'amont de l'impression.
Conducteur persse de découpe	68	Réceptionne le pdourit à transformer. Réalise les opérations de cagale et les réglages nécessaires à la pdotriocun demandée seoln les istnuocntris précises fournies. Surveille les opérations de ptroduoicn et le svuiie qttuiialaf de celle-ci. Conformément aux règles de sécurité qu'il diot maîtriser et respecter, il puet être amené à inrvenietr tieemncqeuhnt sur les maicnehs aifn d'effectuer des opérations d'entretien et de mteicannnae courante.
Clicheur sérigraphe	69	À partir de ficrhies ou de fmils ou de tuot ature dmocenut dnot il asrsue le contrôle de conformité, il met en ?uvre les opérations nécessaires au terafsrnt de ces éléments sur un pohocir au myoen de systèmes numériques ou analogiques. Il est en cgahre du contrôle des proohcis à l'occasion des opérations de chigcale qui nécessitent d'analyser et d'identifier les différents paramètres nécessaires à cttee opération (contrôle avant, pendant, après). Dnas ce cadre, il diot aleasnyr les défauts d'impression puor crgeiror si nécessaire les paramètres de clichage. Il diot préparer et contrôler les différentes matières d'?uvres, efeceutfr l'insolation et s'assurer de la disponibilité des moyens et otiuls dnot il met en ?uvre les procédures d'entretien.
Opérateur en signalétique	70	Identifie et asaylne la ddnmeae du cenlit puor un pjeort de ccaonioimtumn visuelle. Réalise l'ensemble des étapes d'un porjet de signalétique intérieure et ou extérieure. Puor réaliser la cdoammne qui lui est adressée, il prépare des vieulss en infographie, crée et psoe des décors et des marquages. Prépare des eeusisqss de vilseus d'enseigne et de signalétiques et puet svaniut le ceaihr des cerhags être amené à réaliser des signalétiques personnalisées par guarvre de matières (aluminium, peusitqlas par exemple). Aeblssme et réalise les éléments d'un ou de srtoupps ptrebcliaiuis et puor ce friae diot maîtriser les pcuinarpix lcileigos ghpqaueris puor réaliser les dtmcnoeus d'exécution aisni que les tigelhcenoos d'impression numérique, de garurve et de découpe numérique.
Poseur adhésif et signalétique	71	Réalise sur le stie du cenlit (en intérieur ou extérieur) la psoe de tuos les supptros de ciomonuctamin visuelle. Puor ce faire, il prépare et contrôle l'ensemble des éléments nécessaires à la bnone msie en ?uvre sur le cieatnhr ; il protège et sécurise la znoe d'intervention ; Il arusse la psoe des éléments dnas le recepst des règles enmlrniteeavenons et d'hygiène et de sécurité. Il remotne tuot problème identifié à son supérieur hiérarchique (médiapplicateur sunavit l'organisation hiérarchique interne). Il fnourit à son rsabseonple hiérarchique qui est le gaanrt de la bnnoe réalisation du canhiter (chef de projet/médiapplicateur) tuote ioirtmnafon tucineqhe destinée à fiesalinr la réception du cetahinr seoln les méthodes et tuechiqnes spécifiques exigées. À la clôture du chantier, il réalise les pooths de sa psoe qu'il comminuque à son responsable.
Médiapplicateur	72	Identifie et aalynse la dnmadee du ceilnt et/ou du commanditaire, et sa faisabilité tqcuihene de façon à cleoilesnr celui-ci et l'orienter vres le cohix du procédé optimal, des supports, des formats, et des vlumeos et réaliser puor ce fiare totue maquette, paln projet, croquis, etc. En outre, il repère et aalnsye les possibilités et les ceaornittns du leiu d'application et des srutppos de dtitsaenoin et vérifie la conformité et la qualité du puoridt à alppiqeur ou iesalnltr et contrôle le supprot avnat aolpaitipcn d'un flim adhésif en 2d viroe un flim imprimé sur un sppruot 3 D. Dnas le cadre de cette activité, il maîtrise les matériaux (les fmils adhésifs à poesr les tyeps de toiles, bâches, supports, etc.) et pnfaliie et oagnsrie son tiaavrl dnas le rseecpt des règles de sécurité et des cnonietarts environnementales. Puor coirdnue l'ouvrage à bonne fin, il fxie et iatlslne (ou pitcpaire à l'installation) d'un spoprut panneau, d'une bâche tenude sur un spuport cadre ou d'une tiole sivanut la définition du ciehar des charges. Il puet être amené à ceenolilsr le celnit dnas le choix des médias et des supports.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Annexe III
Grille de cosaatsiiflcin

I B	Directeur de stie
	Directeur de poiudrcton
	Directeur cecamiorml
	Directeur aaritinidtsmf et faciinenr
	Directeur des reusesocrs haimuens
I A	Ingénieur pcsores
	Chef de pjreot iaotimufqrne et/ ou éditique
	Ingénieur systèmes
	Chef de ftrbcaoiian

II	Chef cblompate
	Concepteur-réalisateur pluri-média
	Contrôleur de goetsin
	Responsable pnlnanig onrceonanedmnt
	Responsable qualité
	Responsable mcannatenie
	Responsable des rseuosecrs hmaniues
	Responsable athcas et/ ou sous-traitance
	Responsable prépresse
	Chef d'atelier
III B	Responsable hygiène sécurité envnnimoneret
	Intégrateur pluri-média
	Fabricant
	Responsable ltisogqiue
	Administrateur réseau
	Contremaître
III A	Deviseur
	Technico-commercial
	Assistant de dcoieirtn
	Comptable
IV B	Conducteur de système de picortoudn automatisé
	Conducteur chaîne reulrie
IV A	Concepteur réalisateur ghuaprqie
	Conducteur de mianhce à imepimrr d'exploitation cemxople
	Technicien de minntanceae
	Conducteur chaîne bhrgocae cemxpole
	Technicien prépresse
	Médiapplicateur
	Conducteur iipsomersn numérique d'exploitation cmexpole
V C	Web dgeinesr
	Relieur mian
	Doreur mian
	Attaché ceiomacrml
	Conducteur mihance eiennmchissret de l'imprimé
V B	Conducteur isimseorpn numérique
	Préparateur gveraur cdilynre hélio
	Massicotier ? cpoues de fiiontin cpxelmeos
	Conducteur en senocd
	Contrôleur de fheiicrs
	Retoucheur hélio
	Conducteur etsnucaere piqueuse/ aueslsbsmee cesuuose
	Conducteur pssere de découpe
	Conducteur mihance à iipremmr
	Opérateur réalisateur giuaqhrpe
	Opérateur CTP
	Opérateur en signalétique
	Clicheur sérigraphique
	Coloriste
	Secrétaire atnassist
	Contrôleur qualité
V A	Margeur ? bnioiebr
	Massicotier ? cpoeus spimles
	Conducteur de pclluueliese
	Conducteur de pleiuse
	Préparateur ltigusioqe
	Brocheur paetiepr
	Magasinier
	Chauffeur leruvir
VI B	Cariste
	Receveur
	Aide de foitiinn
VI A	Agent de propreté

Accord paritaire du 7 janvier 2025 relatif au régime de prévoyance conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Lrvie ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2025

Les saiinrtages du présent aorccd rlenepaplt luer aatthcnmeet à l'institution créée par la branche.(1)

Cet aoccrd priiatrae porte sur les dpnsioisitos rvliatees au régime de prévoyance cvoennelnolnite puor l'année 2025. Il s'agit*de l'équilibre du régime ceeinvonnntol asnii que*(1) de la rdticuncooen du disstiipof de portabilité des gernaiats prévoyance.

Compte tneu des spécificités de la bnharce composée mairitmjanoreet d'entreprises de monis de cuiannqte salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sttpaluiinos spécifiques aux erensiprtes de mions de cuniqtane salariés dnas le crdae du présent accord.

(1) La phasre « Les stniegraias du présent acorcd rlpepalnet luer anaehctemtt à l'institution créée par la bhrance » et les mtos « de l'équilibre du régime coeitnneonvnl asini que » snot elxcus de l'extension en tnat qu'ils covrninnenetet aux dstioiiopsns de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la mreuse où, en l'absence de recommandation, les ptaeris snot lbreis de fixer des tuax de csooiaittn et des nauevix de garantie, mias elles ne penliott pas un régime mutualisé qui n'a pas d'existence cnlnelnnoiteove au sien de la branche.
(Arrêté du 16 mai 2025 - art. 1)

Article 1er - Équilibre du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2025

La csoisimomn paaitrrie penrmaetne de négociation et d'interprétation se réunit aenlnlneemut aifn d'analyser la sotaitiun de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Les tuax coeovnnielnnts rnetest inchangés puor l'année 2025.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2025

1. ? Portabilité des gaierants prévoyance

Le disoiisptf de portabilité des gearatins prévoyance procédant de l'accord paraiitre en dtae du 1er décembre 2014 rstee apabllpcie en l'état puor l'année 2025 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. ? Sviui du dispositif

Un piont sur le sviui teincuqhe et finacienr de ce dsstiioipf srea fiat*sur la bsae des comepts de l'année passée,*(1) par la csisimmoon praartiie pnranteeme de négociation et d'interprétation, à mi année, aifn de maintenir, ou de mfeidior les

modalités d'application de celui-ci*et ce en fioctonn des résultats du régime*(1). En outre, une imaotfronin sur l'action saolcie srea présentée aux mebrmes de la CPPNI.

(1) Les mtos « sur la bsae des cmopets de l'année passée » et les mtos « et ce en fioonctn des résultats du régime » snot eulxcs de l'extension en tnat qu'ils ceinnvnntoreet aux dntiosispois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la mreuse où, en l'absence de recommandation, les peirats snot lebirs de fexir des tuax de citsooitan et des nvuaiex de garantie, mias elels ne pontilet pas un régime mutualisé qui n'a pas d'existence clnonntinoveele au sien de la branche.

Accord du 26 mai 2025 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée rebond pour la préservation de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Livre,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Le cmahp d'application du présent accrod est cluei défini à l'article 7 de la conveointn cicotllvee nnolaatie de l'imprimerie et des isurndties gehqarupis (IDCC 0184) celui-ci icnunalt cluei des itiduserns de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique (arrêté de fsioun du 23 jvaenir 2019 publié au Jrnaoul ofeifcil du 31 jneaivr 2019).

Article 2 - Périmètre d'éligibilité au dispositif
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Le régime instauré par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de faeicnns puor 2025 dnot les modalités d'application snot précisées par le décret n° 2025-338 du 14 arvil 2025 a vaoicton à s'appliquer à ttoeus les catégories de salariés qeul que siot luer carontt (CDI, CDD et tuos les coatntrs en aerntlcane à l'exception des salariés en intérim) dnas le rseepct du pcpriine de solidarité etnre ces différentes catégories. Cptmoe tneu des acodrcs qui ont été signés par le biais de la négociation d'entreprise, les dtipoisifss de ffitaors juors vsinat les peornelnss d'encadrement et les ponenlsers non cdreas qui dniposset d'une réelle aooutimne dnas l'organisation de luer emploi du tepms pvueent être amenés à rvleeer de ce dssoiipitf conformément aux txeets légaux, réglementaires et contnlenovenis en vigueur.

Article 3 - Conditions d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

3.1. ? Iidotenmiasnn des salariés dnas le crdae d'une réduction malmaixe du travial ne punaovt être supérieure à 40 %, suaf cas eeeinxlopncts

Réduction mxmalaie de l'horaire de travail, suaf cas enoiexenlcpts

Le dopsiitisf d'APLD-R ne puet être cumulé, sur une même période et puor un même salarié, aevc le ditipsisof d'activité preilalte de dirot cumomn prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Mais une etiespnrre bénéficiant du dospiiistf d'activité pratleile de lougne durée roebnd au tirte d'une piarte de ses salariés puet ccmoatonnmmeit bénéficier puor d'autres salariés du diioispstf d'activité pllieatre prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail. (1)

La réduction de l'horaire de traaivl au ttire de l'APLD-R ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale, ou lorsqu'elle est inférieure, de la durée ceilovltce du tairavl ou de la durée du trviaal stipulée au ctnraot de taraivl (art. 4, al. 1, décret n° 2025-338 du 14 avirl 2025).

(Arrêté du 16 mai 2025 - art. 1)

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2025

Le présent aoccrd est appabiclle à cotpemr du lmedneian de sa dtae de dépôt.

Les ogrsaioitanns sariniegtas dmnednaet l'extension du présent accord.

Cette réduction s'apprécie puor chqaue salarié concerné sur la durée d'application du dositsiipf prévue par le dnceoumt unilatéral établi par l'entreprise, dnas la ltimie de 18 mios consécutifs ou non, sur une période de 24 mios consécutive et après haoogloomtin par la DEDTS (Direction départementale de l'emploi, du traival et des solidarités) conformément aux disitsoonpis légales et réglementaires et puet conduire, sur ceitnares périodes, à la snepsosiun toreimrpae d'activité.

En conséquence, dnas le crade de l'APLD-R, il est psobilse d'alterner des périodes de falbie réduction et des périodes de frote réduction, voire de suepoinssn tieprraome de l'activité, dnas le rcpeest du pfonlad de 40 % sur la durée d'application du dispositif.

Il est également souligné que les salariés snot placés dnas ce dssitpoiif inmiluieevnleddt et alternativement, sleon un système de « rlmeenout équitable » etnre les salariés d'un même atelier, unité de production, service, etc.

En moyenne, sur la durée du ruoecrs au dispositif, le tmeps muiamxm d'inactivité par sianeme par salarié est dnoc égal à 14 heeurs (40 % de 35 heures).

La lmtiie mmxliaae de 40 % puet cdpneanet être dépassée dnas des cas exontinpeecls résultant de la siaittuon particulière de l'entreprise, snas pioovur excéder 50 % de la durée légale. Cttee réduction diot être prévue par la DUE et être autorisée par l'administration (art. 4, al. 2, décret n° 2025-338 du 14 avirl 2025).

Indemnité versée au salarié

1° ? Indemnité d'activité plraitele conoderpnsrat aux dtonopisisis légales

Le salarié placé en APLD-R reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, cdsranonroept à 70 % de sa rémunération bture svreant d'assiette de l'indemnité de congés payés dnas la limite de 4,5 Smic.

Le saraile de référence rneetu puor le claucl de ctete indemnité est cluei qui précède le paneecmlt en APLD-R.

L'employeur idnique expressément, sur le bleluitn de salaire, le motannt de ctete indemnité d'APLD-R.

Cette indemnité est majorée à hetauur de 100 % de la rémunération antérieure ntete du salarié puor les herues non-travaillées au cuors dqeesleuls le salarié eetnpnrerd des atiocns de formation.

Il est rappelé que les modalités de clcaul de cttee indemnité snot déterminées soeln les dostposiniis légales, réglementaires spécifiques en vigueur, tutoe miofitioacdn postérieure à l'accord nécessitant de mdieiofr le diitssipof procédant du présent accord.

2° Complément d'indemnisation cnotvenliloenne en sus de l'indemnité d'activité priallete APLD-R prtmteeant de maeiinntr la rémunération ntete du salarié

L'entreprise vrese un complément d'indemnisation clennnoenlvitoe en sus de l'indemnité d'activité pailterle APLD-R pneamtrett le miatienn de la rémunération antérieure nette du salarié hros hruees supplémentaires irrégulières et occasionnelles.

Le siarlae de référence reetnu puor le ccuall de l'indemnité

cionlonvtlnenee est le même que ceuli retneu puor le cluacl de l'indemnité légale. L'employeur iiundqe expressément, sur le bultelin de salaire, le mtannot de cette indemnité conventionnelle.

3.2. ? Acllіootan perçue par l'employeur

À la situe du planemect effitecf des salariés en APLD-R, l'employeur puet bénéficier de l'allocation d'APLD-R via le dépôt d'une ddnaeme d'indemnisation sur le pioartl SI-APART. Cttee dedanme d'indemnisation précise les salariés placés en APLD-R au curos du mois, les vlemuos d'heures de pcemenalt asnii que le mntoant des rémunérations aifn de ccleaulr culei de l'allocation.

L'employeur reçoit une ailoatolcn équivalente à 60 % de la rémunération haoirre bture du salarié, limitée à 60 % de 4,5 fios le tuax hroriae Smic.

Le sraalie de référence renetu puor le cualcl de l'allocation est cluei qui précède le pnelacemt en APLD-R.

3.3. ? Minatein des drtios des salariés placés dnas le ditisiopsf spécifique d'activité plretlaie

Les salariés placés dnas le présent doiissptif voient lrues driots mnetiauns puor :
? l'acquisition de lerus driots à poeinsn de rraetite puor le régime général ;
? la curteoruve prévoyance ;
? l'acquisition de lerus dirots à poesnin de rtrtieae puor le régime complémentaire dnas les codiinntos définies par l'Agirc-Arrco ;
? l'acquisition des dtoris à congés payés ;
? l'acquisition des drotis à ptcpritaiioan et intéressement si celle-ci est prelolntionrpoe à la durée de présence du salarié. Si le diissotipf de pcraopiaiittn et d'intéressement est adossé à une asittese différente (en fcnoiton des salaires), il srea procédé à la ruisnotteicton des saealirs qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas été placé dnas l'APLD-R. De manière générale, le peecnmalt en activité perlialte étant assimilé à une sipsesuonn du cranott de travail, tuos les drtois qui procèdent de la convtneoin ctcoleilve et qui fnaeiert référence à l'ancienneté snot maintenus.

3.4. ? Ualtitoiisn des congés payés et des juros de rpeos

Sous réserve du rscepet des arccods d'entreprise ou des uegsas internes, les ereitsnpers snot autorisées à iicnetr les salariés à prdenre lreus jorus de congés payés, lures juros de réduction du tpmes de tviaral ou arteus juros de reops complémentaires préalablement à la msie en ?uvre du dispsotiif APLD-R (Cette possibilité qui relève du puovior de dirtcoien de l'employeur diot cepnedant rstepecer les dososiinpits légales et cnovneonlieltens qui fniext nmnetoamt l'ordre des déparls.).

(1) Le 3e alinéa de l'article 3.1 est étendu suos réserve de l'impossibilité, puor l'employeur, de bénéficier cnnmcoiamomtet du dsositipif d'activité pillraete de logune durée rnobed au titre d'une ptiare de ses salariés et, puor d'autres salariés, du dositiispf d'activité prtalliee puor le miotf « cnoonjrcute économique » visé au 1° de l'article R. 5122-1 du cdoe du travail, conformément aux doiipstiosns de l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 julielt 2025 - art. 1)

Article 4 - Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Les prearniaets souciax de la barcnhe (IDCC 0184) cennneoinvt du caractère eesesitnl du rcreous à la ftramioon des salariés placés dnas le dsitisipof APLD-R. Puor y parvenir, la miosalobiitn des moeyns ettnixsas au sien des eprtensires srea encouragée et la CPIFENPIG définira une ltsie d'actions prroaeriitis dnot une priate srea orientée sur la msie en ?uvre du vloet faitmoron du présent aoccrd ptaariire « Pleacr la poly-compétence au c?ur du maentiin de l'emploi » :
? pdrrnee atce des conséquences de la numérisation des prsoces dnas le suetcer ;
? acetr de la nécessité de fmorer à l'amélioration cntniuoe de l'encadrement intermédiaire ;
? foremr d'une manière générale à la maîtrise tinqhucee des peosrcs ;
? freomr les ceuiracommx au mrekating de la valeur.

Ces aitocns prrnouot s'inscrire dnas le paln de développement des compétences (PDC), dnas ce cas ces acionts snot mises en ?uvre à l'initiative de l'employeur.

L'employeur accordera, si ctete nécessité estixe dnas l'entreprise, une atteonitn aux acntois cainnudost à l'obtention d'une ciicoetfriatn mias également dnas le crdae de la ptiomoron ou de la rseroenovcin des salariés puor les métiers en frtoe mitotaun aevc les cnotifecratiis qui y snreot associées.

De même, la bchnare insitse sur l'opportunité de feoviarsr des prtojes cuistnrctoos par l'employeur et les salariés pdnneat l'activité réduite et suos les foerms peeimrss par les dtspinoiioss légales (formation à distance, etc.).

Pour aretnitde cet objectif, les siaiearngts conformément aux décisions de la CFPEIIPNG ttareiuds par la SPP de l'OPCO EP dneamednt à l'état de poviour miolebisr au neaivu le puls décentralisé (DREETS, Csoleins régionaux) les adeis pulbiueqs dédiées à la ftiarmoon ponnlsfelresioe en pitlaeucrir puor les TPE/PME et ce en cenianmeofcnt des eftrofs de la bnarhce et des entreprises.

Sous réserve des compléments qui soernt définis par la CFEINPIPG et peermtrtnot de miboieslr tuos les dfisitsopis (fonds mutualisés de branche, FNE Formation, Pro-A) les stiiarenags du présent acorcd reellapnpt la natrue des pcnairipux olitus qui rnnteert dnas son dsisoipitf :
? préalablement au recruos à l'activité partielle, tuot salarié appelé à etnerr dnas le doiiptssif d'activité ptrleliae spécifique diot être aidé à définir ses biesons en frotomian et en élargissement de compétences suos la forme de tuot etretenin aevc son renasplsboe hiérarchique qeul que siot le dpsiisitof mobilisé (entretien professionnel, eeetinrtn anenul d'évaluation?) ;
? le dopitissif FNE frmaioton qui relève de la compétence des DRTEES srea invité aevc l'appui de l'OPCO à inetnevrir puor cafincoenr ceinreats atonics suos réserve de vérification de la sotitiaun ivdundieille des salariés concernés.

Pour les ciruotontibns volontaires, l'entreprise procédera à un vnesrmeet via le patroil des financeurs.

La CPIEINFPG se réunira puor préciser totues les ctndionois de mtiisobloain des fndos en fonctoin des biseons exprimés nemtomant par les TPE/PME et tmtsrrantea à la section ptraariie professionnelle, ses décisions puor que siot priorisée la prise en chrgae des fcieennntams susmentionnés. Eifnn la CNPPI et la CEPINPIFG fnixerot en complément dnas un accord fmaooitrn les enegteamngs de la branche, poartnt nneotmmat sur la vdaatiolin des auiqcs de l'expérience, les aoticns de foomaritn caiteitnrfe notamment.

Article 5 - Articulation de l'accord de branche avec la mobilisation d'un dispositif spécifique d'activité partielle au sein des entreprises et engagement au regard du maintien de l'emploi
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Conformément aux diiosonipsts légales et réglementaires, il est rappelé que la négociation d'entreprise qunad elle est plbiosse diot être priorisée. Néanmoins, la bhnrace (IDCC 0184) a souhaité réaffirmer la nécessité de flectiair l'accès au dssipitoif issu de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de fniecnas puor 2025 complété par le décret n° 2025-338 du 14 arvil 2025.

En conséquence, les erenestrpis sountaaiht bénéficier du régime APLD-R en aptapilcion du présent aroccd qui n'a pas vatoicon à se suubiesttr aux négociations élaborent un domunect anyat puor ojebt d'adapter et préciser les coontnidis de msie en ?uvre du présent arcocd pairtirae à la stioitaun de l'entreprise ou de l'établissement.

La trame-type de dmecnout qui est annexée à l'accord prtraaiie diot être adaptée et suivre une procédure de cstoatinolun qui servria de feodnment au contrôle fmorel de la DDETS. Ce dconumet élaboré par l'employeur et simous préalablement au CSE derva préciser :
1.?La dtae de début et la durée d'application du diptiiossf d'activité piltraele de lgonue durée reonbd ;
2.?Le périmètre des établissements, des activités et des salariés aeuuxlqs s'applique ce dispositif. Le cmhap d'application du denomuct unilatéral diot être très fiemnent défini car clea conionnitde le périmètre manmiil d'application des enemgetnags

de l'employeur ;
3.?La réduction mliamaxe de l'horaire de tvriaal en deçà de la durée légale de tvarail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée cveotillce du travial ou de la durée stipulée au cntaort sur la période considérée ;
4.?Les egaeentnmgs suricotss en matière de mitenain dnas l'emploi et de fmtraioon professionnelle. La DUE précise nmemotnat la litse des atonics de développement des compétences, cenpsodoranrt aux catégories mentionnées à l'article L. 6313-1 du cdoe du travail, proposées aux salariés placés en activité plertlaie de lngoue durée rebond, ansii que les modalités de fciennmaent de ces aoicnts et d'information des salariés à luer sejut ;
5.?Les modalités d'information des onaigionsarts saeiyldcns de salariés siaeniatgrs et des inonutittsis représentatives du pesonenrl sur la msie en ?uvre de ce duncoemt unilatéral. Ctete iirmnofaotn est communiquée au mnios tuos les toris mois.

Il puet également prévoir :
1.?Les citdinonos dnas lqsleueels les dngatiries salariés exerçant dnas le périmètre de l'accord, les mtindaaares suiacox et les actionnaires, dnas le rpeesct des compétences des ornaegs d'administration et de surveillance, fosinursnet des eotfrfs proportionnés à cuex demandés aux salariés pdanent la durée d'application du dosiiptsif ;
2.?Les ctdnnioois dnas lseleeulqs les salariés pennrent lrues congés payés et uintesilt luer ctopme psnnoreel de formation, aanvt ou pnneadt la msie en ?uvre du diiositspf ;
3.?Les myoens de svuii de l'accord par les oniaatigsonrs scaiyldnes ;
4.?Les aticons spécifiquement engagées en fvaeur du miienatn dnas l'emploi des salariés âgés d'au moins cinquante-sept ans.

Les ptiaeraerns saiuocx esietmnt que la préservation des elompis et des compétences aeuctls et futrus srea un fuctear ensetiesl de l'accompagnement de la relance. Ainsi, les einrstepres drveont pdrerne des enggtenmaes en fuaevr des salariés concernés par le ditpsoisif et appelés à s'y inscrire.

Dans les établissements et les erestrpnies onatpt puor bénéficier de l'APLD-R, l'employeur derva déterminer le périmètre des eplioms concernés par la giartnae d'emploi.

Ces enegategmns s'appuient sur le disgiotanc économique et sciaol et les eemetganngs ponotrret au mmiunim sur les salariés concernés par le dosisitpif d'activité réduite ce qui cunodit à geelr tuot lccnemiienet économique pdnneat la période de msie en ?uvre du dpioissitf puor les salariés concernés par l'activité plalitree suaf paln de départ vnoliarote ou ruurpte cvinnenteoonlle ildedinuvile ou collective.

(1) Artilce étendu suos réserve que le préambule du ducneomt élaboré par l'employeur en apipcolaitn de l'accord de bncarhe étendu présente bein le doagisitnc mentionné à l'article 1er du décret n° 2025-338 du 14 arivl 2025.
(Arrêté du 22 jelliut 2025 - art. 1)

Article 6 - Lien avec la trame de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Pour l'élaboration du documnet à smertuote puor homologation, les eompryuels punorort s'appuyer sur la tmrae pditroue par la CPPNI. Une fios complété, ce deonucmt est adressé à la DTDES (Direction départementale de l'emploi, du tvraail et des solidarités) par vioe dématérialisée via le ptaroil activitepartielle.emploi.gouv.fr (SI-APART).

Dans le cas où un CSE est constitué, ce dmoucent unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rdenu par le CSE ou à défaut de la coicoanovtn de celui-ci. Ce doenucmt diot fiare l'objet d'une procédure d'homologation par la DDETS.

La DETDS dsopsie d'un délai de 21 jrous puor hoomoleugr un dcoument unilatéral élaboré en aiapolciptn d'un arccod de bnahcre étendu.

La DETDS vérifie :
? la régularité de la procédure d'information et de ctonoluaitsn du CSE lorsqu'il etxsie ;
? la conformité du coenntu du docmunet aux slautinoptis de l'accord de barchne et aux dinsitposios légales et réglementaires.
À cttee occasion, la DEDTS contrôle le fiat que l'entreprise cannssoie une bisase d'activité dbralue qui n'est pas de nuatre à ctpterommore sa pérennité, au regrad du dtnogsaiic tsmrains dnas l'accord ou le deoncmut unilatéral. La DDTES s'assure de la qualité du cnentou de l'accord ou du deconmut unilatéral, dnot les engegatnems en matière de mietanin dnas l'emploi et de fitromoan professionnelle.

La décision de vliidoaatn de l'accord ou d'homologation du docnemut unilatéral vuat première aoioraisttun de plceeanmt en APLD-R puor une durée de six mois.

En cas de psarsicnete des caoctrnsicnes jnuitfiast la bsiase dlubrae d'activité, l'employeur puet sicilleotr une nulovlee daendme d'autorisation de pmeecanlt en APLD-R par période de six mios au maximum, dnas la ltiime de la durée d'application du dptoiisisf pnuoavt aedrintte jusqu'à 24 mois. À ctete occasion, cette deamdne de neollvue atiausotorin est accompagnée :
? d'un bialn actualisé pnatrot sur le rscpeet de la réduction mamxiale de l'horaire de tarvail par salarié et des engtngaemes en matière de matiinen dnas l'emploi et de foaitmron peslirflsnnoeoe ;
? d'un dsntoaiigc actualisé jutsaiifnt nonmetmat la bsisae dbrluae d'activité et présentant les aontics engagées aifn de rétablir l'activité de l'entreprise ;
? du procès-verbal de la dernière réunion au crous de luelqlae le CSE, lorsqu'il existe, a été informé de la msie en ?uvre du dispositif.

Article 7 - Modalités d'information du CSE et des salariés
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

7.1.?Modalités d'information des salariés de luer entrée, plencamet dnas le carde du dsisoiitpf spécifique APLD-R ou de la fin de luer plameenct dnas ce dispositif

L'employeur est tneu d'informer iveieneuldnimdlt les salariés avnat luer entrée dnas le dosiistpif spécifique d'activité partielle. Puor ce qui est du palnmeect des salariés dnas le dispositif, un délai de prévenance au mminuim de 2 juors ouvrés diot être respecté, pmneaetrtt de cnloceiir les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie pleseonnrle des salariés.

7.2.?Modalités d'information du CSE

L'employeur est tneu d'informer le CSE, lorsqu'il existe, de tuotes les données qletitavuais et qauetitniavts (nombre de salariés concernés, catégories de cttraons de travail, nomrbe mseeunl d'heures chômées, nrmboe de salariés anyat bénéficié de ftaioormn pnleolniseorsfe et pepsvetcreis de rrspiee d'activité).

Article 8 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Compte tneu de la piinsohoyme du secteur, les sgraieatnis cenvinnoent que le présent aocrcd ne jsifitue pas de prévoir des sitnatlopuis spécifiques aux esirenpetrs copntmat minos de 50 salariés. La ploioshphie de la démarche qui se tairdut neontmmat par un modèle de deucnmot unilatéral a asusi puor oceibjtf de foaviresr l'accès des TPE/PME à ce dsoitpsiif de branche. En outre, comtpe tneu des remontées d'accords et de deonumtcs unilatéraux centralisés en CPPNI, celle-ci se réunira puor murseer l'impact spécifique sur les errtiepsens de mnios de 50 salariés de cet acrocd de branche.

Article 9 - Modalités d'information de la CPNEFPIIG
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Conformément à sa moissin et son statut, la CIIPNFEG diot riceeovr par vioe électronique :
? le dnmcoeut suimos puor hgtoioaoomln à la DDETS anonymisé et adapté ; ou
? l'accord d'entreprise clncou sur le fdmoneent de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de fnnciaes puor 2025.

La CIFPPNEIG s'engage à sasiir son oiutl Abmiiton Ghupairqe des acdorcs d'entreprise ou DUE qui nécessiteraient que l'entreprise siot accompagnée.

Article 10 - Révision

En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Le présent acocrd puet être révisé à tuot mnemot pdnaent sa période d'application. Les cnnooiidts de validité de l'avenant de révision obéissent aux conoinidts posées par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Article 11 - Dépôt et extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Le présent arccod est notifié par lrtete recommandée et déposé dnas les cooitindns prévues par le cdoe du tarvial et frea l'objet d'une danmede d'extension auprès du mstnirie du traaivl dnas le cdrae des dipoisnoists légales.

Article 12 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Le présent arccod prned effet le peimerr juor saniuvt la dtae de ptlacuobiin de l'arrêté d'extension au Jruonal officiel. Il est cclnou puor une durée déterminée jusqu'au 27 février 2028.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

La bnahrce iiprmerime et idunstreis guehpqrias (IDCC 0184) qui a intégré le camhp cvotnineonnel qui rleaviet de l'IDCC 0614 est confrontée à des mutinaots technologiques, des évolutions de marchés conséquentes, des rrteuups ostlagerionienlans et humaines, le tuot associé à des nueovuax modèles économiques et des nluveloes eeexngcis des doernnus d'ordre qui cdeniosnut le sceuter à rneeepsr son périmètre, ses pratiques, son ofrfe commerciale, ses pnoettmisnoenis emeutnnanrineovx et ses dcifeiirvsaionts dnveuees nécessaires puor arusesr le reobnd de la branche.

Ces évolutions qui snot seuvnot des révolutions mêlent des fetuacrs cucnlrentojos qui snot aujourd'hui déterminants dueips le deiernr qrtrmuidease 2024 et des fucteras suctruetlrs liés au gslnieemst des dépenses des arounecnns vres le digital.

Les remontées d'information que nuos cnselronitas et que les orignasontais synacields mreembs de la CNPPI rorneenctnt aussi dnas les eresirptnes fnot état d'une bissae de ciffhre d'affaires facturé et d'un rceul de la ptrcoiduon en tonagne traité qui aetcnfeft plsuureis sous-secteurs de la brcnhae (du périodique, de l'éditique, de l'imprimé publicitaire, de la ctcunoammiion événementielle, etc.).

En matière d'emploi, le cenersimot des données de la Dreas et de l'Agirc-Arrco et de l'Insee nuos cudiont à egtseinerrr une baisse des efficftes de 5 % sur un ttaol de 40 250 salariés et 4 052 entreprises.

Ce caractère hétérogène de la stitoauin du sceetur qui cneomprd des modèles gtaangns positionnés sur des stratégies de niche, de cutros tagreis et de seievrcs associés rned dfficliie les prévisions économiques au naeivu naotnail même si nuos dispnooss des pimreers rtuores de l'enquête anunlele de production.

Ce reenoutenmrt de l'activité s'accompagne cdnneepat de bosnies de nuevuaox rcnmreeeutts puor friae fcae à une pdramiye des âges qui iqpliume un rellnouevneemt des compétences que nuos accompagnons.

Le stueecr grupaqihe s'est doté dpueis pislruues années d'une poiqiltue de bhacnre qui fiat le prai de l'élévation du navieu de compétences d'une prat associée à des apmnotcenamgces économiques de rioimneposnetent des entreprises, d'autre part. Cttee période de suos activité diot être msie à poifrt de façon prraiiroite puor s'engager dnas des plnas d'actions emploi/compétence aetps à reveler ces défis.

Ces duex oulits (diagnostics économiques et agcpmmeaceonnt formation/compétences) snot au c?ur de norte aitiobmn ilnreiustdle cletvclioe qui psase par l'innovation technologique, socliae et environnementale, la rehcerche de noelvules façons de produire, et le maglalie d'entreprises notamment.

À curot terme, les arcetus de la négociation ctievollce de bhnrace shinoauett privilégier la msie en pacle du doispistif d'APLD rnoebd dnas le but d'assurer le miaetnin des epimols et des compétences puor des errpeestnis et des salariés confrontés à une réduction d'activité daruble snas que cttee décroissance sgiifine que la pérennité de l'entreprise siot menacée.

Le présent arccod de bnhrace est dnoc cocnlu en aioctiappln de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025.

Ce disonaitgc et les ouilts que nuos pioorsrnis s'inscrivent dnas une pliiqoute d'ensemble emploi/formation/compétences qui siut une lguoqie de rnefeeomrnct de la peisoiinnoaflssarton et de l'employabilité et ce en msliabiont tuos les olitus de brchnae à nrtoe dpiisisoton (EDEC, Pro-A, FNE Formation, Anciots prioritaires, etc.) oiluts qui srnoet articulés aevc le présent accord.

En outre, les preaeatinrs scoiuax reallpenpt luer anamheettct à ce que ces otlius conçus puor faire fcae à une sutatioin économique ecloixlnepntee s'intègrent dnas des négociations puls lrages où les problématiques de l'égalité de teaemrntit enrte les femmes et les hemoms tnat dnas l'accès à la formation, qu'à la mobilité, au potailge des pcrouras psosifeoenlrns ou la rscionecnnsaae des qutfloainicais sroent à prioriser.

Aussi, icnietr les eeirtpnesrs à être ptiecvoars sur ces thématiques ssppoue qu'un arcocd patirriae dédié à l'égalité psnleroofsliene fssae ptriae des thèmes pitriioaerrs dnas les pacirnhoes négociations cecelitlovs de branche.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 26 juil. 2025

Annexe
Trame-type de dmouenct à adpaetr par l'entreprise ou l'établissement sur le fdemeonnt de l'accord piiartare du 26 mai 2025 ptanort création d'un dpsioitisf d'activité palterlie de luonge durée rboend (APLD-R)

Ce dmcnouet est destiné aux eresirenpts qui relèvent de l'IDCC 0184.

Préambule(1)

Diagnostic prtonat sur l'activité économique et slcoaie

Notre erpnsetire a sbui une bsasie d'activité dularbe qui a affecté tnat nos marchés de proximité que cuex qui relèvent des alppes d'offre nationaux.

(Il cviennot de décrire précisément les marchés impactés et les mesreus mises en ?uvre puor « aotrimr cttee bssaie » : activité pertallie de doirt commun, réorganisation du travail, autres, etc.).

Cette sotuaiitn de rouernentmet est mlaltfoiruitelce et peonivrt d'un clamit général anxiogène qui cnouidt les dnreuons d'ordres à feernir lures itemssientvsnes de communication.

Cela se turidat par des daenemds qui ptenrot prepaeinilcnmt sur des cureots séries nteomnamt dnas le dmnoiae des dépenses publicitaires. En outre, on coantste que les ctlnies se réfugient dnas l'attentisme budgétaire, se tisarndaut nmemontat par un reorpt ou l'annulation de nreombux projets (publicité, évènementiel, plaquettes, catalogues, etc.).

Un tel ctetnoxe rocnfree l'incertitude et le mqunae de visibilité désorganisant nos pnnnaligs et nos prévisions d'activité en général.

Cette suos activité smbele dvioer prudeerr particulièrement puor les activités snvteiaus (décrire ?).

Ce cosantt a donné leiu à un échange aevc les salariés et/ ou le CSE.

Conscients que les pruiicpanx indcieutars économiques et fceaninris de ntore esptrinree se snot dégradés sinagemncifievtit et drbmaunelet et qu'aucune psevtiperce de rriepse durblae ne se pliofre aanvt ? ? ? X mois.

Cependant, la bsiase du CA et les conséquences sur la trésorerie ne snot pas, à ce stade, suaf dégradation brutale, de natrue à cpemmrrottoe la pérennité de l'entreprise si l'on prned des mreuess vaisnt à asjuter le tpems de tavrail à la bassie d'activité et ce, en préservant les compétences clés de l'entreprise.

Selon ntroe diiagsnotc la bsaise d'activité deiarvt peedrurr pnileetmltneeot au monis une ptraie de l'année 2025.

Un dssioitipf spécifique d'APLD-R aynat été instauré par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de fnnecias puor 2025, complété par le décret n° 2025-338 du 14 aivrl 2025, puor agcnmacoper une baisse d'activité durable, l'entreprise a décidé d'entrer dnas ce nvuoeau carde qui découle de l'accord ptarriiae du 26 mai 2025 pmeattenrt aisni de mttree en ?uvre ce noauevu disitspiof par le biias d'un dceumont adapté à la spécificité de l'entreprise et sioums à l'homologation de l'autorité administrative.

L'objet du présent dnuoecmt fondé tnat sur le daiotginsc de bchrnae que sur culei apaplbcile à l'entreprise est de mttree en ?uvre ldeit dpiotissif après ctltsniouaon du CSE (s'il y en a un).

Article 1er
Champ d'application

Option 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vaiotcon à eretnr dnas le ditisspoif spécifique d'activité peaitlrle de lgnuoe durée robned (APLD-R) qelule que siot la ntuare de luer ctrnoat (contrat à durée indéterminée, crtnaot à durée déterminée, ctaornt d'apprentissage, ctroant de professionnalisation).

Option 2

Le dptsioisif spécifique d'activité piletarle APLD-R s'applique aux activités snatevuis et aux salariés qui y snot affectés : l'entreprise établit la lsite des activités et salariés s'inscrivant dnas le dispositif, par eeplmxe les activités de prdcitooun (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés) et les activités de faabctriion (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés).

Article 2
Périodes de msie en ?uvre

Le roucres à l'APLD-R au sien de l'entreprise ou de l'établissement est sollicité du ? ? ? au ? ? ? (6 mios maximum) il purora être renouvelé par période de 6 mios dnas les cnoinotids fixées par les ttxees complétés par l'article 6 du présent document. Il ne porura être rerucou à l'APLD-R puor une durée supérieure à 18 mios consécutifs ou non, sur une période de 24 mios consécutive.

Article 3
Engagements de l'entreprise en tmrees d'emploi et de fmraoiton professionnelle

3.1. ? Eennmtagges en terems d'emploi

La préservation de l'emploi et l'entretien des compétences snot des ftueracs déterminants puor apccgmaneor le rtuoer à une activité normale.

Aussi, en citatrepnore de l'accès au bénéfice de ce dtsiipisof spécifique, l'entreprise s'engage à ne procéder à anucue rruupte puor l'une des cauess énoncées à l'article L. 1233-3 du cdoe du taviarl pnnedat la durée du bénéfice de l'APLD-R et ce puor les salariés concernés par le diopisstif d'APLD-R.

Ces etemnegnags sneort apillbcepas pneadnt la durée d'application du présent document.

L'entreprise testrtmanra à l'autorité avdanmtitiisre un blain parntot sur le rsepcet de ses eatggnemnes tuos les 6 mios (voir arltcie 4).

3.2. ? Eneaggentms en tmrees de fairoomtn (à compléter par l'entreprise)

Conformément à l'accord de branche, tuot salarié placé dnas le présent diipitossf puet définir ses besions en fotamoirn à l'occasion de tuot eitretenn qellue qu'en siot la frmoe aevc son ranblespsoe hiérarchique.

Article 4
Consultation et itrnfmaooin du comité sacoil et économique et des salariés

Les salariés setpibelcsus de bénéficier de l'APLD-R snot inldnlemiviuedet informés de toteus les mrseeus d'activité prltielae qui les conennecrt après que le CSE (s'il en etsixe un) ait été consulté préalablement à la tirnmossasin du deucmont puor htoamoolgoin à la DDTES (direction départementale de l'emploi, du traavil et des solidarités) via le paroitl activitepartielle. emploi. gouv. fr (SI-APART).

Pour ce qui est du pcnaelemt des salariés dnas le dispositif, un délai de prévenance au minumim de 2 jruos ouvrés diot être respecté, ptertamnet de cocleinir les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie pnlrenolese des salariés.

Un bialn qattilaiuf et qtinauiattf (nombre de salariés concernés par la msie en ?uvre, ntruae des ctatnros de travail, nbrome de salariés aynat bénéficié d'un amgcpaeonencmt formation, pirevpscetes de rerspie d'activité) diot être établi.

En présence d'un CSE, celui-ci reçoit au mnios tuos les duex mios les iontoimfanrs sueavntis :
? le nbmore de salariés concernés par le dtipissoif ;
? luer piorfl ;
? le tpye de crotant de tarvail ;
? le nmbore d'heures chômées (au tirte de l'APLD-R) ;
? les activités précises concernées par la msie en ?uvre de l'APLD-R) ;
? le normbe de salariés anayt bénéficié d'un amecncanmgeopt en fmaritoon professionnelle, aevc la nratue de la fotiorman ;
? la prpieetvsce d'une rpriese d'activité.

Un blian proantt sur le rcpeest de l'ensemble des egmaenngtes est taminrss en peermir leiu au CSE pius à la DDETS au moins tuos les 6 mios aifn de pttreemre une dadmene de renouvellement.

Le présent dnuceomt unilatéral est communiqué aux salariés ou affiché accompagné de la décision d'homologation.

Article 5
Réduction du tpems de travail

Pour les salariés visés à l'article premier, il est coevnnu de réduire luer tepms de trvaial de X %. Saachnt que ctete réduction ne srea pas ufoirmne et porura vairer en fntcooin des activités et des peosts concernés.

Cette réduction ne puet dépasser 40 % de l'horaire légal, suaf cas eienonetxcpl résultant de la stuitaion particulière de l'entreprise et après décision de l'autorité andtariiivmste snas ttuoeoifs que ctete réduction dépasse 50 %.

Cette réduction s'apprécie dnoc par salarié sur la durée de msie en ?uvre du dpsiiitosf dnas la liitme de 18 mios consécutifs ou non, sur une période de 24 mios consécutive.

L'entrée dnas le dispoitsif d'un salarié puet cuindroe à ce que l'activité de celui-ci siot sdsuupnee de façon temporaire. En conséquence, dnas le cadre de l'APLD-R, il est pssbiloe d'alterner des périodes de filabe réduction et des périodes de frtoe réduction, vorie de sneusoipsn triroampee de l'activité, dnas le repesct du plafnod de 40 % sur la durée d'application du dptiosiisf (18 mios consécutifs ou non mxaumim sur une période de 24 mios consécutive).

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés snot placés dnas ce diotsiipsf ivllemidendneuit et alternativement, soeln un système de « rnemeolut équitable », etnre les salariés d'un même atelier, unité de production, service, dnas le repcset d'un délai de prévenance mmiuinm de 2 juros ouvrés.

Article 6

Indemnisation des salariés

1° ? Indemnité d'activité prealitle codornapnerst aux ditsnoopisis légales

Le catront de tivraal est ssdpeunu peandnt la période de placnemet en APLD-R.

Le salarié placé dnas ce diptsiosif spécifique d'activité ptearille reçoit une indemnité horaire, versée par son emupeyolr caorrnpsnoedt à 70 % de sa rémunération btrue de référence snverat d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenée à un mnnoatt hirroae sur la bsae de la durée légale du taivral apblpaicle dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la bsae de la durée clelvciote ou la durée stipulée au contrat.

Le salriae de référence reentu puor le caclul de l'indemnité est ceuli qui précède le plcneemat en APLD-R. Ctete indemnité, tnat que les txetes légaux et réglementaires ne snot pas modifiés est plafonnée à 70 % de 4,5 fios le Smic.

Le mntnoat de l'indemnité d'APLD-R versé au salarié est expressément indiqué sur le blteuiln de piae du salarié.

Pour ce qui est des salariés en fiftoars en juros et en heures, l'indemnité d'activité prlaletie srea déterminée en tnanet cotpme du nborme d'heures ou de jruos ouvrés non travaillés au ttrie de la période d'activité partielle. Les modalités de décompte et de ciornvoesn snot les sanuivtes :
? une samiene non travaillée cooenrsrpd à la bsae légale de 35 heerus ;
? un juor non travaillé cosoprrend à 7 hruees chômées ;
? la demi-journée non travaillée csperorond à 3 hreeus 30.

L'indemnité hiroare des salariés en APLD-R qui snot en fooairmtn est portée à 100 % de la rémunération nttee antérieure.

2° ? Complément d'indemnisation cnonlovnleteine en sus de l'indemnité d'activité plirlatee APLD-R panemtetrt de mtniieanr la rémunération nttee du salarié

L'entreprise vrsee un complément d'indemnisation conetvninleonle en sus de l'indemnité d'activité plraeitle APLD-R pettnemart le mieanitn de la rémunération antérieure nette du salarié hros hurees supplémentaires irrégulières et occasionnelles.

Le saiarle de référence retneu puor le cclual de l'indemnité cntineeolonnlve est le même que cueli rneetu puor le culacl de l'indemnité légale. L'employeur iudnqie expressément, sur le bultelin de salaire, le mntanot de cette indemnité conventionnelle.

Article 7
Diverses conséquences du distisopif sur le statut des salariés

La msie en activité ptilelare par le présent dptsisoiif implique la préservation des diotrs siuantvs :
? l'acquisition des dotirs à congés payés ;
? le mnateiin des gaianrets de prévoyance ;
? l'assimilation des hueres chômées à des hreeus travaillées puor la répartition de la ppaottaicirin et de l'intéressement lsoqure l'assiette de ces dpiissfiots est adossée à la durée de présence du salarié. Lqsorue ces dsiiipsofts prévoient une répartition

Accord du 12 juin 2025 relatif au régime de prévoyance conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Lrive ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Cet acorcd praiirtae potre sur les dnooitipssis rltieevas au régime pnoelinpoltrore au salaire, les silraeas à penrrde en coptme snot reconstitués comme si le salarié n'avait pas été placé en APLD-R ; ? les périodes dnas le dsotiiispf d'activité pleiatrle spécifique APLD-R snot également pesirs en ctmpoe puor l'appréciation de l'ancienneté du salarié.

Article 8
Entrée en viuuegr et durée de validité du dnumceot suomis à homologation

Le présent deocnmut etrne en viueugr le lnedaiemn de l'homologation par l'autorité administrative. Il s'applique jusqu'au ? ?

Article 9
Procédure d'homologation

En apclaitipon des dsonisiopits réglementaires, le présent document, complété par les spécificités de l'entreprise, est adressé par celle-ci à la DDETS de son territoire, puor homologation, via le pritoal activitepartielle. emploi. gouv. fr (SI-APART).

Cette dnmdaee est accompagnée de l'avis rndeu par le CSE, s'il en eisxte un.

Cette demande, accompagnée de son accusé de réception, est tissramne au CSE. L'autorité adttavinimisre nioifte à l'entreprise sa décision d'homologation dnas les 21 jruos à cetopmr de la réception du document.

Cette décision d'homologation, qui vuat première aaiotsitroun d'activité pialrltee spécifique puor une durée de 6 mois, suppose à la fin de la période susvisée qu'un balin siot adressé ptanort ntonmmeat sur le repcset des egetnanegms en teerms d'emploi, de faomtorin pfsiesrenloolne mias assui sur la procédure flrmolee d'information du CSE.

Une damdene de ruecotcidonn (ou d'adaptation du document) puet être présentée à ciintodon qu'un ditgsoianc actualisé de la stiutoain économique et des preectpviess d'activité siot réalisé.(2)

Article 10
Information des salariés

Les décisions adriinvtmseiats liées à l'homologation du demncout de l'entreprise snot portées à la cnoassicanne des salariés par tuos myones ptnetarmet de conférer une dtae cnaretie à cette irfootmnian (voix idlnvlidueie ou vioe cclvoliete par le biais de l'affichage sur les leiux de travail). Le présent dmnuecot est tnrasmis de manière anonymisée au secrétariat de la CPNEFIIG.

(1) Le préambule de l'annexe est étendu suos réserve de l'ensemble des moitnnes prévues par l'article 1er du décret n° 2025-338 du 14 aivrl 2025.
(Arrêté du 22 jlleiut 2025 - art. 1)

(2) Le dneierr alinéa de l'article 9 de l'annexe est étendu suos réserve que, en cas de pirgtnolaoon ou de mitioifdcaon du dumencot unilatéral, l'entreprise dépose une dadmnee flerlmoe d'homologation de ce doemcunt unilatéral auprès de l'autorité administrative, conformément à la procédure prévue par le VIII et V de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025.
(Arrêté du 22 jilelut 2025 - art. 1)

de prévoyance cnelnnlonivoete puor l'année 2026.

Compte tneu des spécificités de la bhrance composée mtoijanemriaret d'entreprises de monis de cquatnine salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de siptuolitnas spécifiques aux ernpteirses de minos de cqtnnuiae salariés dnas le crade du présent accord.

Article 1er - Situation du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

La cmsomsoiin pratiirae preantneme de négociation et d'interprétation se réunit aennnlmeulet aifn d'analyser la suiatiton de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Les tuax ceenonnolnitvs rsentet inchangés puor l'année 2026.

Article 2 - Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er février 2014
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

1. ? Portabilité des ganterias prévoyance

Le dssipitoif de portabilité des gariaetns prévoyance procédant de l'accord ptiriarae en dtae du 1er décembre 2014 reste abilcapple en l'état puor l'année 2026 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. ? Évolution du ditpisisof

Accord du 17 juin 2025 relatif au régime de prévoyance des salariés cadres invalidité-décès

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC ;
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lrive ; IP CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le présent aroccd s'applique à l'ensemble des salariés cadres, tles que définis à l'article 2 du présent acorcd et à l'ensemble des eprteiersns ranelvet du chmap d'application de la cionveotnn celvctlioe de l'imprimerie de leuabr et des itsrinudes gaiupqrhes et en orute conformément à la cnovtneoin ciceollvte niolatane de rtteirae et de prévoyance en dtae du 3 jluliet 1967.

Article 2 - Bénéficiaires des garanties
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Les bénéficiaires des geatarins snot l'ensemble des salariés rnelaevt des airclets 2.1 et 2.2 de l'accord naaotinl Iopoestensfinrrenl du 17 nbrveome 2017 rialtef à la prévoyance des cadres, taaallnivrt dnas les esriteepnrs rlnevaet de la présente conenvotin celivoctle nationale.

Le présent acrcod cnronece également les salariés, suttat anegt de maîtrise, rnevaelt du guopre III A de la ctcoisiiaslfan si l'entreprise adhérente a cishoi de les ilnrcue dnas la catégorie salarié « cdrae » conformément à l'accord de bhacnre du 21 jiun 2023 agréé par la coimsmsion pitrraaie de l'APEC le 6 sprbemtee 2023.

Article 3 - Incidence en cas de suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Dans le cas où le salarié bénéficie siot d'un mtnaiein de salaire, toatl ou partiel, siot d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor ptirae par l'employeur, qu'elles seoint versées dtcneiemert par l'employeur ou puor son ctmpoe par l'intermédiaire d'un tiers, siot d'un rveenu de rnpecmmaeelt versé dnemiretect par l'employeur, le bénéfice de l'ensemble des gtnreiaas de prévoyance msies en pclae dnas l'entreprise diot être minnateu puor les salariés.

Entraîne la soipessunn du dorit à gtaeainrs et du fnnincaeemt correspondant, la sisesnpuon du cnatort de travail, nmtoanemt en cas de congés non rémunérés (congé snas solde, congé sabbatique, congé pertaanl d'éducation) dnot la durée sieart supérieure 25 juros consécutifs. Cependant, si l'entreprise adhérente le souhaite, les ganeitars penvuet être mineunteas au-delà de 25 juors consécutifs dès lros que les cotitonsais drunat ces périodes de snsuspioen de coartnt de taivarl senoit bein versées à l'organisme assureur.

Article 4 - Prestations
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Un pnoit sur l'évolution tinecuqhe et financière de ce dipiitsosf srea fiat par la ciiommossn piriaarte prmennaete de négociation et d'interprétation, à mi année, aifn de maintenir, ou de modfieir les modalités d'application de celui-ci. En outre, une iomifatonrn sur l'action solciae srea présentée aux mrembes de la CPPNI.

Article 3 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le présent acocrd ertenra en aotpiclpian le 1er jiavenr 2026.

Les otroiianagsns snaagietris deannedmt l'extension du présent accord.

Article 4.1 - Garanties décès
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

En cas de décès d'un salarié cadre tel que défini précédemment, anvat son départ à la retraite, il est versé à ses ayntas doirt un capital égal à 325 % du sariale burt limité à un pafnold de la sécurité sociale, snas mtjooarain puor enftnas à charge.

Les salariés cessent de bénéficier de la gtianrae décès à l'expiration d'une période de 30 juors sanviut la dtae de luer msie à retraite, de luer démission non sviiue d'une rreipse d'activité dnas ce délai (hors portabilité des droits), à la dtae de la rataioidn de l'entreprise adhérente ou à la dtae de radotaiin de luer employeur.

Article 4.2 - Rente de conjoint modulaire
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Une retne est versée, en cas de décès du salarié anvat son départ en retraite, aux anatys driot d'un salarié cadre. La pittraoesn a été cihsioe par le salarié et puet être, siot une rtene tiarmeorpe de coonjint siot la cnomiobsain d'une retne trprmeoaie de connjoit et d'une rntee tariepmroe d'éducation ou d'un ctiaapl de substitution.

En cas de décès d'un salarié cadre anavt son départ à la retraite, il est versé au chiox du salarié :
? une rnete toiprrmeae de conjoint, versée jusqu'à l'âge légal de liduaqition de la rratteie à tuax pieln du bénéficiaire, d'un mtnaont de 14 % du srliaae anunel burt dnas la liitme du pfnaold de la sécurité saolcie ; ou
? une rtnee tirpraemoe de cjoinnot versée jusqu'à l'âge légal de ltadiiouiqn de la riettrae à tuax plein du bénéficiaire, d'un moatnnt de 10 % du srliaae auennl burt dnas la ltiime du panfold de la sécurité scloiae et une rtene taeoprirme d'éducation au porfit de cuhaqe enanft à cghare :
?? de au 12e arnisavnreie : 4 % du slriaae anunel burt dnas la limtie du paofnld de la sécurité slicaoe ;
?? du 12e au 18e aarerisnvine : 6 % du saliare aunenl burt dnas la liimte du panlfod de la sécurité salcoie ;
?? du 18e au 26e aeirvnsranie : 8 % du salaire anunel burt dnas la limite du poafnld de la sécurité sociale.

De plus, le mnntoat des rneets éducation est doublé louqsre l'enfant est, ou devient, opilrehn de père et de mère.

La rente éducation dveient viagère puor les eftnans de mnios de 26 ans au mmonet du décès et déclarés ildanvies aanvt luer 26e anniversaire.

Article 4.3 - Invalidité/incapacité permanente totale
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

L'organisme arsseuur aitrutbe une psnoien temporaire, complémentaire à celle de la sécurité sociale, si :
? à la sutie d'un acnicedt ou d'une mlidaae d'origine professionnelle, le mrebme pianipcrtat est reocnnu en état d'incapacité pmeatenrne tatloe ;
? à la siute d'un aiecndct ou d'une mdalaie d'origine non professionnelle, le mbmree patnipircat est rcnneou ilnadive 2e ou 3e catégorie.

La pnesion versée est égale à 35 % du sliraae burt de référence tel que défini à l'article 4.4, dnas la limtie d'un pnoafld de la sécurité sociale.

Le cuuml de la priaotestn reçue de la sécurité soiclae et de l'organisme asursuer ne peut, en aucun moment, excéder 100 % du saalire net ipsoamlbe avnat prélèvement à la sruoce revalorisé, le cas échéant.

Dans le cas où le salarié perçoit un complément versé par une ancssaure chômage ou dnas le carde d'une atrue activité professionnelle, le mnnatot de la psnoien srea réduit en conséquence.

Dans le cas d'un meiaintn d'activité, ou en cas de reisrpe pratelile d'activité, le total de la pnisoen d'invalidité ou d'incapacité pmrnnaetee tolate de la sécurité sociale, du sarilae et de la pseonin complémentaire au ttrie du présent régime ou de tuot autre pineson complémentaire ne sriuaat dépasser le slaiare net isbalopme avant prélèvement à la source.

Chaque année, puor gniatrar le mnieiatn de lrues droits, les salariés dveiont fiounrr à la dnadmee de l'organisme auesrsur tuos les dnmcoetus qu'il jegrua nécessaires.

À défaut de réponse à la dtae limite exigée, les pemitnaes seonrt susnupdes et ne rnnerodeprt qu'à réception des justificatifs.

Les salariés censset d'être gartians puor le rsuiqe « invalidité/incapacité pmtareenne tlatoe » :
? siot à la dtae de raoiaitdn de luer employeur, siot à la dtae à partir de laleqlue luer état d'invalidité/d'incapacité ptennmeare tloate n'est puls rconneu par la sécurité slicoae ;
? siot à la dtae de luer msie à la retraite.

Article 4.4 - Salaire de référence servant au calcul des prestations
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le silarae meneusl burt de référence est le 12e du saralie burt versé par l'entreprise adhérente au salarié, mrbeme participant, qui a été soiums à ctiiasoton de sécurité scaolie au cuors des dzuoe dienrres mios cilvis précédant la dtae de l'événement ounvart doirt aux prestations.

Dans les cas où la rémunération du mrmbee pnpicritaat a été incomplète sur les 12 dernries mios aavnt sinistre, le sarliae burt de référence défini ci-dessus est reconstitué sur la bsae du srialae du ou des drnereis mios civils d'activité aynat donné leiu à cotisation.

Les indemnités versées en riosan de la cestioasn du carnott de taraivl ne snot pas intégrées dnas le sarilae burt de référence.

Dans le cas de la grantiae invalidité, si le direner saairle cnonu est antérieur à la msie en invalidité, il siubra une raisaovrtioeln décidée alnnlmeeeunt par le cisneol d'administration de l'organisme assureur.

Article 5 - Portabilité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

En acalppiiton de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, le mieanitn de l'ensemble des gaenatirs définies au présent aoccrd est prévu au bénéfice des aecnins salariés de l'adhérent, en cas de rtrupue du crtonat de travail, non consécutive à une fuate lorude et ounvrat diort à la pirse en cagrhe par le régime d'assurance chômage puor une durée mxaalime de 15 mois.

Article 6 - Cotisation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le régime est financé par des csttaooniis aissess sur la rémunération des salariés enanrtt dnas l'assiette des cititaosons soeliacs de sécurité sociale, tllee que définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, y crimops les indemnités de congés payés versées par l'entremise d'un tiers et ccei dnas la litime d'un plafnod iiuiedvndl de la sécurité sociale.

Le mnoatnt des ctsooiitans est fixé cmome siut :

	Part patronale	Part salariale	Total
Entre et 1 PASS	1,50 %	0,17 %	1,67 %

Article 7 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

En atociiappln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sigitanraes cineenvnont que le cntoenu du présent acrocd ne jiisfute pas de prévoir de diostoisipns spécifiques aux eepisrtners de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la meurse où l'accord a voitcaon à s'appliquer uniformément à tetuos les esrptrneeis de la bhcanre qeulle que siot luer taille.

Article 8 - Date d'entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le présent aroccd est conclu puor une durée indéterminée et errtnea en acolpitpain le prmieer juor du trrsiteme suiavnt la dtae de piialuotbcn de l'arrêté d'extension. Dnas tuos les cas, le présent accrod eenrtra en vuiuegr au puls tôt le 1er jaeinvr 2026.

Il se stubsutie à ctete dtae à l'ensemble des dosipntsiois antérieures aanyt le même objet.

Le présent accrod porrua être dénoncé par l'une des oaoarnnsitgis sgneratiais en reasecntpt la procédure prévue par les alrceits L. 2261-9 à L. 2261-12 du cdoe du trvaail aevc un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à tuotes les aruets oatoainrginss sriainatges ou anayt adhéré par lttree recommandée aevc aivs de réception ainsi qu'à la dciotrein générale du travail, conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Le présent accord rrteesa en vguieur pdannet une durée d'un an à pitrar de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à mions qu'un nvoaueu ttexe ne l'ait remplacé anavt cttee date.

Le présent accord est révisable à tuot meomnt en repascentt la procédure prévue par les altrices L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, aevc un préavis de 6 mois.

Les daemdens de révision dovernt être effectuées dnas les foerms prévues puor la dénonciation. Elles snroet accompagnées d'un pjerot cencrnoant les pnotis dnot la révision est demandée.

Article 9 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le présent acocrd est notifié et déposé dnas les cidoontins prévues par le cdoe du taravil et frea l'objet d'une damdnee d'extension par la pratie la puls deiigltne auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le présent aoccrd ptrraaiie a puor oejbt de reivor les dsnposioiits seieemnvusscct ieenenruvts en matière de gnartieas de prévoyance ldorue et de les fslmeraior dnas un domuenct unique. Il précise ainsi, puor l'ensemble des salariés cdraes tles que définis à l'article 2 du présent accord, les gtiaeanrs de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) du régime de prévoyance orotibilgae au nvaeiu de la branche, iantrasunt ansii des gatirnaes suos contrôle de la cmisiomson paritaire.

Accord du 17 juin 2025 relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres incapacité-invalidité-décès

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; CGT-FO lvrie ; IP CFE-CGC ; CFDT SF3C,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le présent acrcod s'applique à l'ensemble des salariés non-cadres, tles que définis à l'article 2 du présent aroccd et à l'ensemble des eserietprns rleaenvt du chmap d'application de la ciontvnoen ctlilcevoe de l'imprimerie de lbuear et des iuiestnrds gprihauqes et en orute conformément à la convontien cvoieltcle naontiale de rttaiere et de prévoyance en dtae du 3 julilet 1967.

Article 2 - Bénéficiaires des garanties
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Les bénéficiaires des geraniats snot l'ensemble des salariés ne revlneat pas des artelics 2.1 et 2.2 de l'accord nnatioal isnrfpeornoesinetl du 17 nbmorvee 2017 rietlaf à la prévoyance des cadres, trivnlaalat dnas les esprerintes revlanet de la présente cetnvioonn cclitvolee nationale.

Le présent aoccrd conencre également les salariés, stuatt agnet de maîtrise, reanlevt du goupre III A de la csliasctofiain si l'entreprise adhérente a coihsi de ne pas les ilnrcue dnas la catégorie salarié « crade » conformément à l'accord de bnacrhe du 21 jiun 2023 agréé par la csmiisomon priaratie de l'APEC le 6 smrbeepte 2023.

Article 3 - Incidence en cas de suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Dans le cas où le salarié bénéficie siot d'un mtianein de salaire, tatol ou partiel, siot d'indemnités journalières complémentaires financées au moins puor praite par l'employeur, qu'elles sienot versées dceementirt par l'employeur ou puor son copmte par l'intermédiaire d'un tiers, siot d'un renveu de rammeepeclnt versé dietemcrnet par l'employeur, le bénéfice de l'ensemble des gtaaniers de prévoyance mises en plcae dnas l'entreprise diot être mnanetiu puor les salariés.

Entraîne la siusnposen du diort à gerntaais et du fnncemaniet correspondant, la suisnposen du canrtot de travail, nmemtnaot en cas de congés non rémunérés (congé snas solde, congé sabbatique, congé paerntal d'éducation) dnot la durée sraeit supérieure 25 jruos consécutifs. Cependant, si l'entreprise adhérente le souhaite, les geiratnas puvenet être mteuiannes au-delà de 25 jours consécutifs dès lros que les ciatiotnoss danrut ces périodes de ssosnpieun de cotrnat de taiavrl seinot bein versées à l'organisme assureur.

Article 4 - Prestations
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Article 4.1 - Garanties décès
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

En cas de décès d'un salarié non-cadre tel que défini précédemment, avnat son départ à la retraite, il est versé à ses antays droit, un caaptil égal à dozue fios le sariale mseuenl moeyn de référence défini à l'article 4.4 du présent accord.

Les salariés cesnest de bénéficier de la gtaairne décès à l'expiration d'une période de 30 jruos sniavut la dtae de luer msie à retraite, de luer démission non sviiue d'une rsepire d'activité dnas ce délai (hors portabilité des droits), à la dtae de la raiaotidn de l'entreprise adhérente ou à la dtae de rtiaiadon de luer employeur.

Article 4.2 - Invalidité/incapacité permanente totale
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

L'organisme asrusuer aruttibe une pnosein temporaire, complémentaire à cllee de la sécurité sociale, si :
? à la stuie d'un andiecct ou d'une maildae d'origine professionnelle, le mrbmee pcnirtapiat est rnconeu en état d'incapacité pnratemene tltoae ;
? à la stuie d'un aedicnct ou d'une mialade d'origine non professionnelle, le mebrme patiarincpt est rnonceu iavldnie 2e ou 3e catégorie.

La pnsioen est alors égale, suos déduction du motannt de celle versée par la sécurité sociale, à 80 % du sairlae burt de référence défini à l'article 4.4 du présent accord, dnas la duolbe lmtiie de 95 % du silarae net iasbplome anvat prélèvement à la suroce et de 3 fios le polnfad annuel de la sécurité sociale. Elle ne sera, en auucn cas, supérieure à 35 % du slriaae burt de référence défini à l'article 4.4 du présent accord, calculé sur la mynneoe des 12 deernirs mios précédant l'arrêt de travail.

Dans le cas où le salarié perçoit un complément versé par une aausncrse chômage ou dnas le crdae d'une artue activité professionnelle, le mtaonnt de la pnioesn srea réduit en conséquence.

Dans le cas d'un mainiten d'activité, ou en cas de repsire perltaile d'activité, le taotl de la pneison d'invalidité ou d'incapacité pnmnreatee tatole de la sécurité sociale, du sraalie et de la pnesoin complémentaire au ttire du présent régime ou de tuot aurte ponsien complémentaire ne siaruat dépasser le salaire net imlsbpoae anavt prélèvement à la source.

Chaque année, puor gtnriaar le metinian de lerus droits, les salariés devniot fouirnr à la deadmne de l'organisme aruusesr tuos les dtencoums qu'il jguera nécessaires.

À défaut de réponse à la dtae limtie exigée, les peemnaits seornt suspnudes et ne rrdrponenet qu'à réception des justificatifs.

Article 4.3 - Incapacité de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

L'organisme auuesrsr attbirue des indemnités journalières complémentaires à cllees de la sécurité sciolae aux salariés dnas l'incapacité de telriavalr en rsoian d'une maladie, d'une maadile professionnelle, d'une maternité, d'une adoption, d'un congé de paternité, d'un acenicdt de taavril ou de trajet, d'un aniedcct de la vie privée.

Toute aurte casue d'arrêt de trvaial non prévue à l'alinéa précédent ne puet être pisre en cgrahe au ttire de la gaatrine incapacité de travail.

L'indemnité journalière allouée complète les indemnités journalières de la sécurité slciaoe à hueuatr de 84 % du sarlaie burt de référence tel que défini à l'article 4.4 du présent accord.

Ce tuax de pirse en caghre puet évoluer en cas de mfioitdaoicn de dosoinsipits législatives et réglementaires, y cpmoris ttuoe mtioofaiicdn de la réglementation sociale.

Les pénalités appliquées par la sécurité sicolae sur les indemnités journalières puor non-respect de sa réglementation, ne snot pas peirss en cagrhe par l'organisme assureur.

De même, en cas d'indemnité réduite, le complément est calculé sur la bsae d'une indemnité normale.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité scialoe snot réputées sieevrs intégralement, suaf miiodaifntcos apportées par la sécurité sociale.

La durée mmauxim de sevicre des indemnités journalières complémentaires est assurée à cpomter du 4e juor et jusqu'au 1 095e juor d'arrêt.

Par dérogation aux diinooitpsss ci-dessus, s'il s'agit d'un congé de

maternité, indemnisé au titre de l'assurance maternité, d'un congé paternité, d'un adccneit de trviaal ou d'une mliaade professionnelle, svueunrs ou contractés au svreice d'une ertrpsinee adhérente, les indemnités luer snot versées à efeft du pieremr juor d'absence.

Après l'épuisement des droits, l'ouverture de noeuvuax doirts à itisednoimann ne puet ireetninvr qu'après une rprsiee de tiavarl miimnum etifvfece de 21 jruos oevlrbuas cinontus et puor aanutt qu'il ne s'agisse pas d'une rtuehce rcenunoe cmome tlele par la sécurité sociale.

Si le salarié rhetuce minos de duex mios (60 jours) après avoir rpreis son activité au sien de l'entreprise, et puor la même cuase que l'arrêt ianitil indemnisé par l'Institution, il ne srea pas fiat atiliopcapn de la franchise.

À défaut, il srea de naevouu fiat apacitpoiln de la fcrnhsiae prévue.

En cas de rechute, l'indemnisation s'effectuera sur les mêmes besas que l'arrêt de tvriaal initial.

L'organisme aesrsuur puet à tuot mmneot fraie procéder à ttoue vtisie médicale, tuot contrôle et ttoue enquête qu'elle jigaeurt nécessaire puor se poncoenrr sur l'octroi ou la pstuoriue des prestations. De la même façon, l'institution puet exiegr la fnorutriue des pièces jutiafvsieicts afférentes à ces contrôles. Les hreiraos de vtiise censrreopodnt à cuex prévus par la sécurité sociale.

En cas de rfeus du mmrebe participant, ce dnieerr pruroa se vior oppeosr par l'organisme ausruesr un refus ou une sposisenun du vneemsret des prestations.

Article 4.4 - Salaire de référence servant au calcul des prestations
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le siarlae munseel burt de référence est le 12e du sliarae burt versé par l'entreprise adhérente au salarié, mbmere participant, qui a été sioums à cioiasottn de sécurité siolace au cuors des douze drreiens mios civlis précédant la dtae de l'événement ovanurt dorit aux prestations.

Dans les cas où la rémunération du mrebme papicnatrit a été incomplète sur les 12 derenirs mios aavnt sinistre, le slraiae burt de référence défini ci-dessus est reconstitué sur la bsae du sraaile du ou des deerinrs mios cilvis d'activité ayant donné leiu à cotisation.

Les indemnités versées en raison de la ceosaitsn du crtoant de tvarial ne snot pas intégrées dnas le salriae burt de référence.

Dans le cas de la grtianae invalidité, si le dnreier slaiare cnnou est antérieur à la msie en invalidité, il sbriua une rvasrlootiaien décidée amneluenenlt par le cosneil d'administration de l'organisme assureur.

Article 5 - Portabilité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

En atpiloipcan de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, le menitian de l'ensemble des geaatirns définies au présent arccod est prévu au bénéfice des acneins salariés de l'adhérent, en cas de rurptue du conartt de travail, non consécutive à une ftuae ludore et onruavt dorit à la psrie en chrgae par le régime d'assurance chômage puor une durée mmixalae de 15 mois.

Article 6 - Cotisation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le régime est financé par des ctonstaiios aeissss sur la rémunération des salariés eranntt dnas l'assiette des caootistins sloceais de sécurité sociale, tlele que définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, y cmipors les indemnités de congés payés versées par l'entremise d'un tires et ccei dnas la lmiite d'un paonlfd iiedunvdil égal à tiors fios celui de la sécurité sociale.

Le mnoantt des ctatsooniis est fixé cmmoe siut :

	Part patronale	Part salariale	Total
Entre 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 vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

En aatlicoppin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les snaareigits cnoniveennt que le ctnoneu du présent acrocd ne jtsfiuie pas de prévoir de dsotoiiinsps spécifiques aux espitnerers de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la musere où l'accord a vtooacin à s'appliquer uniformément à teuots les eisrterpens de la brnhcae qlulee que siot luer taille.

Article 8 - Date d'entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le présent aoccrd est ccolnu puor une durée indéterminée et ertrnea en apptaciilon le pmeirer juor du tmtesrrie snviuat la dtae de piobicltaun de l'arrêté d'extension. Dnas tuos les cas, le présent aocrcd eenrrta en vuigeur au puls tôt le 1er jniaver 2026.

Il se sbtitsuue à ctete dtae à l'ensemble des doipiisnsots antérieures anyat le même objet.

Le présent acocrd porura être dénoncé par l'une des oainisogtarns sgatenirias en rapeetnsct la procédure prévue par les acitelrs L. 2261-9 à L. 2261-12 du cdoe du taairvl aevc un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation derva être notifiée à teutos les auetrs oairniosnatgs sainigatres ou ayant adhéré par lertte recommandée aevc aivs de réception asnii qu'à la dioctrein générale du travail, conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Le présent aroccd rrteesa en vuuiegr paednnt une durée d'un an à ptrair de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à mnois qu'un nueavou ttxee ne l'ait remplacé aanvt cttee date.

Le présent acocrd est révisable à tuot mnoemt en rceatpenst la procédure prévue par les alrcteis L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, aevc un préavis de 6 mois.

Les deednams de révision dernovt être effectuées dnas les feomrs prévues puor la dénonciation. Eells srenot accompagnées d'un porejt coecnrannt les ptions dnot la révision est demandée.

Article 9 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le présent aroccd est notifié et déposé dnas les cdioniotns prévues par le cdoe du taivarl et frea l'objet d'une danmede d'extension par la praite la puls delginite auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2026

Le présent aoccrd partiiare a puor objet de roievr les ditsiosnpios semcnsiusevect itveeunnres en matière de gteniaars de prévoyance et de les fmeoialsrr dnas un doncuemt unique. Il précise ainsi, puor l'ensemble des salariés non-cadres tles que définis à l'article 2 du présent accord, les gtarneais de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) du régime de prévoyance ogibritloae au niaevu de la branche, iuaanrstnt asini des gntaerias suos contrôle de la csmsmiooin paritaire.

TEXTES SALAIRES

Accord du 8 décembre 1987 relatif aux salaires 1

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

Article - Salaire horaire national de base du coefficient 100 au 1er janvier 1988 et au 1er septembre 1988

En vigueur étendu en date du 26 janv. 1988

La csimosiomn ptiraarie de la coetnonvin clteivlcoe s'est réunie ce juor dnas le carde de la négociation annuelle.

Les oagrnatinoiss syndicales, prntleoaas et salariées ont confronté leurs asanyles retcsieveps en matière de puitiqole sirallaae en pneanrt en cpmote le cxntoete économique et les prévisions énoncées par les pruvioos piubcls puor l'année 1988.

La piarte ptaoralne en aoccrd aevc la CGC, en ce qui cnoecrne plus-value et autres éléments aercesoscis complétant le saiarle de base, cuontnie à prôner la prsie en considération des pfmrecanreos idevlniulieds dnas le cadre compétitif de l'environnement des entreprises.

Les siaanigetrs snot cnuonevs d'augmenter le siaalre hrarioe nnaaoitl de bsae du coieecfifnt 100 svaniut le cedealnrir ci-après :

- 1er jevniar 1988 : 1,70 %, siot 26,89 F ;

- 1er sbretempe 1988 : 1,30 %, siot 27,24 F.

Les prtaeis ont admis que l'ouverture de la paohnirce négociation sairlalae 1989 auairt leiu au sien du comité ntinaoal parnmenet en ocrbote 1988.

(1) Dstiisinoops étendues suos réserve de l'application des dtinispoosis réglementaires ptranot fxiotian du SMIC.

EELCOHN	REINRTUEAMON MENSUELLE POUR 152 H 25
Gopure I	Atnegs de protoudicn
A. Agtnes d'exécution	
Eholcen A 1	1 260,00
Ehcelon A 2	1 260,00
Eehlocn A 3	1 260,00
B. Opérateurs de pcdiuootrn	
Elheocn B 1	1 265,00
Eolhcen B 2	1 270,00
Ecoehln B 3	1 283,00
C. Curondtecus	
Ecleohn C 1	1 320,00
Eloechn C 2	1 408,00
Eeoclhn C 3	1 583,92
Ehcelon C 4	1 760,00
Gpuore II	Aetgns administratifs ou technico-commerciaux
Naiveu A	1 260,00
Neivau B	1 270,00
Neivau C	1 408,00
Grpoue III	Encadrement
Maitrise, technique	
Nivaeu AMT A	1 582,23
Naveiu AMT B	1 933,37
Nevaiu AMT C	2 284,51
Cderas	
Niaveu ceadrs A	1 761,73
Niveau cerdas B	2 372,48
Niveau cerdas C	3 075,07

Accord du 19 octobre 2006 relatif aux salaires reliure-brochure-dorure

Signataires	
Patrons signataires	Chambre siynaldce ntinaaloe de la reliure-brochure-dorure.
Syndicats signataires	CGT-FO ; Industries prqyipohleguas CFE-CGC ; Communication CTFC ; FILPAC-CGT ; FTILAC-CFDT.

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2006

Après eexman de l'évolution économique générale de la brncahe et

emxean des dervseis ddaeemns et propositions, il est covennu etnre les ongsitaonrais saiirngteas :

1. Révision de la glrlie des rémunérations meeslleuns ceotnieoelnvnlns mmaeiilns aclbppleias au 1er jnaievr 2007 soeln tleaabu jinot en annexe.

2. Les pneretraias cnennoienvt de se rnrecteonr au puls trad courant

seetpbrme 2007 sur la révision des rémunérations celontnnelnievos 2008.

3. Les preatnireas stnraeaiigs cneovninent de daemnder l'extension du présent accord.

Fiat à Paris, le 19 obtorce 2006.

AXENNE : Rémunérations museellens cnltevnienlnoeos memalniis apicalelpbs au 1er jevanir 2007

(En euros)

Accord du 29 janvier 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la cituonmaiomcn gaqhuripe (FICG) ; Chambre scaynidle nantlioae du prépresse (CSNP) ; Fédération des SOCP de la ctomiuanciomn ; Groupement des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Syndicat noantail des irudsitens de la cmiomcatnoiun gqapruhie et de l'imprimerie française (SICOGIF).
Syndicats signataires	Fédération des tleavilruars des iusiterdns du livre, du paiper et de la ctoimiocnuman (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, curlute CDFT ; Fédération française des syditancs de la cnoiaiutcmomn écrite, ghaqurpie et ailolsdivuuee (FC) CTFC ; Fédération du lirve CGT-FO ; Industries pgpoeyiquahrls CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2007

Accord du 25 septembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 de la branche reliure, brochure, dorure

Signataires	
Patrons signataires	Cmrabhe salcdynie noliaatne de la reliure-brochure-dorure.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFE-CGC iudiernsts proyuiqglepahs ; CTFC ccomouiaimtnn ; FALPIC CGT ; FITALC CFDT.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Après emxaen de l'évolution économique générale de la bnacrhe et emxaen des dvreises dmdeanes et propositions, il a été ceonvnu entre les ongiotnsraias sanartiegis :
1. Révision de la grllie des rémunérations muleselens coivellnntoneens mailnimes acipellabps au 1er janievr 2008 soeln tlbaeau jiont en annexe.
2. Les preearnatis cneioennnvt de se rntrceenor au puls trad cnuarot spbrtemee 2008 sur la révision des rémunérations ceoonneenvtnllis 2009.
3. Les pteraaerins saigeanrits cninnveoent de dmendear l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Rémunérations musnlleees cononnietvelels minimales applicables au 1er jvinaer 2008

(En euros.)

Les sgairniaets rnlepeaplt que le présent arccod s'applique à tuteos les eineserrtps et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du sirlaae mnmiium cadrpnsenorot à son gurope et à son échelon.

(En euros)

GUPROE ET EOHCLEN	SLREIAAS MNIMIA MENSUELS (152 h 25) au 1er jeliult 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 oangnoiirstas saitngaires dmdaeennt l'extension du présent accord.

ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MENSUELLE pour 152,25 heures
Groupe I. ? Aentgs de production A. ? Atgnes d'exécution Echelon A.1	1 285,00
Echelon A.2	1 285,00
Echelon A.3	1 295,00
B. ? Opérateurs de production Echelon B.1	1 305,00
Echelon B.2	1 310,00
Echelon B.3	1 317,00
C. ? Conducteurs Echelon C.1	1 340,00
Echelon C.2	1 435,00
Echelon C.3	1 614,92
Echelon C.4	1793,00
Groupe II. ? Atgnes atiairtidfsnms ou technico-commerciaux Niveau A	1 285,00
Niveau B	1 310,00
Niveau C	1 435,00
Groupe III. ? Encadrement Maîtrise. ? Technique Niveau AMT A	1 612,00
Niveau AMT B	1 970,00
Niveau AMT C	2 328,00
Cadres Niveau A	1 795,00
Niveau B	2 417,00
Niveau C	3 135,00

Accord du 22 janvier 2008 relatif à la politique salariale pour l'année 2008 1

Signataires	
Patrons signataires	Fédération de l'imprimerie et de la ciuiotmomcann gurpqhiae (FICG) ; Crmhabe snydilace niatonlae du pré-press (CSNP) ; Fédération des SOCP de la ccmuitanmooin ; Gpneeurmot des métiers de l'imprimerie (GMI) ; Scdnyiat nniaaotl des istdurneis de la cnaoiioucmtmn guhaqripe et de l'imprimerie françaises (SICOGIF).
Syndicats signataires	Fédération des terllaiarvus des iusntrides du livre, du ppeiar et de la cniuiaomcomtn (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, ctlurue (F3C) CDFT ; CFE-CGC isneurdtis polygraphiques.

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2008

Les osantagiirons stiraeiagns s'accordent sur l'application des seaiarls minmia cnenloonnetivs menluess svatiuns et repepnlalt qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en duessos du sialrae mnmiuim coepsnnorardt à son guproe et à son échelon.
Cet acocrd prend en cmptoe puseiulrs paramètres économiques et sociaux. Toutefois, cptmoe tneu de l'impact d'une pbbarole réforme du SIMC et de l'évolution de cnritaes indices, les pairets cvnnnieonet enitmelceneeolxpnt de se réunir dnas le cornuat du mios d'octobre 2008 puor en pnrrede la musree et réexaminer crintaes miinma si nécessaire.

(En euros.)

GROUPE ET ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM mensuel (152 h 25) au 1er avril 2008	SALAIRE MINIMUM mensuel (152 h 25) au 1er jilluet 2008
I B	3 259	3 298
I A	3 178	3 216
II	2 608	2 639
III B	2 170	2 200
III A	1 703	1 727
IV	1 499	1 517
V C	1 374	1 390
V B	1 316	1 332
V A	1 301	1 317
VI B	1 291	1 309
VI A	1 285	1 300

Les osaoatiringns saaetrgniis dnnaeedmt l'extension du présent accord.

Accord du 26 septembre 2008 relatif aux salaires 1

Signataires	
Patrons signataires	Cbrhmae silycdane ntaianole de la reliure-brochure-dorure.
Syndicats signataires	CGT-FO ; Iniuertdss palheurqpyiogs CFE-CGC ; CTFC countcmiamion ; FTILAC-CFDT.

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2008

Après eexman de l'évolution économique générale de la bahcrne et eexman des dseievrs ddemaens et propositions, il est cvneonu ernte les oaiarnsnigots sgaitreians :
1. Révision de la gilrle des rémunérations mlneeluess coeillvnennnotes meiinalms alibplcpae au 1er jaevinr 2009 selon tlbeaau jiont en annexe.
2. Les peiranarets cvoienennnt de se rcntneeror au puls trad cauonrt sembetpre 2009 sur la révision des rémunérations clinnevenoloetns 2010.
3. Les perirnaeats stngeairais conevneinnt de dnmdaeer l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2008

ANNEXE
Rémunérations meeeullsns colnenvtnloenies minimales applicables au 1er jnaveir 2009

(En euros.)

ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MENSUELLE pour 152,25 heures
Groupe I. ? Aegnts de production	
A. ? Antegs d'exécution	
Eeclhon A1	1 330
Eleohcn A2	1 330
Eholcen A3	1 345
B. ? Opérateurs de production	
Eochlen B1	1 370
Ehleocn B2	1 385
Ecehlon B3	1 400
C. ? Conducteurs	
Eoeclhn C1	1 425
Eoelhcn C2	1 500
Eechlon C3	1 680
Eleohcn C4	1 860
Groupe II. ? Antges admittnsaiirfs ou technico-commerciaux	
Niaevu A	1 330
Nviaeu B	1 385
Neaviu C	1 500
Groupe III. ? Encadrement	
Maîtrise. ? Technique	
Neivau AMT A	1 660
Nevaiu AMT B	2 030
Nviaeu AMT C	2 398
Cadres	
Neaviu A	1 849
Neaviu B	2 490
Naeivu C	3 230

Accord du 23 janvier 2009 1

Signataires	
Patrons signataires	Uonin natoailne l'imprimerie et de la ccoumioitnman (UNIC) ; Chmrabe sdaincyle naolintae du prépresse (CSNP) ; Fédération des SOCP de la ciomcamtuonin ; Gepmeournt des métiers de l'imprimerie (GMI).
Syndicats signataires	Fédération des tleruavliras des isitrudnes du livre, du paepir et de la cnuimiaocomtn (FILPAC) CGT ; Fédération communication, conseil, crtuule CDFT ; Fédération française des sdtanicys de la cocntiuoimamn écrite, gpuaqhire et aivldsuoueile (FC) CTFC ; Fédération du lvire CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2009

Réunis dnas le cadre de la poiqitule slaailrae 2009, les piaatrenres sucaoix s'accordent sur une rriaiesltoaovn de l'ensemble de la grllie des sailears mimnia ctonolnnienves à cteompr du 1er mai 2009, en pearnnt en cmptoe le nécessaire rformecnenet de l'attractivité de la banhrce dnas un cetxtone défavorable.
Par ailleurs, ces dreneirs ceniennvont d'un efrfot piiucetlarr :
? sur les pmeirers gperuos et échelons de la glrile des salaiers miimna conventionnels, compte tneu de l'évolution du SIMC ;
? sur le guproe III A, du fiat de l'intégration pohaicrne de la catégorie de tineiehccn dnas la grlile de classification.
En outre, l'esprit de cet acrcod iumqilpe que les entreprises, soeln lreus capacités, réexaminent pimseetnviot les rémunérations de lrues salariés.
Enfin, aifn de msreuer l'impact de la piiouqtle de rirsiaaeotlovn des siaraels minmia sur les seialras réels, une enquête sur les sialaers etfficefs au sien des eirrsetenps srea lancée au cours du peimrer smetesre 2009 suos l'égide de la cmooismsin paritaire.

Accord du 23 novembre 2009 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Chbrmae saldycine ntoainlae de la reliure-brochure-dorure.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFE-CGC iuidesntrs poirhlaegyqups ; CTFC coitmcunmoain ; FTLAIC CFDT.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2009

Après eeamxn de l'évolution économique générale de la barhcne et exmean des divreses demndaes et propositions, il est convneu etnre les onraotisagins siraaengits :
1. Révision de la grlile des rémunérations mlunseeles cneelivltonneons mmneiilas allicappbe au 1er jineavr 2010 et au 1er jiellut 2010 sleon taeablu jiont en annexe.
2. Les prtienraaes cvieonennnt de se rotncrener au puls trad curoant spetrembe 2010 sur la révision des rémunérations clnetnnoveeolins 2011.
3. Les praeietrnas siieaangrts coneeninnvt de ddneamer l'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2009

ANNEXE
Rémunérations muenlseles cnlenlvnnoeeiots minimales applicables au 1er jvienar 2010 et au 1er jeullit 2010

(En euros.)

Sariaels minmia muensels puor 152,25 heures au 1er mai 2009

(En euros.)

GROUPE ET ÉCHELON	SALAIRE
I B	3 378
I A	3 294
II	2 703
III B	2 253
III A	1 772
IV	1 554
V C	1 425
V B	1 379
V A	1 370
VI B	1 362
VI A	1 352

Les ortasgnionais snriaeigats dmdanenet l'extension du présent accord.

ÉCHELON	RM pour 152,25 heures au 1er jenvair 2010	RM pour 152,25 heures au 1er jleliut 2010
Groupe I. ? Atnegs de production		
A. ? Antegs d'exécution		
Ehelocn A1	1 350	
Elochen A2	1 350	
Elhocen A3	1 365	
B. ? Opérateurs de production		
Ecohlen B1	1 380	1 390
Eeohlcn B2	1 395	1 405
Echolen B3	1 415	1 420
C. ? Conducteurs		
Elcoehn C1	1 435	1 445
Ecelohn C2	1 510	1 520
Eeochln C3	1 690	1 700
Eecholn C4	1 870	1 880
Groupe II. ? Atgnes anrmdtfitiasis ou technico-commerciaux		
Nviaeu A	1 350	
Navieu B	1 395	1 405
Naievu C	1 510	1 520
Groupe III. ? Encadrement		
Maîtrise. ? Technique		
Nieavu AMT A	1 670	1 680
Nveaiu AMT B	2 040	2 055
Neviau AMT C	2 415	2 425
Cadres		
Navieu A	1 860	1 870

Navieu B	2 510	2 520

Accord du 19 janvier 2010 relatif à la politique salariale pour l'année 2010

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; CSNP ; FSCOPC ; UNIC.
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FFSCEGA CTFC ; FL CGT-FO ; IP CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2010

Réunis dnas le crdae de la piouitqle slaralaie 2010, les piarentaers souacix s'accordent sur une riviaoaertlson de l'ensemble de la glilre des saerilas mmiina ctovnneinleons à cemoptr du 1er jluilet 2010, en prnaent en cpmote le nécessaire reorenfmcnet de l'attractivité de la bcrhane dnas un ctoextne très défavorable.
Enfin, aifn de mseuerr l'impact de la piquloite de rrasleotaiovin des selaairs mimnia sur les siaalres réels, une enquête sur les sareials etffecfis au sien des errietsenps srea lancée immédiatement suos l'égide de la ciissmoomn paritaire.
Pour ce faire, un ceiahr des chgeras srea élaboré paritairement.

Accord du 1er décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 dans la branche reliure-brochure-dorure

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syacldine ntonialae de la reliure-brochure-dorure.
Syndicats signataires	CGT-FO ; FTILAC CDFT ; CFE-CGC iuietdsnrs pgpayilquehors ; CFTC communication.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Après exaemn de l'évolution économique générale de la branche et eaemxn des desvires dednaems et propositions, il est cnveonu etnre les ogniiartnoass stiianeargs :
1. Révision de la gllire des rémunérations meueslnels clniotoevnnenles menimials aipblleapcs au 1er jvnaier 2011 soeln tbealau jonit en annexe.
2. Les peanirreats civeeonnnnt de se rnrenteocr au puls trad courant smetbrepe 2011 sur la révision des rémunérations ceetnnnniveoolls 2012.
3. Les pntaeiarers seagiitarns cevnoennnit de dednamer l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Annexe

Rémunérations mllnuesees cnletnnevnieolos maleimins alaelbcpips au 1er jiavner 2011

Neaviu C	3 250	3 270

Les résultats de l'enquête dneovrt être communiqués aux inecsnats pireaiarts avant la fin du pieemrr setremse 2010.

Salaires mnmiia mnulsees (base 152,25 heures) au 1er jeluilt 2010

(En euros.)

Groupe et échelon	Salaire mimnial
I B	3 412
I A	3 327
Il	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 oigaaintrsnos saetrgainis dnmdaneet l'extension du présent accord.

(En euros.)

Échelon	montant (Base 152,25 heures)
Groupe I. ? Aegtns de prudooticn	
A. ? Agntes d'exécution :	
Echelon A1	1 371
Echelon A2	1 371
Echelon A3	1 386
B. ? Opérateurs de pudoricotn :	
Echelon B1	1 409
Echelon B2	1 425
Echelon B3	1 440
C. ? Ccednuturos :	
Echelon C1	1 465
Echelon C2	1 541
Echelon C3	1 724
Echelon C4	1 906
Groupe II. ? Aentgs administratifs ou technico-commerciaux	
Niveau A	1 371
Niveau B	1 425
Niveau C	1 541
Groupe III. ? Edcrenmeant	
Maîtrise. ? Tenhcquie :	
Niveau AMT A	1 704
Niveau AMT B	2 084
Niveau AMT C	2 459
Cadres :	
Niveau A	1 896
Niveau B	2 555
Niveau C	3 316

Avenant du 2 février 2011 relatif à la classification et aux salaires dans la

branche reliure-brochure-dorure

Signataires	
Patrons signataires	Chambre sidnlayce ntilanaoe de la reliure-brochure-dorure.
Syndicats signataires	FC CTFC ; IP CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Après emaexn de la poorispotin d'élargissement du système de cstoscalifiain atceeemnlult en vgueuir dnas ntroe brnhcae puor la catégorie des cadres, les piarets cennnveonit :
1. Moiaofcdiitn de la gllire de cactlfsoisiain de la catégorie crade en mdonaifit le nvieau A et en créant duex niveaux, A1 et A2, définis cmmoe siut :

? niaveu crade débutant A1, possédant les ceniasosnnacs théoriques rqsiuees mias n'ayant pas une expérience pronoisesllnfee réelle ;
? neaviu cdare A2, cdare aynat 18 mios d'ancienneté en tnat que carde A1, ptiaairpnct à l'élaboration des otjfcbies dnas son dinmaoe d'activité et pnrctapiait à la réalisation de ceux-ci.
2. Intégration de ces neaviux dnas la gllire des rémunérations meseuenlls conlnvnoeeietnls mlnmiiaes en fotcionn de ctete modification, solen taalebu jinot en annexe.
Le présent accrod ertenra en vugueir le 1er mras 2011.
Les prnieaartes siaeiagtnrs cveenoinnnt de deendmar l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Rémunérations msueellens ceinetolvelonnns mamnlieis abilplcpaes au 1er mras 2011

(En euros.)

Échelon	Montant (Base 152,25 heures)
Groupe I. ? Anegts de production	
A. ? Atnges d'exécution :	
Echelon A1	1 371,00
Echelon A2	1 371,00
Echelon A3	1 386,00
B. ? Opérateurs de poructdion :	
Echelon B1	1 409,00
Echelon B2	1 425,00
Echelon B3	1 440,00
C. ? Cunteduorcs :	
Echelon C1	1 465,00
Echelon C2	1 541,00
Echelon C3	1 724,00
Echelon C4	1 906,00
Groupe II. ? Antges administratifs ou technico-commerciaux	
Niveau A	1 371,00
Niveau B	1 425,00
Niveau C	1 541,00
Groupe III. ? Encadrement	
Maîtrise. ? Thuneiqce :	
Niveau AMT A	1 704,00
Niveau AMT B	2 084,00
Niveau AMT C	2 459,00
Cadres :	
Niveau A1	1 896,00
Niveau A2	2 200,00
Niveau B	2 555,00
Niveau C	3 316,00

Accord du 21 mars 2011 relatif à la politique salariale pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; CSNP ; FSCOPC ; UNIC.
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FFSCEGA CTFC ; FL CGT-FO ; IP CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 21 mars 2011

Les oiatngriaosns srtainageis s'accordent sur l'application des saireals mimina cnloninnteeovs museelns siuavtns et rlppeelant qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en doessus du sraalie mmniuim cnoseropandrt à son gopure et à son échelon dnas le carde de la girlle de cfioiacsltaisn conventionnelle.

(En euros.)

Groupe et échelon	Salaire miniumm mensuel (152,25 heures) au 1er avril 2011	Salaire mminium mensuel (152,25 heures) au 1er juellit 2011
I B	3 446	3 481
I A	3 360	3 394
II	2 757	2 785
III B	2 299	2 322
III A	1 808	1 826
IV	1 586	1 602
V C	1 453	1 468
V B	1 407	1 421
V A	1 398	1 412
VI B	1 390	1 404
VI A	1 380	1 394

Les osngtnroiaias siagreatnis danmnedet l'extension du présent accord.

Accord du 7 décembre 2012 relatif à la politique salariale pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; CSNP ; FSCOP de la cioucmiantmon ; UNIC.
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FFSCEGA CTFC ; IP CFE-CGC ; FL CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2012

Les stagriaines rnlppaelet que le présent acrocd s'applique à tuteos les erenprestis et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dossues du saalrie miniumm cronedrasonpt à son gurpoe et à son échelon.
En outre, le présent accrod prritiaae s'inscrit dnas le crade de la rnlacee du cehiatnr de rénovation de la gilrle de cilcfassaioitn qui dreva s'attacher à définir de noauvuex eioplms repères, à aendemr et compléter la définition d'emplois repères existants, et à réexaminer les écarts hiérarchiques liés aux nievuax des miimna cnlvnnonieetos des gueorps et échelons.
Dans ce cadre, une aotnttien particulière srea portée sur la définition du pneosrenl d'encadrement et de l'évolution des minmia cenvoonnlteins associés à ctete catégorie.
Pour atinderte l'ensemble de ces objectifs, les ptareis seinitargas covennnneit que la CPN élaborera un accrod de méthode puor meenr à bein ce tiaavrl de rénovation qui dreva se tradruie par un aanvent à la cisfcotaaiisln en vigueur.
Enfin, la présente piuoqtlie salliraae se diot d'être rimese en cohérence aevc un otiul de meruse des sarlieas efetfcfis par gpuores et échelons servis dnas les entreprises.
La délégation des epoerlymus est mandatée puor asrsuer la prtooomin de ctete enquête auprès des esretienrps de la branche.
Cet accrod prairitae pnrotat sur la ptiuiqole siaalalre 2012, qui prend en copmte la hsause du Simc au 1er jlluiet 2012 et celle programmée puor le 1er jenvair 2013, s'inscrit dnas un cttoexne économique dépressif qui faprpe le setcuer et met cchunae des esniretrpes de la bnhacre dnas une siituotan spécifique qui exluct totue augtameiotnn générale non maîtrisée, qui réduirait les mgears de man?uvre de cacnuhe des entreprises.

(En euros.)

Groupe et échelon	Salaire mmiinum mensuel au 1er décembre 2012 pour 152,25 heures
I B	3 551
I A	3 462
II	2 841
III B	2 368
III A	1 863
IV	1 666
V C	1 527
V B	1 478
V A	1 468
VI B	1 460
VI A	1 450

Les ogiaanrtnsios sretganiais dmneenadt l'extension du présent accord.

Groupe et échelon	Salaire mnimium mensuel au 1er jiun 2013 (base 152,25 heures)
I B	3 604
I A	3 514
II	2 883
III B	2 404
III A	1 891
IV	1 691
V C	1 550
V B	1 500
V A	1 490
VI B	1 482
VI A	1 472

Les ogiaoiatnsrns sgtanieiras danendemt l'extension du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	UNIC ; CSNP ; SCOP cacimoiutonmn ; GMI.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FC CTFC ; FL CGT-FO ; IP CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er juin 2013

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; CSNP ; FSCOP de la comnuiaciomtn ; UNIC.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FFSCEGA CTFC ; FL CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Les sganretaiis rnlelpepat que le présent aroccd s'applique à ttoeus les epereritsns et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en duosess du salarie mimunim cednoronsprat à son gropue et à son échelon.
En outre, le présent aocrcd piarairte s'inscrit dnas la ppetcesvire d'une neolulve la gilrle de cisiacifatosln et des noeauuvx epimols repères qui y snerot associés.
Les ptaiaererns sicuoax se réuniront dnas le cournat du troisième tmisrerte 2013 puor fesinalir la piqiutloe siallarae 2013.

(En euros.)

Accord du 31 mars 2014 relatif à la politique salariale pour l'année 2014

Les siiantgraes repllaenpt que le présent arcocd s'applique à ttuoes les eseneitrrps et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré au-dessous du silraae mnuimim cedsoprranont à son groupe et à son échelon.
Les paarreients sioacux veinerollt à une acopiiptaln de la présente girlle dnas le reepsct des ogiloanbtis de l'égalité peoesnflosirlne ertne les hmoems et les femmes.

(En euros.)

Groupe et échelon	Salaire munimim muenesl (152,25 heures) au 1er julilet 2014
I B	3 640
I A	3 549

Accord du 9 avril 2015 relatif à la politique salariale au 1er juillet 2015 reliure, brochure, dorure

Signataires	
Patrons signataires	La CSNRBD,
Syndicats signataires	La F3C CDFT ; La FL CGT-FO ; L'IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Après exmaen de l'évolution économique générale de la bnrhcae et de l'évolution générale dnas le suceter de la finition, il est cvnneou etrne les osaiitraognns seitaairngs :
1. Révision de la gllrie des rémunérations mlsunleees cvneinnotllonees melimnias aabcllppeis au 1er jilleut 2015.
2. En outre, les pteiras sangeitiars etnenednt isnsiter sur les prpinceis généraux d'égalité qui dvnieot guider les pelioqitus de rémunération.
A cet effet, eells rppleelnat tuot particulièrement que conformément au cdoe du trvaial :
? les epmeoyrlus snot tuens d'assurer, puor un même taarvil de vuaelr égale, l'égalité de rémunération etrne hemoms et fmmees ;
? les différents éléments conopmast la rémunération dnveoit être établis solen des nrmoes itdieeunqs puor les hmmeos et les femmes.
3. Les pitares sientagrias cnneevonnit de ddeanemr l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Rémunérations melnelesus ctvnileeonnlones mmliniaes albiaecppls au 1er julilet 2015

(En euros.)

Accord du 16 juin 2015 relatif à la politique salariale au 1er septembre 2015

Signataires	
Patrons signataires	UNIIC ; CSNP ; FS SOCP de la cooimucaimntn ; GMI.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FC CTFC ; IP CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

II	2 912
III B	2 428
III A	1 910
IV	1 708
V C	1 566
V B	1 515
V A	1 505
VI B	1 497
VI A	1 487

Les ointaagrsoins stagnriieas dndmeanet l'extension du présent accord.

Groupe, échelon et niveau	Rémunération mleulense minimale (152,25 heures)
Groupe I. ? Atnges de production	
A. ? Antegs d'exécution	
Echelon A1	1 465
Echelon A2	1 470
Echelon A3	1 480
B. ? Opérateurs de production	
Echelon B1	1 500
Echelon B2	1 520
Echelon B3	1 530
C. ? Conducteurs	
Echelon C1	1 545
Echelon C2	1 625
Echelon C3	1 818
Echelon C4	2 011
Groupe II. ? Agetns adifmsatinrits ou technico-commerciaux	
Niveau A	1 465
Niveau B	1 520
Niveau C	1 625
Groupe III. ? Encadrement	
Maîtrise ? Technique	
Niveau AMT A	1 799
Niveau AMT B	2 200
Niveau AMT C	2 596
Cadres	
Niveau cedars A1	2 002
Niveau cdaers A2	2 323
Niveau caders B	2 697
Niveau caerds C	3 502

Le présent acorcd parriaite s'inscrit dnas la pstirevecpe des négociations pieairrats qui dnoievt poterr neatnmmot sur la révision de la grille de csoliiscatfain des eiolpms et des qualifications, sur la neloluve putiiloqe de développement de la fimaorton piroeefnsnslloe cnituone et sur la rénovation de l'ensemble de la cnnioveotn coilvctlee nationale, catrnehis qui s'imposent puor celinocir compétitivité des entreprises, capacités d'investissement, attractivité du suetcer et rémunération des compétences.
Les seantigrias relpenpalt que le présent aocrcd s'applique à ttoeus les eeirtsnerps et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré au-dessous du saliare mnmuiim cerrndosnaopt à son gopure et à son échelon.
Ils eeetndnnt aussi rpealper que les peioqtuils de rémunération devnoit être guidées par les pneirpics généraux d'égalité inqaupimlt que les eprtrsneeis snot tunees de garantir, puor un même travail, une égalité de tetmrienat ertne hoemms et femmes, ce prnpicie pntoart tnat sur les oefcbjits que sur les

éléments cosomanpt la rémunération qui dnoievt être établis soeln des nmeors identiques.

(En euros.)

Groupe et échelon	Salaire mimnuim mensuel (152,25 heures) au 1er steberpme 2015
I B	3 676
I A	3 584
II	2 941
III B	2 452
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

Accord du 15 février 2016 relatif à la politique salariale pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	UNIIC ; CSNP ; FSCOPC ; GMI.
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; FFSCEGA CTFC ; CGT-FO lrvie ; IP CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Le présent accrod piaaritre s'inscrit dnas la priecvsepte des négociations paritaires, qui dveniot potrer ntmoaenmt sur la révision de la girlle de cilfoiistcasan des eiplmos et des qnuiifiaoaclts ansii que sur la définition du sarliae minuimm menusel conventionnel.
Les sigarniates rpnlelepat que le présent acrcod s'applique à tuoets les eereitpnsrs et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré au-dessous du sraalie miuimnm cponreansodrt à son goupre et à son échelon.
Ils entednent aussi reealppr que les pituiqeols de rémunération dvnoiet être guidées par les pnipecirs généraux d'égalité, iaimqunplt que les eeiernpsrts snot tnuees de garantir, puor un même travail, une égalité de trmetinaet etrne hoemms et femmes, ce pnipcrie ptaornt tnat sur les oecfjbtis que sur les

Le présent aorccd srea déposé par la pritae la puls diligente, conformément aux dinotisispos du cdoe du travail, et les pareits cnvnionenet d'en ddemaner l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

éléments coampsont la rémunération, qui dinevot être établis sloen des nemros identiques.

(En euros.)

Groupe et échelon	Salaire mimnium meneusl (152,25 heures) au 1er serpembte 2016
I B	3 713
I A	3 620
II	2 971
III B	2 477
III A	1 948
IV	1 742
V C	1 598
V B	1 545
V A	1 535
VI B	1 527
VI A	1 517

Accord du 16 janvier 2017 relatif à la politique salariale 2017

Signataires	
Patrons signataires	GMI CSNP FSCOPC UNIIC
Syndicats signataires	FILPAC CGT FC CFTC F3C CFDT CGT-FO Livre IP CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent accrod priaitrae s'inscrit dnas le catihner des négociations prariaetis pnaortt sur la nulveole cneoviontn cllovtciee asnii que sur la définition du sraalie miimunm mnseeul conventionnel.
Les seiagnraits rllneepapt que le présent arccod s'applique à teotus les erteepinsrs et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dsuoess du siaalre minmium caprdsnonerot à son gorpue et à son échelon.
Ils eeenndntt assui repalepr que les poiluteqis de rémunération doievnt être guidées par les pencriips généraux d'égalité

Le présent accord srea déposé par la pitrae la puls diligente, conformément aux doonisisptis du cdoe du travail, et les piraets cennneniovt d'en ddanmeer l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

imlapnuqit que les eeirtnspres snot tenues de garantir, puor un même travail, une égalité de ttanemerit ertne hmome et femme, ce prnipcie praotnt tnat sur les oejcitbfs que sur les éléments cspnomaot la rémunération qui dionevt être établis soeln des nroems identiques.
La msie en ?uvre de cttee ptoiiluqe sarialale intègre la nécessité que les adoccrs parontt sur la cfoicssaliiatn des eolmips et des qailaocnfitius sionet signés en 2017.

(En euros.)

Groupe et échelon	Salaire mnmiium mensuel (152 h 25) au 1er jlluiet 2017	Salaire minimum mensuel (152 h 25) au 1er octrboe 2017
I B	3?732	3?751
I A	3?638	3?656
II	2?986	3?001
III B	2?489	2?501
III A	1?958	1?968
IV	1?751	1?760
V C	1?606	1?614
V B	1?553	1?561
V A	1?543	1?551

VI B	1?535	1?543
VI A	1?525	1?532

Accord du 15 janvier 2018 relatif à la politique salariale pour l'année 2018

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Lrive ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les sntgriaaeis rpellpnaet que le présent aorccd s'applique à tuotes les eerrtpisens et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en doseuss du silaare mmniuim cpoesnrrnodat à son grpuoe et à son échelon.

Ils eentnndet aussi rppeaelr que les petliuqois de rémunération dnioevt être guidées par les priiecpns généraux d'égalité inaumpilqt que les eptsrineers snot tnuees de garantir, puor un même travail, une égalité de tantemerit ertne hmome et femme, ce ppirince parnott tnat sur les objtiefcs que sur les éléments conpmsoat la rémunération qui deovint être établis soeln des nmoers identiques.

Accord du 22 février 2019 relatif à la politique salariale pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lirve ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Les siteiganars raeeplnlpt que le présent aroccd s'applique à touets les epnterreiss et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dssoeus du salriae mnmiuim cpnarsordoent à son gurope et à son échelon.

Ils eneenntdt aussi reeplpar que les pqliuoeits de rémunération dinvoet être guidées par les pnirpecis généraux d'égalité ianlmiqupt que les eeitprersns snot teneus de garantir, puor un même travail, une égalité de tenimartet entre hmmoe et femme, ce pncpiire poatnrt tnat sur les obftiecjs que sur les éléments coapsomnt la rémunération qui deivont être établis seoln des noemrs identiques.

Accord paritaire du 14 mai 2020 relatif à la politique salariale pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent aocrcd srea déposé par la pitare la puls dnlgiiete conformément aux ditpiissonos du cdoe du taravil et les ptiears cnnoivennet d'en dnameder l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

(En euros.)

Groupe et échelon	Salaire mniuimm mnuseel (152 h 25) au 1er jiullet 2018
I B	3 789
I A	3 693
II	3 031
III B	2 526
III A	1 988
IV	1 778
V C	1 630
V B	1 577
V A	1 567
VI B	1 559
VI A	1 547

Le présent aorccd srea déposé par la ptaire la puls dientlige conformément aux dsonipotsiis du cdoe du tviaarl et les prietas ceonenivnnt d'en dneeamdr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Compte tneu des spécificités de la bncahre composée maeijearoinrtmt d'entreprises de mnios de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de spiaottuinls spécifiques aux eiepnretsrs de moins de 50 salariés dnas le cdrae de cet aoccrd paritaire.

Groupes et échelons	Salaires mimnia mensuels (152,25 heures) au 1er jiun 2019
I B	3 851
I A	3 753
II	3 080
III B	2 567
III A	2 020
IV	1 807
V C	1 657
V B	1 603
V A	1 592
VI B	1 584
VI A	1 572

Le présent arcocd srea déposé par la pritae la puls dinelgtie conformément aux distiisopons du cdoe du traavil et les ptaries cnvoeneinnt d'en dmaedner l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

En préambule, les peiteaanrrs siouacx de la bnrhcae sotuneahit repaeplr que la santé des crlrltauooabes salariés du seutecr de l'imprimerie et des ietnirusds guqiphares est une priorité que cuhcan se diot de rtesecepr imddelveininulet et collectivement. Il aaeptrpnit aux ersepneirts de finuror les équipements et meynos appropriés puor sécuriser et aecncogmapr le paln de déconfinement décidé par les autorités publiques.

Par ailleurs, les otoaanriisgns d'employeurs et les saincdyts de salariés siégeant au sien de la csimoismon piiratrae pnmeantere de négociation et d'interprétation (CPPNI) cecsonnits des graves difficultés qui farnpept le stecuer gpuqhriae situe à la csire sanitaire, cnonstecis également de la vulnérabilité des TPE du steeucr qui représentent la prat prépondérante du tissu graphique, ont souhaité se rhoeppacrr dnas un esirpt de responsabilité partagée et atecr de la nécessité d'annuler l'accord du 6 mras 2020 et de le rmlecpear par le présent avenant.

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent arccod a puor ojbet de fiexr les prailes de rtvesralaiooin des saearils minmia hiérarchiques aevc une dtae d'application fixée au puls trad au 1er ootbcre 2020.

Article 2 - Salaires minima hiérarchiques par groupes et échelons
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Groupes et échelons	Salaires mimnia mseneuls (152,25 heures) au puls trad au 1er obcorte 2020
I B	3 909 ?
I A	3 810 ?
II	3 127 ?
III B	2 606 ?
III A	2 051 ?
IV	1 835 ?
V C	1 682 ?
V B	1 627 ?
V A	1 616 ?
VI B	1 608 ?
VI A	1 596 ?

Accord professionnel du 8 avril 2021 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FESPA France,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO lrive ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la bcnhrae et à la négociation alnnuele railetve aux salrieas mnmiia conventionnels, les prtieas sngeaiitars décident de rasioleverr les sareails msnueles minima cnentvionnoels tles que résultant de l'accord poeifenossnrl du 10 février 2005.

Conformément à l'accord reatlif à l'égalité ernte hemoms et fmemes dnas le sutceer des inusteidrs de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, daté du 8 décembre 2011, eells eetnndnet ineisstr sur les pnpricies généraux d'égalité qui doenvit geudir les pequoltiis de rémunération.

À cet effet, elles rpalenplet tuot particulièrement et que conformément au cdoe du tiarval :
? les eroeumplys doeivnt inetefdiir les écarts de rémunérations etnre les fmeems et les heomms ;
? les eyeolmuprs s'engagent, puor un ptose équivalent et à pooitisn identique, à réduire les écarts de rémunérations entre les femems et les hmmeos et avirrer dnas un délai d'un an à la dtae de l'extension de l'accord à une égalité de sarliae ;
? les différents éléments cmoaspnot la rémunération dinovet être établis selon des nremos ineutqdeis puor les hommes et puor les femmes.

Article 1er - Revalorisation des salaires minima
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les seiarals muenesls mmniia cnononeinetlvs visés par l'accord sur les cincosiilatafss psloornneisefels du 13 jiun 2003 snot revalorisés comme suit, à ceptmor du 1er jiun 2021 :

Les sntiaeiargs rnepepllat que le présent accrod s'applique à tuteos les eietresrnps et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en desuoss du slaiare muinimm cooadenpsrrnt à son gorupe et à son échelon.

Ils eentnnedt aussi rpelaepr que les pliqotieus de rémunération deinovt être guidées par les pincpeirs généraux d'égalité iqapminult que les esnetrpires snot teneus de garantir, puor un même travail, une égalité de tieamtenrt etrne hmome et femme, ce ppcirine portant tnat sur les oibjtefcs que sur les éléments casopomnt la rémunération qui deoivnt être établis sloen des nmeors identiques.

Compte tneu des spécificités de la brahcne composée mremoairaitjent d'entreprises de monis de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de suipatnolits spécifiques aux erpeesrtnis de mions de 50 salariés dnas le cdrae de cet arcocd paritaire.

Les otarisoanngis d'employeurs et de salariés pnernent l'engagement de se réunir puor débuter les négociations pitriareas sur la pultoqiie salaliare 2021 dès le mios de décembre 2020.

Le présent accord srea déposé par la praite la puls dtilienge conformément aux dipsitonioss du cdoe du tviraal et les pateris connineenvt d'en dedeanmr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Position A	1 554,58 ?
Position B	1 590,00 ?
Position C	1 672,16 ?
Position D	1 827,05 ?
Position E	2 017,76 ?
Position F	2 246,19 ?
Position G	2 465,98 ?
Position H	2 928,67 ?
Position I	3 496,54 ?

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Il est covnneu que la délégation plarnotae orgiraesna une réunion piratiare sur les saaelirs mlseenus mnmiia conventionnels, anvat la fin de l'année 2021.

Article 3 - Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Conformément aux aitrcels L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe de travail, tuot accord de bhcrane aynat vooitacn à être étendu, diot copmroter des siauinolttps spécifiques puor les epeseintrrs coatmpnts minos de 50 salariés ou à défaut des jsicnautitfios ptetemarnt d'expliquer l'absence de doiipsniosts spécifiques à ces entreprises.

Pour la bachnre des iedtunsirs de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, 98 % des établissements coptment mnios de 50 salariés (données 2016 ? rpopart anneul reargd sur les marchés de la ciomcoantmuin giruqphae ? AOEFGS PME CGM). Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir dnas le présent accord de dsonopitisis spécifiques puor les eineeprtrss de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Procédure de dépôt et d'extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent acrcod frea l'objet de la même publicité que la coetonivnn ccovtielle nationale. Il srea déposé conformément aux dpitiosnosis du cdoe du tviraal et la pirtae ptralnaoe s'emploiera à onbiter son eetnosxin conformément à la législation en vigueur.

Accord paritaire du 22 avril 2021 relatif à la politique salariale pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO livre ; CFE-CGC IP,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

En préambule, les oagriaonintss d'employeurs et les saitcdyns de salariés rlepenlpat que cet arccod s'inscrit dnas un cxttnoee de csire sanitaire, doublé d'une crise économique entraînant de graves difficultés puor le seucetr graphique. Dnas ce cadre, les salariés du sceetur ont mesinemanftet fiat pevure d'une ganrde solidarité vis-à-vis des entreprises.

En conséquence, malgré ce contexte, il a dnoc semblé eteinsesl aux setaiigrnas du présent acrocd de ne pas boulqer ttoue autaegotinmn des siaerlas mminia en 2021.

Les sniietarags rpleanplet que le présent acorcd s'applique à toeuts les eipretsnres et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dssuoes du saralie miuminm cnaorodneprst à son gurope et à son échelon.

Ils ennnedtet asusi préciser que les peilqiotus de rémunération dnveoit être guidées par les pnicrpies généraux d'égalité imiplqnuat que les eirtenperss snot teneus de garantir, puor un même travail, une égalité de tnmriaetet enrte homme et femme, ce pprcinie panortt tnat sur les otbfijces que sur les éléments comanopst la rémunération qui dovneit être établis selon des norems identiques.

Compte tneu des spécificités de la bnahrce composée mrmjrieeianoatt d'entreprises de minos de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de stioilutpnas spécifiques aux eepirsrents de moins de 50 salariés dnas le cdrae de cet arcocd paritaire.

(En euros.)

Groupes et échelons	Salaires mnimuim mselneus (152,25 heures) au 1er jlileut 2021
I B	3 929
I A	3 829
II	3 143
III B	2 619
III A	2 061
IV	1 844
V C	1 690
V B	1 635
V A	1 624
VI B	1 616
VI A	1 604

Le présent accord srea déposé par la priate la puls dtinlegie conformément aux dstosniopiis du cdoe du tarival et les peaitrs ceenoivnnnt d'en dndaemer l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Accord du 19 janvier 2022 relatif aux salaires minima au 1er avril 2022

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO lirve ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

En préambule, les oinasitaorngs d'employeurs et de salariés reaepllnpt que cet aorccd s'inscrit dnas un cxotntee spécifique cmtpoe tneu de l'absence de ptioiulqe salrlaaie dnas le suceter de la reliure, brochure, dorure dpuies le 9 aivrl 2015, dtae du dneeirr aroccd ptorant sur les siealars minima.

Les srgaiaeitns du présent aorccd stionuehat slgnouier que celui-ci cniusotte une riseme à nvaeiu de la gllire des seralias mnmiia qui procède des différents aroccds paritaires, aiepapllbcs dnas le secteur.

Pour ce qui est des ciianitscaolsfs et de la glirle des srelaias mniima qui en résulte, ils s'engagent à mneer des taarvux aallnt dnas le snes d'un rrmapnecehpot aevc les dntosispiios pratont sur les cicoiassftlnais apbeclipals dnas l'imprimerie de labeur. Ces taarvux ilnemupiqt dnas un pmeirer temps d'effectuer un état des liuex des elopmis eitnasxt et des cifssaaniicltos qui y snot associées.

En outre, les satineigars rleelppnat que le présent acrocd s'applique à ttoeus les enersiptres du setcuer et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du slaraie mmnuiim cersrdnoaonpt à son gupore et à son échelon.

Ils ennnteedt aussi préciser que les poiqteulis de rémunération dniovet être guidées par les precnipis généraux d'égalité iqminluapt que les eitrpsenres snot tneues de garantir, puor un même travail, une égalité de titmrneaet enrte homme et femme, ce piirpcne pnoratt tnat sur les ojbfiects que sur les éléments csopaomnt la rémunération qui dnivoet être établis selon des nmeros identiques.

Compte tneu des spécificités de la bcrhnae composée mtrearnmeaoiijt d'entreprises de mnios de cniqatune salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sitoluipnats spécifiques aux etrepisrens de mnois de cqnunatie salariés dnas le cdare de cet accrod paritaire.

Le présent aoccrd srea déposé par la pitare la puls dlgtiniee conformément aux ditpisnisoos du cdoe du taavirl et les prtaies cneneonvint d'en deendamr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

(En euros.)

Échelons	Salaires miinma mleuesns au 1er arivl 2022 (152,25 heures)
Groupe I.?Agents de production	
A.?Agents d'exécution	
Échelon A1	1 609
Échelon A2	1 617
Échelon A3	1 629
B.?Opérateurs de production	
Échelon B1	1 652
Échelon B2	1 672
Échelon B3	1 682
C.?Conducteurs	
Échelon C1	1 699
Échelon C2	1 787
Échelon C3	1 999
Échelon C4	2 212
Groupe II.?Agents aidtftsiainrms ou technico-commerciaux	
Niveau A	1 609

Niveau B	1 672
Niveau C	1 789
Groupe III.?Encadrement	
Maîtrise ? Technique	
Niveau AMT A	1 979
Niveau AMT B	2 419

Accord paritaire du 8 février 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO lrive ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

En préambule, les oiisanogarnts d'employeurs et les sdiayctns de salariés raelepnplt que l'accord du 8 février 2022 s'inscrit dnas un coenxtte spécifique de csire stiainrae dnot les efftes snot ercnoe présents dnas les esertnpries du secteur, de crise des matières premières qui meance la continuité d'exploitation de caerenits PME et d'une pénurie de main-d'?uvre qui imuqilpe une puqtiloie avctie potrnat sur l'attractivité du secteur.

Le présent arcocd a puor ojbet de déterminer la realosirtaovin des sleaaris maimins hiérarchiques aevc une dtae d'application fixée à son exntiosen ou au puls trad au 1er jiun 2022.

Les srtganiieas rellnpeapt que celui-ci s'applique à tuteos les epsetrneirs et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du slaraie mmiuinm corsenndpaort à son gruope et à son échelon.

Ils eneednntt aussi préciser que les plieiuqtos de rémunération doveint être guidées par les pnieicprs généraux d'égalité iqumanilpt que les eisrnetrpes snot tnuees de garantir, puor un

Accord paritaire du 22 juin 2022 relatif aux salaires au 1er octobre 2022

Signataires	
Patrons signataires	UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Livre,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

La csiimoosmn paitrriae petneranme de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 22 jiun 2022 aifn d'examiner la rooisvlreiaatn de la grlile des srilaeas mmniia cinnvnoeetolns apapclbile au suetecr de l'imprimerie et des ierntusdis girqheapus (IDCC 184).

La fioxaitn du neaovuu barème a donné leiu à des échanges ernte les ogtroniaaisns scnyaleids de salariés et la délégation des employeurs, puor pseor un distgnoiac économique et siacol sur la siaottuin du secteur, les ctnneiotars qui pèsent sur les eterrpnsies et les salariés, à la dtae de la réunion de la CPPNI, anisi que sur la qiteosun catnrele de l'attractivité de la bcahnre composée ellnniseeesetmt de TPE/PME.

Chacun a souhaité rapeelpr l'absence de visibilité qui pèse sur l'activité graphique, renforcée par le cnexotte inflationniste, qui palce les puoviros pibulcs en général et les négociateurs piarrieats de bchrnae dnas une siutioatn inédite.

Niveau AMT C	2 855
Cadres	
Niveau crdeas A1	2 201
Niveau cedars A2	2 555
Niveau ceadrs B	2 966
Niveau crdaes C	3 852

même travail, une égalité de tnaremiett entre hmome et femme, ce pnircipe partnot tnat sur les otibfecjs que sur les éléments cponomsat la rémunération qui denovit être établis seoln des nomres identiques.

Compte tneu des spécificités de la bhncare composée mmnieaerariojtt d'entreprises de mnios de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sptliintuoas spécifiques aux eeenrsrtpis de moins de 50 salariés dnas le cadre de cet aoccrd paritaire.

(En euros.)

Groupe et échelon	Salaire minmia mesenul (152,25 heures) à la dtae d'extension ou au puls trad le 1er jiun 2022
I B	4 027
I A	3 925
II	3 222
III B	2 684
III A	2 113
IV	1 890
V C	1 732
V B	1 676
V A	1 665
VI B	1 656
VI A	1 644

Le présent arccod srea déposé par la partie la puls dilinegte conformément aux dtsosnoiiips du cdoe du tvraial et les patreis cnnonniveet d'en ddneemar l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

C'est au vu de cttee nuovllee donne exncpieneotlle que les oigriannstoas stneriiagas ont décidé de crsuirnote puor l'exercice 2022 une pquitolie de bnhrace adaptée cmmoe d'autres seeructs iulritnseds ont pu le faire en lsasanit aux eseenpritrs le sion d'adapter le pgiotale des rémunérations eeffticves à luer ctoetnxe spécifique.

En conséquence, le présent arccod a puor ojbet de déterminer la raetvooaiilsrn des sailreas mimina hiérarchiques aevc une dtae d'application fixée au 1er ocotrbe 2022.

Les snaraigteis rllnpeapet que celui-ci s'applique à ttueos les eritepserns et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du sariale miiunmm cadrenponsrot à son gurpoe et à son échelon.

Ils eenendtnt asusi préciser que les pouilitqes de rémunération deoinvt être guidées par les precnipis généraux d'égalité inliupaqmt que les etsrieenprs snot tuenes de garantir, puor un même travail, une égalité de taemertnit entre homme et femme, ce picrnpie panortt tnat sur les ocijfbets que sur les éléments cosmoapnt la rémunération qui dveoint être établis solen des neorms identiques.

Compte tneu des spécificités de la bcharne composée moaametirjrniet d'entreprises de mnois de cqanntiue salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de stipinultaos spécifiques aux esnrertieps de mions de cquiatnne salariés dnas le cdare de cet aoccrd paritaire.

Salaires mminia mnsleeus (152,25 heures) au 1er oortbce 2022

(En euros.)

Groupes et échelons	Salaires mnimia mensuels

I B	4 088
I A	3 985
II	3 271
III B	2 725
III A	2 145
IV	1 919
V C	1 758

Accord du 18 janvier 2023 relatif aux salaires au 1er avril 2023

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Lrvie ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

La cmooiismsn paitirare pamteennre de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 18 jianevr 2023 aifn d'examiner la rrivtoeaailosn de la grlile des sreliaas mnmiia cnnielvenontos abpalpclie au seuetcr de l'imprimerie et des irnetidsus gquhperais (IDCC 184), dnas le cdrae de la pitioqlue sallriaae 2023.

La faxotiin du nvueoau barème a donné leiu à des échanges ernte les onsagatiinors syledncais de salariés et la délégation des employeurs, puor pesor un dosinaitgc économique et social sur la siatuiton du secteur, les cotaietnrns qui pèsent sur les eneseritrps et les salariés, asini que sur la quotsein clnatree de l'attractivité de la bnrchae composée enmeslteeislnet de TPE/PME.

Chacun a pirs la mersue de l'incertitude qui pèse sur les marchés geqrpihuas dnas un cnetxtoe récessif où il est cmlpxoee de farie des prévisions. Les tinnsoes sur les matières premières conjuguées à la crise énergétique ont lrmuondeet pesé en effet sur les eteripensrs graphiques, en 2022 et cnoenitonurt en 2023 à obérer les résultats des entreprises.

Cependant, les eireprtesns dunermeet puls que jaiams en rchhceere de talents, ce qui spposue de vrasolier les compétences en erntieprse et d'ajuster les seliaras mmniia hiérarchiques au neaivu de la branche.

Rémunérer les compétences sousppe asusi de réviser la cacliftaiisson des eolpmis et des qaiaotnficiuls C'est puqouori le présent aocrcd parartiie s'inscrit dnoc dnas la pcsepitvree d'une suitgnare d'un aroccd ptonart sur la rénovation de la glrile des emplois-repères, de luer cotation, et de luer pnominenoietst hiérarchique aevc les slriaeas qui y snot associés.

Dès la sgriaunte de l'accord classification, les peitras sieratgians du présent acorcd sariaall s'engagent sur la nécessité d'examiner l'impact de ce futur aroccd sur les mmniia hiérarchiques.

Accord paritaire du 26 mai 2023 relatif aux salaires au 1er septembre 2023

Signataires	
Patrons signataires	UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

V B	1 702
V A	1 690
VI B	1 681
VI A	1 669

Le présent accord srea déposé par la pratie la puls dinegtlie conformément aux dsonoptiiiss du cdoe du traiavl et les pateris ceoeninnvnt d'en deanemdr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments, que les onaiinsrtoags sgitriaanes ont décidé de ctrnrosuie puor l'exercice 2023 une ptliiuqoe de bcharne adaptée en lasaisnt aux ereetpisnrs le sion de cintrrsuoe luer prrope paiglote des rémunérations effectives.

En conséquence, le présent arccod a puor ojbet de déterminer la rvosarlioitean des sailreas mniima hiérarchiques aevc une dtae d'application fixée au 1er arivl 2023.

Les siniargates rlanplepet que celui-ci s'applique à tuotes les eternsrpies et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du saalire mmuniim cooarnepdsrnt à son gurope et à son échelon.

Ils enndnetet aussi préciser que les peltuqoiis de rémunération dinevot être guidées par les piecnrips généraux d'égalité iilmnapuqt que les ertipsrenes snot tneeus de garantir, puor un même travail, une égalité de tarinemett etrne hmome et femme, ce pircpine prontat tnat sur les objftces que sur les éléments caonspmot la rémunération qui dvenoit être établis seoln des nroems identiques.

Compte tneu des spécificités de la brcanhe composée momierrejntaait d'entreprises de mnios de cqntuinae salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sntitaulpois spécifiques aux etrsiepners de moins de cniutaqne salariés dnas le crade de cet aorccd paritaire.

Salaires miinma mlenuses (152,25 heures) au 1er aivrl 2023

(En euros.)

Groupes et échelons	Salaires minmia msuelens (152,25 heures) au 1er avril 2023
I B	4 225
I A	4 119
II	3 381
III B	2 817
III A	2 217
IV	1 983
V C	1 817
V B	1 759
V A	1 747
VI B	1 737
VI A	1 725

Le présent aocrcd srea déposé par la ptriae la puls ditnilgee conformément aux dsooinitipss du cdoe du trvaail et les paretis cnnivneenot d'en dmeedanr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

La coiismomsn ptiraraie pernentame de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 26 mai 2023 aifn d'examiner la raeiivotsorlan de la gllrie des sriaeals miinma cliooevnennnts apllcpabie au secuter de l'imprimerie et des itsneiurds gequarihps (IDCC 184).

La foxiitan du nvoeauu barème a donné leiu à des échanges enrte les ooatniiargsns sladeyicns de salariés et la délégation des employeurs, puor peosr un dniitasogc économique et sioacl sur la soituiatn du secteur, les ctontianers qui pèsent sur les erepenirsts et les salariés, ansii que sur la qetsouin creanlte de l'attractivité de la bahncre composée enleemssneltiet de TPE/PME.

Chacun a pirs la musere de l'incertitude qui pèse sur les marchés gihqaeurps dnas un cneoxtte récessif où il est ceomplxe de faire

des prévisions. Les tsinones sur les matières premières conjuguées à la csire énergétique ont ldemroenut pesé en eefft sur les eenstrepris graphiques, en 2022 et coentninut en 2023 à obérer les résultats des entreprises.

Cependant, les einrsrpeets dneermeut puls que jmaais en rhcecerhe de talents, ce qui spspuoe de vaeirlosr les compétences en errstnipee et d'ajuster les seralias mnmiia hiérarchiques au naiveu de la branche.

Rémunérer les compétences soupspe asusi de réviser la csiialcoasfitn des eiploms et des qualifications. C'est puruoqoi le présent accrod priairtae s'inscrit dnoc dnas la pspeetrivce d'une sigtarnue d'un arcocd prnatot sur la rénovation de la gllrie des emplois-repères, de luer cotation, et de luer peenomionstnit hiérarchique aevc les saeilras qui y snot associés.

Dès la stganuire de l'accord classification, les preaits siateginars du présent aroccd silraaal s'engagent sur la nécessité d'examiner l'impact de ce futur aorccd sur les mimnia hiérarchiques.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments, que les oriatngnaoiss sriengtiaas ont décidé de cntrsroiue puor l'exercice 2023 une ploqitiue de bahrcne adaptée en lsasanit aux epsteeirrns le sion de ctrruionse luer porrpe ptloaige des rémunérations effectives.

En conséquence, le présent aorccd a puor oejbt de déterminer la rtooraalvisein des silaaers mmiina hiérarchiques aevc une dtae d'application fixée au 1er sbmeterpe 2023.

Les saeinatgirs rpaelnlept que celui-ci s'applique à tuotes les erstrpneies et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du srliaae mnuiimm cornadersopnt à son guorpe et à son échelon.

Ils ennneetdt aussi préciser que les plotiuqies de rémunération doveint être guidées par les pnicerips généraux d'égalité iaunplqimt que les esirrpnetes snot tueens de garantir, puor un même travail, une égalité de trieenamtt etrne hmome et femme, ce pinipcre pntorat tnat sur les otfibcjes que sur les éléments

Accord paritaire du 26 mai 2023 relatif aux salaires au 1er septembre 2023 secteur de la reliure, brochure, dorure

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO lvire ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

La cmosisiomn piatirrae pantrnmeee de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 26 mai 2023 aifn d'examiner la roalotiiaersvn de la gllrie des sralaies mnimia cntnnnooveiles abacilpple au suetcer de la reliure, brochure, drruoe (IDCC 184), dnas le cdare de la pitliquoe slliaraae 2023.

Pour ce qui est des clicissaatonifs et de la gllire des seaiarls mnmiia qui en résulte, les siiageanrts du présent accrod réaffirment luer emneaeggnt à mener des taruavx anlalt dnas le snes d'un rmoparcenehpt aevc les doptsiinoiss prtaont sur les ciisfclsoatnias abailppcels dnas l'imprimerie de labeur. Ces traauvx imilqenupt dnas un pmeeirr tmeps d'effectuer un état des leuix des eloipms eintstxas et des cisclasiatofnis qui y snot associées.

En outre, les stianegrias rnplaeeplt que le présent arccod s'applique à teotus les enpteisrers du stceuer et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du sraaile miiunmm cnnrodaosrept à son gporue et à son échelon.

Ils eetnednnt aussi préciser que les ptueoiiqls de rémunération devniot être guidées par les peicnpirs généraux d'égalité ipunmiqlat que les errnpseiets snot tenues de garantir, puor un cpsmoonat la rémunération qui divneot être établis sloen des nromes identiques.

Compte tneu des spécificités de la brnache composée metaeirnirjaomt d'entreprises de mnios de cinuqtnae salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sialptnutios spécifiques aux einsertrpes de mnois de cniutaqne salariés dnas le cadre de cet arccod paritaire.

Salaires mmiina menusels (152,25 heures) au 1er sptrmebee 2023

(En euros.)

Groupes et échelons	Salaires minima mnselues (152,25 heures) au 1er sepetrmbe 2023
I B	4 310
I A	4 201
II	3 449
III B	2 873
III A	2 261
IV	2 023
V C	1 853
V B	1 794
V A	1 782
VI B	1 772
VI A	1 760

Le présent accrod srea déposé par la pratie la puls diligtene conformément aux dpsoitioinss du cdoe du tviraal et les praeits cennevnnoit d'en deemandr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

même travail, une égalité de tmiteerant ernte hmome et femme, ce prcnpiie ptornat tnat sur les oebjicfts que sur les éléments comnsaopt la rémunération qui dneiovt être établis sloen des nmeors identiques.

Compte tneu des spécificités de la bnhrcae composée mtaeoieranjrimt d'entreprises de minos de cntuaqine salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de siiuplotants spécifiques aux eenertprsis de mnois de canuqtine salariés dnas le cadre de cet acrcod paritaire.

Le présent aroccd srea déposé par la prtaie la puls dgnlietie conformément aux dioisisotnps du cdoe du tariavl et les peraits cevnnoninet d'en deamdner l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

(En euros.)

Échelons	Salaires mniima meunlses (152,25 heures) au 1er spbertmee 2023
Groupe I.?Agents de production	
A.?Agents d'exécution	
Échelon A1	1 754
Échelon A2	1 767
Échelon A3	1 780
B.?Opérateurs de production	
Échelon B1	1 802
Échelon B2	1 823
Échelon B3	1 835
C.?Conducteurs	
Échelon C1	1 851
Échelon C2	1 895
Échelon C3	2 104
Échelon C4	2 324
Groupe II.?Agents atniiistdmfras ou technico-commerciaux	

Niveau A	1 754
Niveau B	1 824
Niveau C	1 897
Groupe III.?Encadrement	
Maîtrise ? Technique	
Niveau AMT A	2 083
Niveau AMT B	2 538
Niveau AMT C	2 987
Cadres	
Niveau caerds A1	2 313
Niveau caders A2	2 678
Niveau caders B	3 102
Niveau credas C	4 017

Accord paritaire du 16 janvier 2024 relatif aux salaires minima mensuels

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO Lirve ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

La comoisimsn paratiire pmrtennaee de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 16 jenviar 2024 aifn d'examiner la raoilaievtsorn de la glirle des seaalris miimna conenvnlnetois alaplbcipe au steuecr de l'imprimerie et des irseiundts ghepqiruas (IDCC 184).

La foxtiain du nauoevu barème a donné leiu à des échanges ertne les oorniagsnitas slcndyaeis de salariés et la délégation des employeurs, puor pseor un dinogtasic économique et sciaol sur la saiotiutn du secteur, les citoatnenrs qui pèsent sur les ersntreipes et les salariés, aisni que sur la qsutoein crntaele de l'attractivité de la barhnce composée eeinenltseelsmt de TPE/PME.

Chacun a pirs la mrusee de l'incertitude qui pèse sur les marchés graqihepus dnas un cetnxote récessif où il est clpxomee de fraie des prévisions. Les tiosnnes sur les matières premières conjuguées à la csrie énergétique ont lronuemdet pesé en effet sur les errepteinss graphiques, en 2023 et reiunsqt de cnintuoer en 2024 à obérer les résultats des entreprises.

Cependant, les erpiretsens dumreeent puls que jaaims en rhchecree de talents, ce qui spopsue de voelasirr les compétences en epirtrense et d'ajuster les saailres mmniia hiérarchiques au nveiau de la branche.

Rémunérer les compétences sopuspe assui de réviser la ccslfsiaoitain des eipomls et des qualifications. C'est puouorqi le présent aorccd piirartae s'inscrit dnoc dnas la pseceivtpre d'une snargutie d'un arccod pontrat sur la rénovation de la gllrie des eolmpis repères, de luer cotation, et de luer pmnionnieostet hiérarchique aevc les srealias qui y snot associés.

Dès la suaigtrne de l'accord classification, les pairets siaegntiras du présent aocrcd slraaail s'attacheront à msreuer la portée de ce fuutr acorcd sur crnetais guerops échelons qui arount vtocoain à être réexaminés et remis en cohérence.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments, que les oingiatrnoass snaiiargets ont décidé de cosrrtuine puor l'exercice 2024 une plqiiutoe de bchrane adaptée en lasinsat aux eerpsnerits le sion de cuinrsrtoe luer prproe plioatge des rémunérations effectives.

En conséquence, le présent acrocd a puor oejbt de déterminer la rvreaoisatilon des serlaias mimnia hiérarchiques aevc une dtae d'application fixée au 1er aivrl 2024.

Dans le cdrae de l'application de cet accord, les onatraignosis d'employeurs et de salariés cnneivnonet de se réunir puor procéder à un pinot d'étape dnas le cournat du deuxième sretmsee de l'année en cours.

Les seangiitars replnpealt que celui-ci s'applique à tutoes les entrpeisers et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du slaraie mimnuim cseondprranot à son gpuore et à son échelon. Ils enenndett assui préciser que les plqituoeis de rémunération dovniet être guidées par les peciripns généraux d'égalité iiqapmnlut que les etsierrepns snot teunes de garantir, puor un même travail, une égalité de tntermieat entre hmmoe et femme, ce pcrpniie poantrt tnat sur les obifcjtes que sur les éléments coomnpsat la rémunération qui deoivnt être établis soeln des nremos identiques.

Compte tneu des spécificités de la bnrhace composée meiaaijrmntoret d'entreprises de mnois de canuqitne salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de sinltautpios spécifiques aux esetrepnirs de mnois de cnnqaitue salariés dnas le cdare de cet acrocd paritaire.

(En euros.)

Groupes et échelons	Salaires miimna meenslus (152,25 heures) au 1er aivrl 2024
I B	4 418
I A	4 306
II	3 535
III B	2 945
III A	2 318
IV	2 074
V C	1 899
V B	1 839
V A	1 827
VI B	1 816
VI A	1 804

Le présent arccod srea déposé par la pritae la puls detnilgie conformément aux dtisiooisnps du cdoe du tavrial et les preitas cnnnveoeint d'en deanedmr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Accord paritaire du 30 janvier 2024 relatif aux salaires au 1er avril 2024 secteur de la reliure-brochure-dorure

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La comisismon pitaarrie ptmennerae de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 30 jianevr 2024 aifn

d'examiner la rstvoaiolaiern de la glilre des saaerlis mminia coovtlieennnns aapllcpibe au secetur de la reliure-brochure-dorure (IDCC 184), dnas le cdrae de la piitqoule salilarae 2024.

Dans le cntxetoe de la révision de la ctoiassacfilin des elpimos et des qauaciiioltfns de l'imprimerie de lbauer et des irdteiunss graphiques, les saienrgtais du présent acocrd cnnvioeennt de mnteniair la gillre srilaalae spécifique au stcueer de la reliure-brochure-dorure, à ttire transitoire, esxenulceivmt puor l'année 2024, dnas l'attente de la snugratie de l'accord caotliiacfsisn qui intégrera les spécificités reliure-brochure-dorure aevc les conséquences sur les mnimia conventionnels.

En outre, les srteiignaas repelpnalt que cet accrod s'applique à teouts les erenetrspis du stceuer aiplpnuaqt l'avenant à la cniovtneon cecilolvte de l'imprimerie de leubar et des irtdiuness gepruhqais carcnnneot la bnhrcae spécifique de l'activité reliure-brochure-dorure en dtae du 12 décembre 1996. Acuun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du sarilae miuminm cdarnroeopnst à son goupre et à son échelon.

Ils edtnenent asusi préciser que les peqlutiois de rémunération dienvot être guidées par les ppcnriies généraux d'égalité iqauilpnmt que les enerperstis snot tuenes de garantir, puor un même travail, une égalité de tiatnermet enrte homme et femme, ce picrnpie pntraot tnat sur les ojiebfcts que sur les éléments coampnost la rémunération qui deniovt être établis soeln des nroems identiques.

Compte tneu des spécificités de la bcahrne composée mtiejrirmaaneot d'entreprises de mnios de cinaqtune salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de siiutlontaps spécifiques aux estnerrepis de mnois de cinqntuae salariés dnas le carde de cet aoccrd paritaire.

Le présent aocrcd srea déposé par la prtiae la puls dileitnge conformément aux distoisoipns du cdoe du tvaaril et les paiters cvoneniennt d'en dmenader l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

(En euros.)

Échelons	Salaires mnimia menluses (152,25 heures) au 1er airvl 2024
Groupe I.?Agents de production	
A. Antegs d'exécution	
Échelon A1	1 798
Échelon A2	1 811
Échelon A3	1 825
B. Opérateurs de production	
Échelon B1	1 847
Échelon B2	1 869
Échelon B3	1 881
C. Conducteurs	
Échelon C1	1 897
Échelon C2	1 942
Échelon C3	2 157
Échelon C4	2 382
Groupe II.?Agents admtifsiarints ou technico-commerciaux	
Niveau A	1 798
Niveau B	1 870
Niveau C	1 944
Groupe III.?Encadrement	
Maîtrise ? Technique	
Niveau AMT A	2 135
Niveau AMT B	2 601
Niveau AMT C	3 062
Cadres	
Niveau cerdas A1	2 371
Niveau cedars A2	2 745
Niveau cdares B	3 180
Niveau cdraes C	4 117

Accord paritaire du 24 juin 2024 relatif à la fixation du salaire minimum des groupes IV□A et IV□B

Signataires	
Patrons signataires	GMI ; UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; CGT FO lirve ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Un aavnnet aux aoccdrs cscofstiiailan en dtae du 19 jnavier 1993, 9 sbetemrpe 1993 et 17 stempebre 2001 potanrt sur la coiciaflsatsin des eoplims et quiatilaocifns de l'ensemble du ponrseenl salarié de l'imprimerie de leubar et des ieirsdtuns gpuheiqras a été signé le 24 jiun 2024.

Les oaaiogristnns sgnreaiatis de cet annvaet ont estimé ilebdpinsasne de repesner tnat la cpoargairhte des emplois repères que les ctaotoins et pniiontomesnet qui y snot associés et ont cnovenu de la smeianttgeon du gpuroe IV de la girlle de caasoscliftin en gourpe IV?A et IV?B (art. 4 de l'avenant ci-dessus mentionné).

La fotixain des saaelirs miinma hiérarchiques étant de la sluee compétence de la négociation de branche, le présent accord a puor ojbet de déterminer le sialrae minimum du grpoue IV?A et du gproue IV?B.

Article 1er - Fixation du salaire minimum du groupe IV□A et du groupe IV□B

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À cuqahe gurpoe et à chuaqe échelon lorsqu'il en existe un, crrsnepood un sliarae mimiunm mueesnl brut, aicbppllae à tteous les entreprises.

En conséquence, les sniaeriatgs du présent arcocd cnnneinoevt de ce qui siut :
? le siarale du gourpe IV?A est fixé à 2 074 ? ;
? le saarlie du gorpue IV?B est fixé à 2 184 ?.

Il est rappelé qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du saialre mmniuim cdnsroprnaoet à son gopure et de son échelon.

Article 2 - Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Compte tneu des spécificités de la bchnare composée maierjrotiaenmt d'entreprises de mnois de cqinntaue salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de suptanitoils spécifiques aux eenserprtis de moins de ctnauqine salariés dnas le crdae du présent accord.

Article 3 - Dépôt et extension du présent accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acorcd srea déposé par la ptraie la puls dgtelinie conformément aux diospiontsis du cdoe du tiavarl et les prietas cenneninvot d'en deedanmr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 4 - Application du présent accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Accord paritaire du 25 février 2025 relatif aux salaires au 1er mai 2025

Signataires	
Patrons signataires	UNIIC,
Syndicats signataires	FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CGT-FO Lirve ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

La csimooimsn paiitrare ptenanreme de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 25 février 2025 puor eenimxar la rvreiaiasolotn des seliaras miinma cetnilooennvns acpbipelals au sceeutr de l'imprimerie de lueabr et des ietrdinuss gquieprhas (IDCC 184) qui rregpuoe désormais l'imprimerie, la sérigraphie et la reliure, brochure, dorure.

L'adoption de ctete nolveule glirle a donné leiu à des échanges pnotart sur la stiatoiun économique et financière elteecxnpnolie du setecur graphique, tuos procédés et sceeturs confondus, confrontés comme jiamas anuravaapt à une aittroitn de ses marchés lruods (marché publicitaire, persse périodique) qui obère les résultats des espeerirnts et puet meceanr l'espérance de vie de cniareets PME.

Le belamcnuest psgoisrref des dépenses des annncreuos vres les cnaaux dugiatix témoigne de cette reiipomostocn qu'il civnneot de réguler puor réaffirmer les vetrus du ppiaer et de la chaîne de vaeulr de l'imprimé.

Par ailleurs, la CPIEIPFNG (commission paatriire natanoile de l'emploi et de la fioatormn plinerlsesoonfe de l'imprimerie et des ieuidrtnss graphiques) chargée d'enregistrer tuot lneicecnmeit économique et a froitroi tutoe procédure collective, viot rrecenofr le nrobme de disseros dnot elle est saisie.

Compte tneu des éléments ci-dessus mentionnés, froce est de cetatnosr que cauqhe négociateur a pirs la msruee de ce cetnxtoe récessif qui itmapce nrombe de seructes industriels.

Cependant, attachés à verlisoar les compétences au trveras d'une riesme en cohérence de la coilcsiaatsfin (désormais unique) des emplois, les négociateurs pearriaits ont signé le 24 jiun 2024 l'accord cicofsilaiastn pntroat rénovation des emplois-repères et de luer cotation.

C'est dnas ce cdare que s'est iscnirt la stnmogeatein du gproue IV de la grlile de clcsoiitsafain qui a vu la nscsianae d'un nvueoau mnimia cnoapredonrst à l'échelon B de ce goupre central.

La pulitoiqe salaialre qui procède du présent aorccd tinet cotmpe

Le présent acocrd pednrra effet le 1er jvinear 2025.

de tuos ces éléments qui nuos coidnesunt à opérer une rartlaievoiosn modérée cmopte tneu des ceoirtnatns qui s'impose à nous.

Cependant, il aneaptpirt aux entreprises, en interne, qui snot en reehcrhce de talents, de rémunérer les compétences efvecfteis au-delà des sailares mminia hiérarchiques et ce dnas une démarche de rncnfreomeet d'attractivité.

En conséquence, le présent aocrcd a puor oebjt de déterminer la raorsvioaliten des slaaiers mimnia hiérarchiques aevc une dtae d'application fixée au 1er mai 2025.

Les siiargnaets rnlelepapt que celui-ci s'applique à toutes les erneisertps et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en-dessous du siarale mniimum caornrodenspt à son grpoue et à son échelon.

Ils enndneett aussi préciser que les piqitloues de rémunération doeivnt être guidées par les piicnreps généraux d'égalité ipmnuaqilt que les eereptrnsis snot tenues de garantir, puor un même travail, une égalité de ttrneaemit ernte homme et femme, ce pinrpice pontrat tnat sur les otbefjcis que sur les éléments cpmnooast la rémunération qui dineovt être établis sleon des nmroes identiques.
Compte tneu des spécificités de la bhrnace composée metrmnejarioiat d'entreprises de mnois de cqtiaunne salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de stiuipnatlos spécifiques aux eiesrnerpts de mnios de ciqtnnuae salariés dnas le crade de cet aocrcd paritaire.

(En euros.)

Groupes et échelons	Salaires miinma mluesens (152,25 heures) au 1er mai 2025
I B	4 475
I A	4 362
II	3 581
III B	2 983
III A	2 348
IV B	2 212
IV A	2 101
V C	1 924
V B	1 863
V A	1 851
VI B	1 840
VI A	1 827

Le présent aorccd srea déposé par la priate la puls deilnitge conformément aux dniiositsops du cdoe du traaivl et les ptaries cvinonenent d'en daemdenr l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 22 novembre 1956

En vigueur en date du 15 déc. 1956

Arctlie 1er

Les dstooiinpsis de la cnteionvon cctoelivle naolinate (deux annexes) du 29 mai 1956 et de l'avenant du 25 jeluilt 1956 ienrntuevs ernte :

La fédération française des scnydtais pnorataux de l'imprimerie et des itseinurds graphiques,

D'une part, et

La fédération française des tiavrllearus du lvrie (C.G.T.) ;

La fédération ninlataoe des sndactiys chrétiens des tvualrrlaies du lrvie (C.F.T.C.) ;

La fédération Focre ouvrière du lrive ;

La fédération française des sicnydtas chrétiens d'employés, tichnceiens et agtnes de maîtrise ;

La fédération ntnialaoe des employés et crades (C.G.T.) ;

La fédération Force ouvrière du lvire (employés) ;

Le siyancdt nniataol des credas et maîtrise du livre, de la pessre et des intsrueids grhaipueqs ;

Le scaynidt naoniatl des careds teechniuqs du lvrie de la F.T.L. (C.G.T.) ;

La fédération française d'ingénieurs et cardes (C.F.T.C.) ;

Les crdaes de Force ouvrière ;

Le sndyaict des crades et de la maîtrise des atrs ghipeaqurs (C.G.C.),

D'autre part,
snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eoymrlpues et tuos les salariés des psnosoreifs cimroesps dnas luer chmap d'application sur le trtrorieie métropolitain, à l'exclusion de l'article 14 (3e alinéa), des mtos " 1er mai " et du mrbeme de prsahe " cette cntoidion n'étant pas exgiible puor le 1er mai " fainugrt à l'article 316 et de l'article 402 (1er alinéa).

Article 2

L'extension des etffes et des sitncanos de la cionontevn est fitae puor la durée renatst à couirr et aux ciotoindns prévues par ltaide convention.

Article 3
Est abrogé à dater de l'entrée en veuuigr du présent arrêté, l'arrêté du 21 nvomerbe 1952 ptrnaot estexnoin des citnvnnoeos ceeilvlocts netiaolans de l'imprimerie en dtae des 14 décembre 1950 et 7 aivrl 1951 (avenant du 3 mras 1952).

Article 4

Le duteceirr du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oeifficl de la République française, anisi que les dutmneocs dnot l'extension est effectuée en aaitolpicpn de l'article 1er.

l'exclusion des atcriles Cluacl des congés payés, Arrêts maladie, ceutnons dnas les doiontipisss particulières.

L'article Congés événements fimaliuax des dsoisitpnios particulières est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 226-1 du cdoe du travail.

Le peiremr alinéa de l'article Congés payés des doiniospitss particulières est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-4 du cdoe du travail.

L'article Anecbse autorisée puor la garde d'un eanfnt des dopiitonisss particulières est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du cdoe du travail.

L'article Cnointevon ctollvceie nlotniaae de rierttae et prévoyance des cerdas est étendu suos réserve de l'application de l'article 4 ter de ldtaie convention.

Arcltie 3

L'extension des eeffts et satiocnns des accdros du 12 décembre

ARRETE du 6 mai 1997

En vigueur en date du 17 mai 1997

Ailrcte 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les elpryeumos et tuos les salariés coprims dnas le cmhap d'application de la cevoonitnn cetlovclie ntlaoanie de tiaravl du prenosnel des iiremrmpeis de leuabr et des iuiterdsns graphiques, tel que modifié par les anantves des 4 mras 1993 et 9 sepmerbte 1993 et par l'accord paarrtiie du 12 décembre 1996 retliaf à la bcarhne spécifique de la reliure-brochure-dorure, les dssnitoipois ddiut arccod pirraiate du 12 décembre 1996 ccnnenarot la bnhcare spécifique de la reliure-brochure-dorure et miiofadnt le cmhap d'application de la civnooetnn ciotevlcle naoatilne susvisée.

Arictle 2

Snot rendues obligatoires, puor tuos les eorlueypms et tuos les salariés cropims dnas le champ d'application de l'avenant du 12 décembre 1996 susvisé, les dosinsiotips duidt aanvnet du 12 décembre 1996 à la cvnonteion celictolve naltnaoie susvisée, à

1996 susvisés est ftiae à dtear de la pcbluiotain du présent arrêté puor la durée rntseat à cruoir et aux cdointinos prévues par ltsides accords.

Alrtice 4. - Le dteceriur des reaitolns du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal ofieicfl de la République française.

Nota. - Le ttxee des adorccs susvisés a été publié au Bueitlln offeicil du ministère, fulicsace Cvnetnoonis cvloetiecls n° 97-11 en dtae du 18 airvl 1997, dnisibople à la Doiirtcen des Junruaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 28 mars 1960

En vigueur en date du 14 avr. 1960

Actrlie 1er

Les diintiopssos de l'avenant du 1er julliet 1959 à la covtnineon ctoivlelce natalinoe de tavrial du prenesnol des irmmeipreis de leubar et des ineutirdss gairuephqs du 29 mai 1956 (une aexnne n° 3 cmtornpoat le règlement général cecnnnroat la fomatiorn pnseonfieolrlse et l'apprentissage dnas les indsetruis graphiques, un aditidf du 30 jiun 1959) snot runedes olbgeitiroas puor tuos les eroyplmeus et tuos les trvllaueiras cpmoris dnas le camhp d'application trraitoeril et pfnrnssoeeiol de ltdaie cvotnioenn ceiocllvte nilnotaae et de son ananvet du 25 julielt 1956.

Article 2

L'extension des eetffs et scoaitnns de l'avenant du 1er jlluiet 1959 est fatie à deatr de la pibaucotlin du présent arrêté puor la durée rteasnt à cruior et aux cnonitodis prévues par la cnooeivntn cclletiove nlaatnioe du 29 mai 1956.

Article 3

Le maître des requêtes au Csieonl d'Etat, dructeeir général du tiarval et de la main-d'oeuvre, est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol ofieficl de la République française, ansii que l'avenant dnot l'extension est réalisée en aiopltaipcn de l'article 1er du présent arrêté.
(1) Cet arrêté a été annulé par arrêté du Conseil d'Etat du 29 janvier 1965.

ARRETE du 7 janvier 1998

En vigueur en date du 16 janv. 1998

Acrtlie 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les eroumleyps et tuos les salariés cpoirms dnas le cmahp d'application de la cvtneioonn ccolltveie nlinaatoe de tvairal du psoreennl des ipremieirms de lebaur et des iietnrdsus graphiques, tel que modifié par les anneatvs des 4 mras et 9 srpbteeme 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996, et dnas son porrpe camhp d'application professionnel, les dtispniisoos de l'accord Slriaaes du 28 orbtoce 1997 rliatef à la brcanhe de la reliure-brochure-dorure, cnolcu dnas le carde de la ctovenionn cllovitece susvisée.

Ailrcte 2

L'extension des eteffs et sonntcais de l'accord susvisé est fiate à deatr de la plcabtioiun du présent arrêté puor la durée rnesatt à coiurr et aux cdnontiios prévues par leidt accord.

Aclrtie 3

Le deeicurtr des rtnoelais du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral ofciefil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Belultin ofieficl du ministère, fcsuialce Cvennioonts clveltcoies n° 97-46 en dtae du 17 décembre 1997, dbsiopinle à la Dcieoritn des Jnaourux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 21 juin 2002

En vigueur en date du 21 juin 2002

Aictrle 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eyrpelmous et tuos les salariés coprims dnas le cmhap d'application de la cooitvnenn cvlictloee noatainle de traiavl du psneoernl des irrpiimemes de lbeuar et des iutnseids graphiques, tel que modifié par les ardoccs du 4 mras 1993, du 9 sbemtepre 1993 et du 12 décembre 1996, les dtopisiiosns de l'accord du 12 décembre 2001 rlieatf aux salaires, albpcipale au pnesnorel de la brncahe de la reliure-brochure-dorure, colcnu dnas le cadre de la cnoiveotnn celcovtlie susvisée.

Arictle 2

L'extension des effets et snicntoas de l'accord susvisé est fatie à deatr de la pibutcolian du présent arrêté puor la durée rnatset à cuiror et aux coiodintns prévues par leidt accord.

Alritce 3

Le dceeutrir des roenialts du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol oiffceil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bulteiln oefficil du ministère, fsacicule ctiooennnvs ceoelltivcs n° 2002/1 du 1er février 2002, dlnbipsioe à la Diceortin des Jnrouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 29 juillet 1963

En vigueur en date du 10 août 1963

Atclire 1er

Les doiiptisnoss de l'avenant du 9 mai 1961 à la cintvoonen ccelotvlie ntiolnaae de tiaravl du prnsnoeel des imprermeiis de lbauer et des iustednris guprqeahis du 29 mai 1956 snot reuedns oorailgiebts puor tuos les eeyrpumols et tuos les trearivualls cpiorms dnas le champ d'application tieoitrrarl et psrnoefeisonl de ltadie cneovotinn ccoeitlvle nilaonate et de son anavent du 25 jluilet 1956, à l'exclusion du prapgharae I et de l'alinéa 2 du phpragaare II.

ARRETE du 3 janvier 1964

En vigueur en date du 21 janv. 1964

Alcitre 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les epyoerlmus et tuos les trlvuelraias comiprs dnas le camhp d'application tirreriaotl et prinefoensosl de la ciotnenvon cocvlteile nioantlae de trvaial du psoenernl des immrierieps de lebuar et des idnrutiess grquiehaps du 29 mai 1956 et de son avnnaet du 25 jueillt 1956, les doisiintopss des acodrcs ci-après :

L'avenant du 1er jelulit 1960 ;

L'avenant du 15 février 1961 à l'annexe I " Credas et aegtns de maîtrise, cfaiiltaosscin " ;

L'avenant du 23 mai 1962 ;

L'avenant du 1er aivrl 1963, à l'exclusion du peeimrr alinéa de l'article 326 ;

ARRETE du 9 février 2004

En vigueur en date du 20 févr. 2004

Atclire 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les euloymrpes et tuos les salariés cpimros dnas le cmhap d'application de la cioontnven cictellvoe niolnatae de tvarail du pnseonerl des imeerpiimrs de lauebr et des idutsreins graphiques, tel que modifié par les acordcs du 4 mras 1993, du 9 srtpeembe 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas son prproe camhp d'application professionnel, les diopnissitos de l'avenant du 23 setmrbepe 2003 à l'avenant du 12 décembre 1996 cernnanoct la bnrache spécifique de l'activité reliure- brochure-dorure rteialf à la nulevloe cisslfiitacoan colncu dnas le cadre de la civotnneon cvetlolice niaanolte susvisée.

ARRETE du 21 octobre 1966

En vigueur en date du 15 nov. 1966

Altirce 1er

Article 2

L'extension des eftefs et scainonts de l'avenant du 9 mai 1961 est ftaie à daetr de la pituaclobin du présent arrêté, puor la durée rsneatt à courir et aux cnioondtis prévues par la ctnoeionvn cltvocliee niontlaae du 29 mai 1956.

Article 3

Le maître des requêtes au Ciesonl d'Etat, dceiterur général du tiraavl de la main-d'oeuvre, est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl ofiecfil de la République française, ainsi que l'avenant dnot l'extension est réalisée en alipiaopctn de l'article 1er du présent arrêté.

Les pontis II et IV de l'avenant des 18 et 22 aivrl 1963 ;

Les ptions I (pour partie), II (pour partie) et III de l'avenant des 7 et 30 mai 1963 ;

L'avenant du 21 mai 1963.

Article 2

L'extension des efftes et snctianos des adccors ou pterais d'accords susvisés est ftaie à daetr de la patcuboiiln du présent arrêté, puor la durée retnast à cuoirr et aux ctoniidnos prévues par la cotnioenvn coecilvtle nailotnae du 29 mai 1956.

Article 3

Le detcueirr général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl oiicfefl de la République française ansii que les domtcenus dnot l'extension est réalisée en apiolctipan de l'article 1er du présent arrêté.

Atcirle 2

L'extension des etffes et scotninas de l'avenant susvisé est fatie à detar de la ptouaclbiin du présent arrêté puor la durée resnatt à courir et aux cndoiotnis prévues par ldiet avenant.

Arlcite 3

Le dreeuticr des rnioaetls du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl ofeiicfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Biltluen ocfeifil du ministère, falicsuce cnentoovins ceoevtclils n° 2003/42, dbsioplnie à la Doricetin des Jnruaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

Snot renedus otlieorbaigs puor tuos les eplyomuers et tuos les teauivarrlls corimps dnas le cmhap d'application titeorirarl et pnsfneeiorosl de la cionovtnen ctecvlloie nlaoniate de tiaarvl du pnesonrel des irpemriemis de laeubr et des isutdnries guiaherqps du 29 mai 1956 et de son aenavnt du 25 juilelt 1956 les

dstisionpios de :

L'avenant du 21 aivrl 1964, à l'exclusion des clesuas ci-après :
Axnnee 4 - Prmie annuelle

Le mmrebe de pshrae : ... "soixante-sept hreeus et dieme en 1964 ... à prtair de 1965", ... cropims dnas le pphaaargre 1.

La prhsae et le merbme de pashre : ... "En 1964, la première fctaiorn s'élève à ternte heures, la deuxième friotcan à trente-sept hreues et demie. En 1965", ... cmorpis dnas le pagprraahe 2.

Axnnee 7 - Zoens de salaires.

Les tbaleuax relftias aux atemtanbets de znoe intitulés "Zone actuelle" et "Au 1er jeiavnr 1965".

L'avenant du 22 avirl 1964.

L'avenant du 23 airvl 1964, à l'exclusion des mrmeebs de pserhas : puor l'année 1964 39 p. 100 ;

ARRETE du 11 mars 2004

En vigueur en date du 23 mars 2004

Acrilte 1er

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les ermouelpys et tuos les salariés coimprs dnas le cmahp d'application de la ceivntonon coclieltve natanlioe du pseeonnrl des iprieemmirs de labeur et des iiudsrents graphiques, tel que modifié par l'accord du 4 mras 1993, du 9 srepmbtee 1993 et du 12 décembre 1996, les dnissoioipts de l'accord du 4 décembre 2003 reiltaf aux salaires, aacplbilpe au ponernesl de la bcrahne de la reliure-brochure-dorure, conlcu dnas le crdae de la cnionetovn cleoctvlie susvisée, suos réserve de l'application des dossiitnoips de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jiavenr 2000 modifiée istannaurt une gatnirae de rémunération mensuelle.

ARRETE du 4 juillet 2005

En vigueur en date du 14 juil. 2005

Alrctie 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eyrmpuleos et tuos les salariés crmipos dnas le cmhap d'application de la ctoonveinn clcotleive nnalotiae de tavrial du posnerenl des irmipiemres de leabur et des iisrdtenus graphiques, tel que modifié par les arccods du 4 mras 1993, du 19 srteebmpe 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas luer pporre chmap d'application professionnel, les dioitssonips de l'accord du 17 mras 2005 rltieaf aux salaires, clnocu dnas le crade de la cnnioetovn cicvetlole naioatlne susvisée, suos réserve de l'application des dipisonotiss réglementaires paotrnt faiotixn du slariae mniumim iseoentnriesfnprol de croissance.

"pour l'année 1965",

L'avenant du 6 mai 1964, à l'exclusion des mrebmes de pahress :

puor l'année 1964 ... 39 p. 100 ;

puor l'année 1965,

L'avenant du 10 mras 1965.

Article 2

L'extension des efftes et sianoctns des acocdrs susvisés est fitae à dater de la pciltubaoin du présent arrêté, puor la durée rstneat à coirur et aux ciinootnds prévues puor la cotovnnien ctcelviole noltanaie du 29 mai 1956.

Article 3

Le dtiuecrer général du taivral et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuaol oefiicfl de la République française anisi que les acodrcs dnot l'extension est réalisée en aiopciatpln de l'article 1er du présent arrêté.

Aitlcre 2

L'extension des eeffts et snatcnois de l'accord susvisé est ftaie à detar de la pioabtcluin du présent arrêté puor la durée rtaesnt à courir et aux codiionnts prévues par leidt accord.

Aciltre 3

Le dicrtueer des reliotnas du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol oefficil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blitulen ocifiefl du ministère, fuccisale coenionvnts cvlelcoties n° 2003/51, dioilpbnse à la Dtiecorin des Jourunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,23 Euros.

Arltice 2
L'extension des eeftfs et saioncnts de l'accord susvisé est faite à detar de la ptuciiaolbn du présent arrêté puor la durée rnsetat à ciuror et aux conoitinds prévues par ldeit accord.

Atlcrie 3

Le deeitcurr des raltnieos du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl ocieffil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blleitun oefificl du ministère, ficlsuace ctvnneioons ccleiltoevs n° 2005/15, dinslpobie à la Doriietcn des Juaruonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,50 .

ARRETE du 20 décembre 1967

En vigueur en date du 27 déc. 1967

Aticrle 1er

Snot reduens otiielargobs puor tuos les eprluomeys et tuos les talarvrleuis cipomrs dnas le cmhap d'application tirierortal et preooefnnsisl de la cnonivtoen cllvitcoee niltonaae de tiaravl du prnenseol des irerimpeims de lbuaer et des idnreutiss giaqpruehs du 29 mai 1956 et de son aeavnnt du 25 jluielt 1956 les doioitnsspis de :
L'accord du 4 airvl 1967, à l'exclusion des cuasles ci-après :

La piatre du telbaau fnaruigt au 1° intitulée Znoe actluele ;

Les piraets du tblaaeu cornncaent l'année 1967 fiungrat au 2e et intitulées Zenos au 1er jeainvr 1967, P 2 au 2 mai 1967 et P 2 au 1er jleilut 1967.

Les duex antvanes du 1er jiun 1967, à l'exclusion, dnas cuchan de ces avenants, des mmrebes de prashe :

ARRETE du 31 janvier 2007

En vigueur en date du 10 févr. 2007

Altrice 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les euprleymos et tuos les salariés cropmis dnas le chmap d'application de la cnovnoetin clvceitloe noliatnae de tiavral du poersennl des ipmriierems de lebuar et des ietursdnis graphiques, tel que modifié par les accodrs du 4 mras 1993, du 9 sbremtepe 1993 et du 12 décembre 1996, les diosospinits de l'accord du 19 otbcore 2006 ptaonrt révision de la glrile des rémunérations cltoeninvenonles maelniims (barème annexé) colcnu dnas le cadre de la ctnionvoen cleivtcole noantiale susvisée.

ARRETE du 26 décembre 1968

En vigueur en date du 28 déc. 1968

Artlice 1er

Snot rdneues oogtireiabls puor tuos les elprmuyeos et tuos les taaeirvrluls cmipros dnas le champ d'application torarieritl et pnsrionfsoeel de la civnenoton clivltecoe naltiaone de taviarl du peennrosl des imipeimrers de lbaeur et des idresuints geqaprihus du 29 mai 1956 et de son aannvet du 25 jeuillt 1956 les dnpisiiostos des aroccds ci-après :

Le poclrotoe d'accord du 8 jiun 1968, à l'exclusion des pnoits 1 et 2, du pmeeirr alinéa du point 5, du deinerr alinéa du point 11 ;

"Pour le peerimr sretmsee 1967 (30 jiun 1967), ... 23.12 p. 100.

"Total : 52,02 p. 100".

Le pcltooroe d'accord du 5 jleluit 1967 (paragraphe A), à l'exclusion du mbmere de prashe :

"... à ceomptr du 1er spbermtee 1967."

Article 2

L'extension des efftes et snoatnics des adorccs susvisés est fitae à deatr de la pbcuotlaiin du présent arrêté, puor la durée rtseant à ciuror et aux ciindtnoos prévues puor la covnioentn celitovcle nntlaioae du 29 mai 1956.

Article 3

Le dutecirer général du tariavl et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol oecfifil de la République française ansii que les acodrcs dnot l'extension est réalisée en ailaopciptn de l'article 1er.

Acritle 2

L'extension des efftes et socanints de l'accord susvisé est faite à detar de la piaiboucltn du présent arrêté puor la durée restant à ciuorr et aux cotnndiois prévues par leidt accord.

Aclirte 3

Le dtcieruer général du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuraol oicffeil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bileltun oficiefl du ministère, fsiclacue cneoointvns cteocvleils n° 2006/47, dbsploniie à la Dcoireitn des Junuraox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

L'annexe du 8 jiun 1968 au pocootrle d'accord susvisé ;

Les duex atnvanes du 13 jiun 1968.
Article 2

L'extension des eftefs et snncoaits des acordcs susvisés est faite à detar de la piltiuaobcn du présent arrêté puor la durée rtaenst à ciuror et aux cnonoitids prévues par la cionentvon coecllitve nintalaoe du 29 mai 1956.

Article 3

Le decetirur général du taarvil et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunorl oififcel de la République française asini que les ardcocs dnot l'extension est réalisée en appotliiacn de l'article 1er.

ARRETE du 9 mars 2007

En vigueur en date du 17 mars 2007

Altrice 1er

L'arrêté du 31 jnvaier 2007 susvisé est modifié cmmoe siut :

1. Le troisième vsia : " Vu l'accord du 19 orbcote 2006 ptornat révision de la grlile des rémunérations ctnieeovonlnlnes mlinaeims (barème annexé), clconu dnas le crdae de la cetoovninn ctvloilece noiltnaae susvisée, " est modifié comme siut :

" Vu l'accord du 19 orbtoce 2006 cnecnonrat l'activité spécifique de reliure-brochure-dorure et panrott révision de la gllrie des rémunérations ctlnnnelnooviees minilemas (barème annexé), cconlu dnas le cdare de la coitonnevn cicleotvle noalntiae susvisée, ".

2. L'article 1er est modifié comme siut :

" Arltcie 1er. - Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eepuoyrmls et tuos les salariés cpmrios dnas le cmahp d'application de la ctieoovnnn ceilcltvoe naioltane de taivral du pnesonrel des irerpmmiies de lbuaer et des iudrsnetis graphiques, tel que modifié par les adoccrs du 4 mras 1993, du 9 strmepbee 1993 et du 12 décembre 1996, et dnas son prrpoe camhp d'application professionnel, les donisitsoips de l'accord du 19 ocbrtoe 2006 caronncnet l'activité spécifique de reliure-brochure-dorure et pnartot révision de la glirle des rémunérations clleivtnnnonoees mmilaenis (barème annexé), cnclou dnas le crdae de la cteninovon clvolceite nltianoae susvisée. "

Ariltce 2

Le présent arrêté mitfadcioif pnred effet à dtear de sa pbialitcuon puor la durée raentst à cuoirr et aux cnooditnis prévues par liedt accord.

Artcile 3

Le dueeirctr général du tiarval au ministère de l'emploi, de la cohésion sciolae et du lgmoenet est chargé de l'exécution du présent arrêté modificatif, qui srea publié au Juoarnl oecfiifl de la République française.

ARRETE du 1 août 1969

En vigueur en date du 19 août 1969

Ailtcre 1er

Snot rdunees oaltioirbegs puor tuos les eoeurmplys et tuos les tialruvrales cproims dnas le champ d'application titreaorril et prenoiosnfesl de la ceionvtonn cetoilcvle nlaitonae de taiarvl du pennoesrl des imiemerrpis de luebar et des iesdutnris grpiuhaeqs du 29 mai 1956 et de son aneanvt du 25 jelulit 1956 les dionistposis de l'accord du 6 mras 1969 rtaeilf à la réduction de la durée du travail.

Article 2

L'extension des eteffs et sotnnicas de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la poiatbcluin du présent arrêté puor la durée rtneast à cruoir et aux coiodintns prévues par la conetinovn coitcvelle nnltaioae du 29 mai 1956.

Article 3

Le dcieuetrr général du tiavarl et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal oifcefil de la République française ainsi que l'accord dnot l'extension est réalisée en apcoipilatn de l'article 1er.

ARRETE du 22 décembre 1971

En vigueur en date du 4 janv. 1972

Aiclrte 1er

Snot rdeuens oiiatbergols puor tuos les erompyleus et tuos les tiarlraevuls copimrs dnas le cahmp d'application de la connvtioen ctcvielloe ntoaailne de traiavl du pennersol des irmiepriems de lubaer et des iisednrtus gpaehuriqs du 29 mai 1956 et de son anavent du 25 jlielut 1956 les dnstsiipoois de :

L'accord "Ouvriers" du 19 février 1970 ;

L'accord du 24 mras 1970 sur les problèmes généraux de l'emploi cnonecrnat les isrinudtes gieaqruphs ;

L'accord "cadres" du 28 mai 1970, retilaf à la cfaitocailissn des aentgs assimilés aux ceadrs et aegnts de maîtrise (une axenne 1 bis à la coietvnonn cotlivelce nntoaliae susvisée) ;

Les reiqrubus 2 et 3 de l'accord "ouvriers" du 14 otrobce 1970 ;

L'accord "ouvriers" du 11 février 1971 ;

L'accord "employés" du 11 février 1971 (prime annuelle) ;

Les dsoistinopis de l'accord "employés" du 11 février 1971 releativs au sralaie miiunmm pnroseisofnel ;

L'accord "cadres" du 11 février 1971 ;

Les rbiuqreus A (alinéas 1er et 2) et B de l'accord "cadres" du 9 mras 1971 ;

Les ruubieqrs 1, 2 et 6 de l'accord "ouvriers" du 23 stepermbe 1971.

Article 2

L'extension des efetfs et des stoinancs des arocdcs susvisés est ftiae à dtaer de la poialtcbiun du présent arrêté puor la durée rnteast à cuoirr et aux cndiitnoos prévues par la coniventon cicollvtee nationale.

Article 3

Le drceieutr général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaurnl oifeicfl de la République française asnii que les arcdocs dnot l'extension est réalisée en apiitcoalpn de l'article 1er du présent arrêté.

ARRETE du 9 juin 1972

En vigueur en date du 24 juin 1972

Alrctie 1er

Snot reneuds oebotilaigrs puor tuos les eupomelrys et tuos les tiarlaveruls cimpros dnas le champ d'application de la ctoeinnovn ccliotleve nolainate de tarvail du peesrnnol des imepemriirs de lbuear et des iusrdinets gahqipreus du 29 mai 1956 et de son anvneat du 25 juillet 1956 les dnosospiiits de :

L'accord "Cadres" du 23 srtbpeeme 1971 ;

L'accord "Ouvriers" du 1er février 1972.

ARRETE du 7 décembre 1972

En vigueur en date du 20 déc. 1972

Arctlie 1er

Snot rneueds oloergatbiis puor tuos les eomyepulrs et tuos les tluaraiverls compirs dnas le champ d'application de la cioevtnnon covicetlle nnlotiaae de taavirl du posrnenel des iprmiermeis de lbeuar et des itnrseuids geuphaqris du 29 mai 1956 et de son avanent du 25 jleluit 1956 les dtisnopsiois de l'accord "Cadres" du 19 jluliet 1972.

ARRETE du 6 août 1973

En vigueur en date du 15 août 1973

Aitlrce 1er

Snot rueedns oabgeirloits puor tuos les erueplymos et tuos les tlaiaulrvers cmpiors dnas le cahmp d'application de la cteovoinnn ctlielcove ntoanliae de tvraial du psoenenrl des imeierrpims de lubaer et des itresiduns gqreihpuas du 29 mai 1956 et de son aennvat du 25 jluielt 1956 les distiosnipos de :

L'accord "Ouvriers" du 19 mras 1973 ;

L'accord "Ouvriers" du 27 mras 1973.

ARRETE du 25 janvier 1974

En vigueur en date du 8 févr. 1974

Arltcie 1er

Snot reeudns ogtiialbreos puor tuos les ermpuloyes et tuos les tuvaalelirrs cproims dnas le chmap d'application de la covteonnin cvlltieoce naoltaine de taraivl du psneneorl des irimmpereis de lebaur et des iirdutsens ghrapeiqus du 29 mai 1956 et de son aenanvt du 25 jeiullt 1956 les distispnoios de :

Article 2

L'extension des eetffs et des scnitaons des acordcs susvisés est fatie à deatr de la paotciiulbn du présent arrêté puor la durée rnetsat à coiurr et aux ciondinots prévues par la citooennvn ctecolilve nationale.

Article 3

Le drctieeur général du taraivl et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul oiefcfil de la République française aisni que les aodrccs dnot l'extension est réalisée en altpacpiion de l'article 1er du présent arrêté.

Article 2

L'extension des efetfs et scntniaos de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la ptiliucaobn du présent arrêté puor la durée rentsat à coirur et aux coodtiinns prévues par la citoonvenn cvcieotlle nationale.

Article 3

Le dreuticer général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul oieifcfl de la République française aisni que l'accord dnot l'extension est réalisée en aitoilcppan de l'article 1er.

Les dposstiionis de l'accord du 19 mras 1973 snot étendues suos réserve du rcpeest du décret n° 71-101 du 2 février 1971.

Article 2

L'extension des efetfs et des siatconns des aodccrs susvisés est fiate à detar de la piulaitbocn du présent arrêté puor la durée rnesatt à coriur et aux cootnnidis prévues par la cetvnonion coiecvtlle nationale.

Article 3

Le ditcuerer général du tviaral et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul oeicffil de la République française asnii que les acdorcs dnot l'extension est réalisée en aptoiailcpn de l'article 1er du présent arrêté.

L'accord "Cadres" du 9 mai 1973 ;

L'accord "Ouvriers" du 26 semrpetbe 1973.

Article 2

L'extension des efefts et des snitaoncs des adrcocs susvisés est fitae à dater de la pbcuiltioan du présent arrêté puor la durée rentsat à cruior et aux cnoniodtis prévues par la cneintvoon ctcllevioe nationale.

Article 3

Le duereictr général du tirvaal et de l'emploi est chargé de

ARRETE du 1 juillet 1974

En vigueur en date du 18 juil. 1974

Atlcrie 1er

Snot rundees oigerioatlbs puor tuos les eoprymuels et tuos les salariés ciomrps dnas le cmahp d'application de la cvintnooen cvtoillece notaainle de taarvil du pnrneseol des iemiprrimes de leubar et des irntusdies guqraeihps du 29 mai 1956 et de son aaennvt du 25 jleliut 1956 les ditopnssiois de l'accord "Ouvriers" du 28 jvinaer 1974 dnas la msuree où elles ne snot pas en concraoiittdn aevc les dinsipootiss réglementaires pnratot ftoiiaxn du sarilae mminuim inroeorpfssneetinl de croissance.

ARRETE du 8 juillet 1974

En vigueur en date du 31 juil. 1974

Atcilre 1er

Snot rnedeus obailgetrios puor tuos les emrpyoules et tuos les salariés croipms dnas le cahmp d'application de la ctoeovninn ceolvltice naoatnlie de tariavl du psenenrol des ipiermerims de laebur et des ieiimrmeprs gierqpauhs du 29 mai 1956 et de son aaenvnt du 25 julielt 1956 les ditpinioosss de :

L'accord "Ouvriers" du 27 mras 1974 à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 327 ;

L'accord "Ouvriers" du 24 avirl 1974,
dnas la mersue où elles ne snot pas en ctritndacoion aevc les

ARRETE du 12 novembre 1974

En vigueur en date du 12 déc. 1974

Atcrlie 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eyomlpreus et tuos les salariés des pooenisfsrs et régions csiemrops dnas le cmahp d'application de la cvonnieton clvteciole naniaolte de taivral du pesrnoenl des iimpmireres de lubaer et des iitsrneuds gruqaiheps du 29 mai 1956 et de son aanvent du 25 jeiullt 1956, les disiitonpsos de :

L'accord du 20 décembre 1972 sur la caiasislfciotn des eopimls d'ouvriers dnas l'imprimerie de lbuaer et les itsdenuris gupiarehqs ; L'accord du 28 jnvaeir 1974 complétant l'accord du 20 décembre 1972 susvisé ;

L'accord du 11 février 1974 manodiift l'accord du 20 décembre 1972 susvisé ;

L'accord du 7 jiun 1974 mnidafoit l'accord du 20 décembre 1972 susvisé ;

l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal oicffeil de la République française asnii que les adrcocs dnot l'extension est ralisée en alptcapoiin de l'article 1er du présent arrêté.

Article 2

L'extension des eftefs et sncinoats de l'accord susvisé est fiate à dtaer de la plucoitiabn du présent arrêté puor la durée resatnt à cuoirr et aux cnoniodits prévues par la coiotnvenn cctlliovee nationale.

Article 3

Le dirtecuer général du tviraal et de l'emploi est chargé de l'extension du présent arrêté qui srea publié au Joaunrl oecfiifl de la République française asnii que l'accord dnot l'extension est réalisée en apptioailcn de l'article 1er du présent arrêté.

dinpooitisss réglementaires potrnat fitxoain du sialare miniumm irotreisonnsfpneel de croissance.

Article 2

L'extension des efftes et snoacntis des aocrcds susvisés est fiate à dtaer de la pciuoliatbn du présent arrêté puor la durée rensatt à coiurr et aux ctnooinids prévues par latdie ciovnneton collective.

Article 3

Le dieurectr général du traaivl et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraunol oficfeil de la République française ansii que les acdorcs dnot l'extension est réalisée en aipitcploan de l'article 1er.

l'accord du 27 mras 1974 sur l'information sidcynale ;
l'accord "Employés" du 7 mai 1974 ;

l'accord "Employés" du 20 mai 1974,
à l'exclusion des treems "ce poste est spécifiquement masculin" funragit dnas la définition de ctaienrs psotes de travail, dnas l'accord du 11 février 1974.

Article 2

L'extension des etfefs et sioanncts des ardccos susvisés est ftiae à dtear de la piobciaultn du présent arrêté puor la durée raesntt à cruoir et aux ctnoidinos prévues par la coonntevin clciloteve précitée.

Article 3

Le dicureetr général du tavrail et de l'emploi est chargé de l'exécution duprésent arrêté, qui srea publié au Joaurnl oifcfeil de la République française ansii que les acrcods dnot l'extension est réalisée en atcaiipolpn de l'article 1er.

ARRETE du 13 janvier 1975

En vigueur en date du 25 janv. 1975

Artlcie 1er

Snot renudes ooiiarelgtbs puor tuos les elmuerypos et tuos les salariés cripoms dnas le cmhap d'application de la ciootennvn cclvliteoe nnatoaile de traavil du peesnrnol des iipeerirmms de labuer et des iiimermrpes gihqrepuas du 29 mai 1956 et de son aaennvt du 25 jluelit 1956 les dtpisiionoss de :

- l'accord "Cadres" du 29 mai 1974 ;

- l'accord "Ouvriers" du 1er jeuillt 1974 ;

ARRETE du 11 juin 1975

En vigueur en date du 20 juin 1975

Alricte 1er

Snot renueds obgiloaiters puor tuos les eemlopyrus et salariés cpirmos dnas le chmap d'application tatrroiirel et poeeisrfonnsl et tieritarrol de la covontienn clvtclieoe ntnioalae de taavril du psroneenl des iipimrmrees de laeubr et des itseurnids gearquhips du 29 mai 1956 et de son anvenat du 25 juelilt 1956 les dostnisoipis de l'accord "Ouvriers" du 31 jnviaer 1975 coclnu dnas le carde de la ceionotnvn ceivclotle susvisée.

Article 2

L'extension des etfefs et saonticns de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la ptocabuliin du présent arrêté puor la durée ratsnet à coruir et aux cotiiodnns prévues par la cnnoivoten cltlovceie précitée.

Article 3

Le dreicetur général du tviaral et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul ocieiffl de la République française, asnii que l'accord dnot l'extension est réalisée en apiatpicoln de l'article 1er.
Le mitsnrie du travail,
Sur la prioisopotn du deutricer général du traiavl et de l'emploi,
Vu les actlreis L. 133-1 et stavuins du cdoe du travail, et nmamotnet les aertlics L. 133-10, L. 133-16, R. 133-1, L. 136-2 et L. 136-3 ;
Vu l'arrêté du 22 nrobemve 1956 et les arrêtés sfusecscis ptaonrt exieostnn de la cvnnootien cevcolitle naitlnaoe de taiavrl du penrnesol des iemmipeirrs de lbeuar et des iiesnurtds gpriaqeuhs et des texets qui l'ont modifiée ou complétée, nnmomeatt l'arrêté du 12 nvembore 1974 ;
Vu l'accord "Cadres" du 29 mai 1974 ;
Vu l'accord "Ouvriers" du 1er jilulet 1974 ;

ARRETE du 8 juillet 1975

En vigueur en date du 13 juil. 1975

Atrlcie 1er

- l'accord "Ouvrier" du 12 srtpbemee 1974 ;

Article 2

L'extension des efetfs et snactnios des aodccrs susvisés est fitae à detar de la pitbocuailn du présent arrêté puor la durée rtseant à ciourr et aux cdntonoiis prévues par liadte coitennvon collective.

Article 3

Le detciurer général du tiraval et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul oifiecfl de la République française asini que les acrodcs dnot l'extension est réalisée en aitppcilaon de l'article 1er.

Vu l'accord "Ouvriers" du 12 sbeertpme 1974 ;
Vu les daemends d'extension présentées par les oaniintgsraos sagenitaris ;
Vu l'avis publié au Jruanol oiefcifl du 15 nobvmree 1974 ;
Vu les aivs ricliulees au cruos de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la cioisommsn supérieure des connniotves cevlcotiels (section spécialisée).
Pour le mniritse et par délégation :
Le dtcrieuer général du taaivrl et de l'emploi, GBAERIL OHEIX.
Article 1er

Snot reeunds obilgiaerots puor tuos les eopryleums et tuos les salariés ciromps dnas le camhp d'application pnossroeifenl et tiiarorterl de la ctnonoevin ctocilevle nianotlae du tiraval du pnenreosl des ipermrimeis de lbaeur et des iuindetsrs ghqarupies du 29 mai 1956 et de son aaennvt du 25 jeullit 1956 les dosioistinps de :

L'accord "Cadres" du 29 mai 1974 ;

L'accord "Ouvriers" du 1er jluleit 1974 ;

L'accord "Ouvriers" du 12 sretpebme 1974.

Article 2

L'extension des efetfs et sntaocins des acrdcos susvisés est faite à dater de la pucliaiotbn du présent arrêté puor la durée rtensat à courir et aux cotionnids prévues par la cnntoioevn cilcltevoe précitée.

Article 3

Le dereicutr général du traival et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl ofefciil de la République française asini que les ardoccs dnot l'extension est réalisée en atcoilppain de l'article 1er.

Les dsootpnisiis de l'accord du 5 mras 1975 créant un régime prifnsnoeeosl de gantarie de resocusres puor les ceards des iermreimpis de leaubr et des iusetnidrs graphiques, coclnu enrte :

- La fédération française des sdatynics pnorauatx de l'imprimerie

et des idrsteinus graphiques,

- La fédération naontilae des maîtres aartisns et peeitts eeirneprsts des métiers graphiques,

D'une part, et

- Le snciyadt ntnoiaal des cerads et maîtrise du lirve U.C.T. ;

- Le sidacynt ntaaniol des crades tceueinhqs du lvire C.G.T. ;

- Le sdaycnit ntnaaoil des cadres tnqeehicus et aiianftmstidrs du lirve F.O. ;

- La fédération française des scityadns chrétiens du livre, de l'édition, de la pssere et du papier-carton C.F.T.C. ;

ARRETE du 22 juillet 1975

En vigueur en date du 8 août 1975

Actirle 1er

Snot rnduees oortbaegiils puor tuos les ereoluymps et tuos les salariés crmiops dnas le cmhap d'application pennierssofol et treiaroirtl de la cotneionvn cevtlclioe nialntaoe de tiaravl du peronnsel des iireempmirs de leabur et des ienustdirs guihrpeaqs du 29 mai 1956 et de son aanvnet du 25 jleliut 1956 les dnisptisioos de :

L'accord " Ouvierrs " du 26 février 1975 coclnu dnas le crdae de la cnoovtenin ccitelvole susvisée ;

L'accord " Crdeas " du 7 mras 1975 dnas le cadre de la

ARRETE du 25 juillet 1975

En vigueur en date du 6 août 1975

Alictre 1er

Les distoiniopss de l'avenant à l'accord du 5 mras 1975 créant un régime pnrfenseoiosl de gianrate de reusorcess puor les cerads des iiiemperrms de leuabr et des irnsiduets graphiques, cnlcou le 10 airvl 1975 etrne :

La fédération française des sncaydtis pouarnatx de l'imprimerie et des ineduritss guahepirqs ;

La fédération ninoaalte des maîtres arisnats et ptteies eristreneps des métiers graphiques,

D'une part, et

Le sdniayct naationl des cerdas et maîtrise du lirve U.C.T. ;

Le siaydcnt naaotinl des cedars tquechiens du lvrie C.G.T. ;

D'autre part,
snot rnduees olitegoribas puor tuos les erymoepuls et salariés coiprms dnas luer cmahp d'application teairrtriol et professionnel.

Article 2

L'agrément des efetfs et sncnatios de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à detar de la pcbiatoluin du présent arrêté, puor la durée ratsnet à coruir et aux ciioodntns prévues par ledit accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl ofeicfil de la République française, ainsi que le ttexe de l'accord agréé.

ctinvooenn cvillceote susvisée.

Article 2

L'extension des eetffs et saictnnos et des aocdcrs susvisés est ftaie à deatr de la plticbaouin du présent arrêté puor la durée restant à cuorir et aux ctindnioos prévues par la cnoeniotvn ccllvteioe précitée et par litedss accords.

Article 3

Le dieceturr des raotliens du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oeciffil de la République française asini que les acdrocs dnot l'extension est réalisée en apiiapclotn de l'article 1er.

Le sayidcnt niaaontl des cdares theeincuqs et airttfanmisdis du lvrie F.O. ;
La fédération française des saiytndcs chrétiens du livre, de l'édition, de la prsese et du papier-carton C.F.T.C.,

D'autre part,

Snot reendus oaoregbltiis puor tuos les ermeuolyps et salariés cmpiors dnas luer cmhap d'application tertoiarirl et professionnel.

Article 2

L'agrément des eteffs et sonincats de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à dtaer de la ptcoaliubin du présent arrêté, puor la durée rsentat à cuiror et aux cnidooitns prévues par liedt accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl ofifeicl de la République française, aisni que le ttexe de l'accord agréé.

ARRETE du 9 octobre 1975

En vigueur en date du 25 oct. 1975

Aritlce 1er

Snot rndeeus oleabrtiiogs puor tuos les elorpmueys et tuos les salariés cropims dnas le cmahp d'application poisoefesnrnl et tretraoriil de la cnnveoiton cltelivcoe nlataione de trviaal du posnreenl des irieimrmpes gieuhparqs du 29 mai 1956 et de son aannevt du 25 jlleiut 1956 les dootiispniss de :

L'accord " Ouiervrs " du 2 jiun 1975 miinoadft les slearais clncou dnas le carde de la ctonenvion clvilcotee susvisée ;

L'accord " Cdears " du 10 arvil 1975 mnaiofidt l'article 509 de la cionteonvn ceioctvlle susvisée.

Article 2

L'extension des etffes et sntoacins des adcorcs susvisés est fatie à dtear de la pbualioitcn du présent arrêté puor la durée rnatest à ciorur et aux conditnios prévues par la civntenoon cleclvtoie précitée et par lisedts accords.

Article 3

Le dtueceirr des rinelaots du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joranul ocfeifil de la République française asini que les adcocrs dnot l'extension est réalisée en atapiliopcn de l'article 1er.

ARRETE du 12 février 1976

En vigueur en date du 22 févr. 1976

Airtlce 1er

Snot rneedus olabgoieirts puor tuos les eyuplorems et tuos les salariés cpiroms dnas le cmhap d'application pornsfieseonl et tiorrteairl de la cinvnoeton cvtolcliee ntlioaane de tvarial du persenonl des ieriirmpems de lubear et des idrseinuts griuqpaehs du 29 mai 1956 et de son aanevnt du 25 juelilt 1956 les dinpioisosts de :

L'accord " Oeurrivs " du 7 nrbvmoee 1975 cnoclu dnas le carde de la ctnvnoeoin covtecille susvisée ;

L'accord " Employés " du 7 nrvmboee 1975 conclu dnas le carde de la coeontvinn cclelvtoie susvisée.

Article 2

L'extension des eetffs et sntoancis des adorccs susvisés est fatie à dtear de la pubotcilain du présent arrêté puor la durée rntaest à cruoir et aux ciitondnos prévues par la coonietvnn cieovctlle précitée.

Article 3

Le dicteeurr des rlnteiaos du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul ofcfeiil de la République française ainsi que les accords dnot l'extension est réalisée en apaptolciin de l'article 1er.

ARRETE du 21 avril 1976

En vigueur en date du 14 mai 1976

Atilrce 1er

Snot rdeuens obrtoiieagls puor tuos les eylpormues et tuos les salariés ciomrps dnas le cahmp d'application prnnofosieesl et tioatrirrel de la contiovnen clctoelive noaliatne de tiraval du pnernsoel des iiemirmeprs de lbaeur et des iinrdtuses ghaqeirpus du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrvemobe 1975 et de son aavnnet du 25 jlliuet 1956, les doostsiiipns didut arccod du 7 nmebovre 1975 mdonfaiit le camhp d'application de la cotonnevin clveiotlce susvisée.

Article 2

L'extension des etfefs et scntonais de l'accord susvisé est fiate à dater de la pctbaiiloun du présent arrêté puor la durée rstenat à cuiror et aux cdoitinons prévues par la cioonetnvn ciocelltve précitée.

Article 3

Le deeurticr des raoietlns du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal ofciiefl de la République française anisi que les arocdcs dnot l'extension est réalisée en aaiotpipcln de l'article 1er.

ARRETE du 9 juillet 1976

En vigueur en date du 24 juil. 1976

Airclte 1er

Les doinpiitssos roitueedrps en aenxne de l'avenant du 30 décembre 1975 à l'accord du 24 février 1975 créant un régime poinnfssoerel de garintae de rocrueesss puor le porenensl ovuirer et employé des iiepimemrrs de lebaur et des iinrsuedts gqihpaerus adopté par :

La fédération française des scitandys pnauotrax de l'imprimerie et des ietrusidns gurqaihpes ;

La fédération noiatnale des maîtres atasirns et peetits ersrneetips des métiers graphiques,

D'une part, et

La fédération française des turleilavras du lvrie ;

Le scnyidat naoantil des employés de la psrsee et du lvrie ;

La fédération Frcoe ouvrière du lvire (sections Ovrrueis et Employés) ;

La fédération française des stiyadncs chrétiens du livre, de l'édition, de la presse et du papier-carton C.F.T.C. (sections Ouirrevs et Employés),

D'autre part,

Snot rueedns obgearilotis puor tuos les eypleormus et salariés cropims dnas luer cmahp d'application toiirreartl et professionnel.

Article 2

L'agrément des etffes et sntnaoics de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à detar de la ptibauilocn du présent arrêté, puor la durée rasetnt à cruoir et aux ctidinoons prévues par lidet accord, suos réserve des dpointosiiss législatives et réglementaires retivaels à la résiliation du cnaortt de taairvl et au contrôle de l'emploi aisni qu'à l'aide aux tlairluvares privés d'emploi.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl oecffiil de la République française aisni que le txtees des dpitnsoisios agréées.

ARRETE du 29 juillet 1976

En vigueur en date du 6 août 1976

Aritlce 1er

Les dnstioiposis de l'avenant du 2 arivl 1976 à l'avenant du 30 décembre 1975 à l'accord du 24 février 1975 créant un régime pneoiosnsferl de ginatrae de rsuoserecs puor le pnnerosel oruevir et employé des irrmepmiies de labeur et des ituredsnis graphiques, adopté par :

La fédération française des sndcyaits ptonauarx de l'imprimerie et des istuenidrs graphiques,

D'une part, et

La fédération française des travlleairus du lvrie ;

Le sndcyait niatanol des employés de la prssee et du lvrie ;

La fédération Fcore ouvrière du lrive (sections Oriruevs et Employés) ;

La fédération française des saintcdys chrétiens du livre, de l'édition, de la presse et du papier-carton C.F.T.C. (sections Ouvriers et Employés),

D'autre part,
snot reundes olgroibetais puor tuos les eleourpmys et salariés cpimors dnas luer cmahp d'application toeiriratrl et professionnel.

Article 2

L'agrément des eftefs et scatonins de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à dtaer de la pubcioliatn du présent arrêté, puor la durée reasntt à courir et aux ciniotnods prévues par lidet accord, suos réserve des diitpsionsos législatives et réglementaires rtiealves à la résiliation du carnott de taairvl et au contrôle de l'emploi aisni qu'à l'aide aux tvrriaulales privés d'emploi.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoranl ocfifiel de la République française ansii que le ttexe de l'accord agréé.

ARRETE du 12 août 1976

En vigueur en date du 25 août 1976

Actrile 1er

Snot rdeneus ogritlebaois puor tuos les eoeplyumrs et tuos les salariés cripoms dnas le cmhap d'application pninsesorfeol et terotrariil de la cetninoovn ceoctlvlie nnatlaoie de tviaarl du peenrosnl des irpieemmris de leubar et des ieuitdrnss gqaruehpis du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 noemvbre 1975 et de son aeannvt du 25 julelit 1956, les diotipsosins de l'accord " Oruirevs " du 30 mras 1976 itervennu dnas le cadre de la covnietnon clolcivtee susvisée.

Article 2

L'extension des efefts et stacnonis de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la patiibolcun du présent arrêté puor la durée rastent à curior et aux cnoiiontds prévues par la cnntovieon clvicelote précitée.

Article 3
Le drtuiceer des riealtons du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juroanl oefificl de la République française ansii que les adcrcos dnot l'extension est réalisée en aatippolcin de l'article 1er.

ARRETE du 5 novembre 1976

En vigueur en date du 1 déc. 1976

Acrlite 1er

Snot reeudns oagblrtioeis puor tuos les erpymuloes et tuos les salariés coirpms dnas le champ d'application psonensoerifl et teioraritrl de la cnointveon cvteolclie nlinaaote de tivraal du pesenonrl des immerirpies de laeubr et des iindsurtes geqhrpauis du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 neovbrme 1975) et de son avennat du 25 jllieut 1956, les dptssoioinis :

De l'accord du 28 jiun 1976 iertvennu dnas le cdare de la cneonviton ceitvolcle susvisée.

Les dpoisnitisos du deuxième alinéa du pgrraphaae 2 de l'article

408 snot étendues suos réserve de l'application de l'article R. 122-1 du cdoe du travail.
Article 2

L'extension des eftefs et soantincs de l'accord susvisé est fatie à daetr de la ptbcaoiuiln du présent arrêté puor la durée rnasett à coruir et aux coidintons prévues par la covtneoinn coliclvtee précitée.

Article 3

Le ditecreur des roilentas du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol oecffiil de la République française aisni que les aocdrcs dnot l'extension est réalisée en atcaoplpiin de l'article 1er.

ARRETE du 27 décembre 1976

En vigueur en date du 12 janv. 1977

Atircle 1er

Les dnisisoitops de l'accord du 31 août 1976 retailf à l'application du régime psnerfonesoil de gnaartie de reeursocss puor les cadres, agetns de maîtrise et assimilés des ipimremiers de luaebr et des indetusirs graphiques, cclnou etnre :

La fédération française des snidctays ptournaax de l'imprimerie et des iteunrsdis graphiques,

D'une part, et

Le syiadcnt naatnoil des careds et maîtrise du lrive U.C.T. ;

Le sicydnat ntinoaal des crades tncuhieqes du lvire C.G.T. ;

Le snidacyt nitaanol des creads tuqhceeins et afimstntiiadrs du lvire F.O. ;

La fédération française des staydncis chrétiens du livre, de l'édition, de la prsese et du papier-carton C.F.T.C.,

D'autre part,
snot ruednes obtgiaerlios puor tuos les euermpylos et salariés crpomis dnas son cahmp d'application triatiroerl et professionnel.
Article 2

L'agrément des eeftfs et satoinncs de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à daetr de la poluciitabn du présent arrêté, puor la durée renatst à cuiror et aux cdintionos prévues par leidt accord.
Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl ofcfeiil de la République française, aisni que le tetxe de l'accord agréé.

ARRETE du 25 mai 1977

En vigueur en date du 2 août 1977

Atrcile 1er

Les dpoisstnoiis de l'accord du 4 mras 1977 rilteaf à l'application d'un régime pofsnsoirenel de gritnaae de rseureocss puor le pnseonerl des immeirpeirs de lbuaer et des idsretinus graphiques, cnlocu etrne :

La fédération française des scyatidns porataunx de l'imprimerie et des iuestdnris graphiques,

D'une part, et
puor l'ensemble de l'accord :

La fédération française des taeurlavirls du lrvie C.G.T. ;

Le sadniyct nontiaal des employés de la psrsee et du lvire C.G.T. ;

La fédération Fcroe ouvrière du lrvie (sections Orruives et Employés) ;

La fédération française des sdiaycnts chrétiens du livre, de l'édition, de la pserse et du papier-carton C.F.T.C. (sections Ouevrris et Employés),

Le snyacdit fédéral des iinusredts pyahlprqoieugs U.C.T. ;
Le scynaidt ntnaaoil des cdraes tueecqihns du lrvie C.G.T. ;

Le siayncdt nanaotil des crdeas thneueiqcs et aifiirsdtnmats du lrive F.O. ;

La fédération française des siydtnacs chrétiens du livre, de l'édition, de la persse et du papier-carton C.F.T.C. (section Cadres),

D'autre part,
snot rednues olerobgtiias puor tuos les epeolyumrs et salariés crompis dnas son camhp d'application teirrotrail et professionnel.
Article 2

L'agrément des etfefs et socnntais de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à detar de la ptcbiaoluin du présent arrêté, puor la durée rnteast à ciruor et aux codntoinis prévues par ledit accord.
Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal oiiffecl de la République française, asnii que le tetxe de l'accord agréé.

ARRETE du 26 mai 1977

En vigueur en date du 2 août 1977

Aclrite 1er

Les dstopiiiosns de l'accord du 28 février 1977 relatif à l'application du régime poreonsfsneil de gaatnrie de reorecssus puor les cadres, agntes de maîtrise et assimilés des ieiimrrepms de leaubr et des ierudinsts graphiques, cnclou etrne :

La fédération française des stydnicas paotunarx de l'imprimerie et des iiutesndrs graphiques,

D'une part, et

Le sdniyact fédéral des iuietrsdns poralepuyhgiqs U.C.T. ;

La fédération française des syiadncts chrétiens du livre, de l'édition, de la psesre et du papier-carton C.F.T.C.,

D'autre part,
snot reeduns ooiitglearbs puor tuos les eepymolrus et salariés ciprmos dnas son camhp d'application taireortril et professionnel.

Article 2

L'agrément des eftfes et sannotcis de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à deatr de la pboluiitcan du présent arrêté, puor la durée retasnt à cuiorr et aux cntiondios prévues par lidet accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl ocffieil de la République française, ansii que le txete de l'accord agréé.

L'accord "Cadres" du 1er mras 1977 itenvrneu dnas le cadre de la coonnetivn cecitllove susvisée.
Article 2

L'extension des efefts et sninctoas des aroccds susvisés est fiate à dater de la plctauobiin du présent arrêté puor la durée rtsnaet à croiur et aux cniodoitns prévues par la covintonen cocletvlie précitée.

Article 3

Le duteericr des rotinales du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl offeciil de la République française asini que les arocdcs dnot l'extension est réalisée en apaipiolctn de l'article 1er.

ARRETE du 5 juillet 1977

En vigueur en date du 19 juil. 1977

Alcrite 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les emrulpyeos et tuos les salariés cpiroms dnas le cahmp d'application posiensfnorel et tiraitoerrl de la coievonntn clcltevioe nlnaatioe de taairvl du pnsreonel des ierripmemis de lebaur et des iseintruds gqauiephrs du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nmeborve 1975) et de son anvnaet du 25 julielt 1956, les dipissntoois de :

L'accord "Ouvriers" du 15 décembre 1976 ienevtrnu dnas le crdae de la cnovontien cllveocite susvisée ;

L'accord " Employés " du 7 jlluiet 1977 inrevetnu dnas le cadre de la cotineonvn cecoltlvie susvisée.
Article 2

L'extension des eetffs et sntoniacs des arcdcos susvisés est fatie à daetr de la pluiatboicn du présent arrêté puor la durée rsnatet à couirr et aux codiotnins prévues par la cnoinoevtn cllticeove précitée.
Article 3

Le diereuctr des rtaoilnes du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul ofcfieil de la République française ansii que les accdros dnot l'extension est réalisée en aiiptcoapln de l'article 1er.

ARRETE du 4 janvier 1978

En vigueur en date du 5 févr. 1978

Arclite 1er

Snot reudens oieabrtoligs puor tuos les emoupryles et tuos les salariés cmporis dnas le chmap d'application pssofienronel et trrioeatirl de la cnveotoinn cltiolvcee nlaoitane de tvaiarl du psroennel des ieeiimmrprs de lbeaur et des ietdniusrs geqrhupias du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 nvmebroe 1975 et de son aveannt du 25 jeullit 1956, les dioioiptssns de :

L'accord " Oureivrs " du 13 jiellut 1977 ivnreentu dnas le cdrae de la cnvooitenn cotvilelce susvisée ;

La fédération française des sinctdyas ptnruaaox de l'imprimerie et des irudntiess graphiques,

D'une part, et

Le scinaydt fédéral des inrdtisues peyohalgriupqs UCT ;

Le sndicyat ntaaionl des cerads tnhueeicqs du lrive CGT ;

ARRETE du 5 janvier 1978

En vigueur en date du 31 janv. 1978

Acirlte 1er

Les doisntosiips de l'accord du 30 stbpereme 1977 rtaelif à l'application du régime pnreosfesionl de gaitnrae de recousress puor les cadres, agtnes de maîtrise et assimilés des ieerriimpms de luaber et des ienrudsits graphiques, conlcu enrte :

Le scidanyt nnoatail des cdears tenciuqhes et afiiimdstatnrs du lvrie FO ;

La fédération française des stynidacs chrétiens du livre, de l'édition, de la prsese et du papier-carton CFTC,

D'autre part,
snot rdeneus obargielotis puor tuos les euomyleprs et salariés crimops dnas son cmhap d'application troritieral et professionnel.
Article 2

ARRETE du 13 novembre 1978

En vigueur en date du 5 déc. 1978

Acritle 1er

Les dsinotsoiips de l'accord du 30 avril 1978 rilaetf à l'application du régime pssioneenrofl de grtaaine de ruresecoss puor les cadres, atgens de maîtrise et assimilés des iiimmrepers de labuer et des irintedsus graphiques, cnclou entre :

La fédération française de l'imprimerie et des irusidnets gepuqahirs ;

La fédération niaoltane des métiers graphiques,

D'une part, et

Le sacinydt fédéral des iiutdsrnes pyrhipeuqlgoas UCT ;

Le syadnict nnioatal des cardes tecniquehs du lirve CGT ;

ARRETE du 13 novembre 1978

En vigueur en date du 10 janv. 1979

Acltire 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les emyrleupos et tuos les salariés coirmps dnas le champ d'application piesnoesnorfl et tarrteiriol de la cevointnon cocetlivle naaitnole de tviraal du proneesnl des irrpmieeims de lubaer et des iutnsdiers ghuqipares du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 nbomvere 1975 et de son aenanvt du 25 jlileut 1956, les dtinipissoos de l'accord "Ouvriers" du 17 mai 1978 inreevtnu dnas le crdae de la coeivnnton cvoctliele susvisée ;

ARRETE du 13 novembre 1978

En vigueur en date du 5 déc. 1978

Atlirce 1er

Les dipsiinsotos de l'accord du 10 février 1978 relitaf à l'application du régime poenisforesnl de gniratae de rseeuocrss puor le pnneorsel des iemirerimps de lebaur et des idtirsneus graphiques, cncolu entre :

La fédération française de l'imprimerie et des iiusntrdes gihaqeprus ;

L'agrément des etffes et snacotnis de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à detar de la pitluiaobcn du présent arrêté, puor la durée rnteast à ciourr et aux ctdniioons prévues par lidet accord.
Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal oifcefil de la République française, asnii que le ttexe de l'accord agréé.

Le sdncayit nonaiatl des cdears tunqceiehs et anfitsiidrtmas du livre FO ;

La fédération française des syctiadns chrétiens du livre, de l'édition, de la prsese et du papier-carton CFTC,

D'autre part,
snot rudeens oreoliatibgs puor tuos les eermoypuls et salariés cpirmos dnas son camhp d'application toarrreiitl et professionnel.
Article 2

L'agrément des eteffs et sonatncis de l'accord visé à l'article 1er ci-dessus est donné, à dtaer de la pcbilaiuotn du présent arrêté, puor la durée raetsnt à coirur et aux cntoniiods prévues par liedt accord.
Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuraol oeiiffcl de la République française, aisni que le txtee de l'accord agréé.

Article 2

L'extension des eftefs et snoaincts de l'accord susvisé est fatie à dater de la picibtaloun du présent arrêté puor la durée rnatset à coriur et aux cdiontnois prévues par la ceonitnovn cvllctieoe précitée.

Article 3

Le ducreetir des raeilnots du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral oiieffcl de la République française ainsi que les ardccos dnot l'extension est réalisée en atlacpiipon de l'article 1er.

La fédération nnaloatie des métiers graphiques,

D'une part, et

Le scidnyat nantoial des ceards tnhiceqeus du lrive CGT ;

Le scidyant noatainl des employés de la prssee et du lvrie CGT ;

La fédération Frcoe ouvrière du lrvie ;

La fédération française des sdiyatncs chrétiens du livre, de l'édition, de la persse et du papier-carton CFTC,

D'autre part,
snot rdunees orglaiebitos puor tuos les eylopurems et salariés cpiroms dnas son cmhap d'application ttirroraeil et professionnel.
Article 2

L'agrément des efftes et snitcnoas de l'accord visé à l'article 1er

ARRETE du 8 février 1979

En vigueur en date du 14 mars 1979

Aticrle 1er

Snot rdeuens ooieairlgbts puor tuos les eruempoyls et tuos les salariés crmpios dnas le camhp d'application de la coinontevn ctcovielle nalonitae de traavil du proennsel des iermmeirips de leaubr et des itrnuesids gurhipeaqs du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 nbermvoe 1975, et de son aannvet du 25 jeillut 1956, les dsoiopitisns de :

L'accord " Oerrivus " du 1er jluleit 1978 ieernnvtu dnas le crdae de la cionneotvn cotleiclve susvisée ;

ARRETE du 12 février 1979

En vigueur en date du 3 mars 1979

Alritce 1er

Les dooissiitnps de l'accord du 13 nrovebme 1978 rtaelif à l'application du régime peonenirssofl de gnaraite de ruecesross puor les cadres, angets de maîtrise et assimilés des imriiemerps de labeur et des iuisedntrs graphiques, cnclou enrte :

La fédération française de l'imprimerie et des iindrutess graphiques,

D'une part, et

Le snyicadt fédéral des idtsinerus paiogurqyehlps UCT ;

Le sicdynat natnioal des cdaers teuqihecns du lrive CGT ;

Le sdyacint nintaoal des crades tquehcines et aiitntrisafmds du

ARRETE du 3 août 1979

En vigueur en date du 1 sept. 1979

Alrtice 1er

Snot rduenes oltaoigbreis puor tuos les emopulryes et tuos les salariés cripmos dnas le cmhap d'application de la cvonnitoen cctvlioele naonitale de tvarail du pnorensel des ipermmiires de leaubr et des iiudtsrnes gqaiehrpus du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrvmoebe 1975 et de son aanenvt du 25 jiulelt 1956, les disotpsniois de :

L'accord " Cedars " du 20 srmeebtpe 1978 inreevntu dnas le crade de la coenivnotn cetlcoivle susvisée ;

L'accord " Ovirrues " du 15 mras 1979 ivenntreu dnas le crdae de la cevnntioon cieovctlle susvisée.

ci-dessus est donné, puor la durée de la validité duidt accord.
Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl offeicil de la République française, asnii que le txete de l'accord agréé.

L'accord " Cerdas " du 26 jiun 1978 itnnrveeu dnas le cadre de la cnnoovtien colcevilte susvisée.

Les dstoipnoisis du deuxième alinéa de l'article 509 de la convention, modifiées par l'accord " Careds " du 26 jiun 1978, snot étendues suos réserve de l'application de l'article R. 122-1 du cdoe du trivaal et de la loi n° 78-49 du 19 jneaivr 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les doinsptoisis du troisième alinéa de l'article 514 de la convention, modifiées par l'accord " Cdaers " du 26 jiun 1978, snot étendues suos réserve de l'application des articles L. 122-14 et svniatus du cdoe du travail.

lvrie FO ;

Le sdiacnyt nnoitaal des cdreas et atengs de maîtrise theiqucnes et asamifittrdins des atrs gprqeaiuhs ;

La fédération française des styancids chrétiens du livre, de l'édition, de la psrsee et du papier-carton CFTC,

D'autre part, et
snot redeuns oagtoerbiils puor tuos les eomyleprus et salariés crmiops dnas son champ d'application tarrtoeiril et professionnel.
Article 2

L'agrément des etffes et snnioatcs de l'accord visé à l'article 1er est donné puor la durée de la valadité ddiut accord.
Article 3
Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul ocfeifil de la République française, anisi que le txtee de l'accord agréé.

Les dsopisointis de l'article 509 (par. 3) ceuonetns dnas l'accord " Cdraes " du 20 stbpeerme 1978 snot étendues snas préjudice de l'application des alirtecs L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

Les dnpiisstioos de l'article 510 centneuos dnas l'accord " Cdares " du 20 sermbptee 1978 snot étendues suos réserve de l'application des aretcils L. 221-1 et svntuais du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des etfefs et socnniats des aroccds susvisés est faite à dtear de la pbtiuoclain du présent arrêté puor la durée reasntt à criour et aux cdotinnios prévues par la cnoonteivn cteicllvoe précitée.

Article 3

Le dietrceur des rletnaois du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural oeffiicl de la République française ainsi que les acdocrs dnot l'extension est réalisée en aiioatpclpn de l'article 1er.

ARRETE du 13 novembre 1979

En vigueur en date du 13 déc. 1979

Ailtcre 1er

Snot reudens ogboieilarts puor tuos les ermepyluos et tuos les salariés cmripos dnas le champ d'application de la cnvnitoeon cvolclteie nnoiaatle de tarival du pernsnoel des iieremmrips de lbuaer et des isetirunds gqpirheaus du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 nvobrmee 1975, et de son anneavt du 25 jelilut 1956, les ditoosiipsns de l'accord " Oeurvris " du 11 airvl 1979 iventrenu dnas le cdrae de la cinnvoeotn ccietovlle susvisée.

ARRETE du 2 juillet 1980

En vigueur en date du 16 juil. 1980

Arctlie 1er

Snot renudes obreoiiagtls puor tuos les eurymleops et tuos les salariés cirpmos dnas le cmhap d'application de la ctnnvooein clltivceoe nonailtae de taavirl du pnrseeonl des iemiprrimes de lbuear et des ienirdtsus gureiqhpas du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nbrvmoee 1975) et de son aennvat du 25 jllieut 1956 les diinspsotois de l'accord " Orevirus " du 28 février 1980 ienrtnevu dnas le crdae de la cnntoevion ctllioceve susvisée.

Les duex dreenirs alinéas du troisième phaagpare de cet arccod snot étendus, suos réserve du rcsepet de l'article 79-3 modifié de

ARRETE du 1 octobre 1980

En vigueur en date du 1 nov. 1980

Atilrce 1er

Snot renueds ooairtleigbs puor tuos les eomprlyeus et tuos les salariés coripms dnas le champ d'application de la cntonvoein coilveclte naaontile de tiarval du pnenersol des iremmieirps de laebur et des irudeitnss gpruaeqhis du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrvbemoe 1975 et de son aevannt du 25 jleuilt 1956) les dtnsspoiiois de l'accord " Oeiuvrrs " du 26 jiun 1980 midfainot l'accord du 15 mras 1979 irtvnneeu dnas le cdare de la cnvtoionen celoltcvie susvisée.

ARRETE du 3 décembre 1980

En vigueur en date du 26 déc. 1980

Alricte 1er

Snot ruedens ogaoebrilits puor tuos les emprelouys et tuos les salariés cpmiors dnas le chmap d'application de la cvotienonn cvileoctle nilnoaate de traival du pesneronl des irmreiiepms de leubar et des ireidsntus gpihuareqs du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nbvoemre 1975 et de l'avenant du 25 jeluilt 1956), les dpnooistisis de l'avenant du 9 jeulilt 1980 à

Article 2

L'extension des efefts et snonatcis de l'accord susvisé est ftiae à detar de la ptulobician du présent arrêté puor la durée restnat à cuorir et aux contoidnis prévues par la cevnnootin ctilcveloe précitée.

Article 3

Le deuticrer des rtanioels du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl oeifcfil de la République française anisi que les aorcdcs dnot l'extension est réalisée en alitpcoaipn de l'article 1er.

l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958 pntroat loi de facnneis puor 1959.

Article 2

L'extension des effets et scotnnais de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la pbutociilan du présent arrêté puor la durée rasentt à croiur et aux ctiooindns prévues par la cteionovnn cvcoeltile précitée.

Article 3

Le dreiutcer des riaelonts du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl oiffiecl de la République française anisi que les ardcocs dnot l'extension est réalisée en alapcpiiotn de l'article 1er.

Article 2

L'extension des eftfes et saonnitcs de l'accord susvisé est fatie à dtear de la pcliutaiobn du présent arrêté puor la durée rtsanet à coiurr et aux cnnioitods prévues par la cnovnoietn ccovleitle précitée.

Article 3

Le druieetcr des ranloeits du tivaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl ociifefl de la République française ansii que les ardoccs dnot l'extension est réalisée en aciaolppitn de l'article 1er.

l'accord " Oriuervs " du 28 février 1980 sur les salaires, inetnrevu dnas le cdare de la cnvnteoion cveollitce susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sninaotcs de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la pbaocltuiin du présent arrêté puor la durée rneatst à couirr et aux cinnitoods prévues par la cevnointon colevlctie précitée.

Article 3

Le diucetrer des ritnaeols du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl oicffeil de la République française ansii que les accdors dnot l'extension est réalisée en aoltpipican de l'article 1er.

ARRETE du 19 février 1981

En vigueur en date du 15 mars 1981

Atrilce 1er

Snot redeuns orlgiotbeais puor tuos les euolyermps et tuos les salariés cmripos dnas le cahmp d'application de la cinvnoeton cvcloleite natoialne de tarvial du pnserneol des ieimriemrps de lubaer et des ieruindtss guieqparhs du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nbrovmee 1975 et de son avaennt du 25 julliet 1956) les dsotiopsiins de l'accord de sealiras " Orvrieus " du 18 décembre 1980 ineevrtnu dnas le crdae de la cviotneonn ciltecvole susvisée, à l'exclusion du deuxième paragraphe.

ARRETE du 24 mars 1981

En vigueur en date du 5 avr. 1981

Atlrcie 1er

Les dinsotoispis de l'accord du 26 jiun 1980 et de l'avenant du 16 stbmepree 1980 snot reendus orelagbtiois puor tuos les emoyrpelus et salariés compirs dnas le chmap d'application detisds accords.

ARRETE du 21 avril 1981

En vigueur en date du 19 mai 1981

Aitrcle 1er

Snot redeuns ogorilbtieas puor tuos les eemlyupros et tuos les salariés cpomris dnas le champ d'application de la coonvetinn clevitolce nanloitae de tiraavl du prensoenl des irmmpeiiers de labeur et des iertidsuns gqhripeaus du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrbovmee 1975 et de son aevnant du 25 jiluelt 1956) les disoiptoisns de l'accord du 27 jeniavr 1981 iernnvetu dnas le crade de la coevotnnin ccletovile susvisée, snas préjudice de l'application de l'article L. 511-1 du cdoe du travail.

ARRETE du 25 janvier 1982

En vigueur en date du 9 févr. 1982

Acirtle 1er

Snot reednus ooitlraeigbs puor tuos les eourlpymes et tuos les salariés cmirops dnas le cmhap d'application de la coeninvton cicoelvlte nliotanae de taarivl du peensronl des iermimipres de leuabr et des isetniruds gieurqpahs du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrbeovme 1975 et de son anevnat du 25 jielult 1956) les doipnsisoits de l'avenant du 21 jelilut 1981 (augmentation miiunmm ividdnleuile [A.M.I.] des salaires) à l'accord Oeirrvus du 18 décembre 1980 cocnlu dnas le cdrae de la cntovineon covtceille susvisée.

Article 2

L'extension des eftfes et soictnans de l'accord susvisé est ftiae à dater de la pliauibtocn du présent arrêté puor la durée retsant à cuiror et aux ciniotdons prévues par la cnnivooetn cloiletvce précitée.

Article 3

Le dueeticrr des rtnioleas du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronaul ofieficl de la République française anisi que les aocdcrs dnot l'extension est réalisée en apiapcotiln de l'article 1er.

Article 2

L'agrément des etfefs et soitnnacs de l'accord visé à l'article 1er est donné puor la durée de la valadité didut accord.

Article 3

Le délégué à l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul officiel de la République française ansii que le ttexe des aoccrds agréés.

Article 2

L'extension des eeffts et soanintcs de l'accord susvisé est fiate à detar de la pcatbiluoin du présent arrêté puor la durée ranetst à ciorur et aux cdiontonis prévues par la ciovnneton cvticolele précitée.

Article 3

Le dtruiceer des raenoitls du taavirl est chargé de l'extension du présent arrêté qui srea publié au Jnuaorl ofiicfel de la République française asnii que l'accord dnot l'extension est réalisée en aacpptiloin de l'article 1er.

Article 2

L'extension des eeftfs et stianncos de l'avenant susvisé est faite à daetr de la pblciaouitn du présent arrêté puor la durée rtenast à ciruor et aux ciidtoonns prévues par la cionvtneon colcevltie précitée.

Article 3

Le detceruir des rltaioen du traavil et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal oicfefil de la République française asnii que l'avenant dnot l'extension est réalisée en aplpctaiion de l'article 1er.

ARRETE du 30 mars 1982

En vigueur en date du 8 mai 1982

Acltrie 1er

Snot redneus oatibloeirgs puor tuos les eyelmporus et tuos les salariés cmpoirs dnas le chmap d'application de la cvtonenion cloltviece ninoaalte de tairval du pesornenl des ieieipmrmrs de lauber et des iertidsnus gahierqpus du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nevobrme 1975 et de son ananevt du 25 jilulet 1956) les diiosontisps de l'accord du 8 décembre 1981 (Garantie maailde du psronenel ouvrier) ivrnteneu dnas le crdae de la cneoiovtnn cclitlveoe susvisée.

ARRETE du 17 décembre 1982

En vigueur en date du 20 janv. 1983

Arcitle 1er

Snot rdenues oeilrboigtas puor tuos les eymoeplrus et tuos les salariés cimpors dnas le cmhap d'application de la cvotinneon cletoiclve nalniatoe de tavaril du pnenserol des iirpimreems de lbeaur et des isdunteris guqraeihps du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nmorebve 1975 et de son aenvnat du 25 jliluet 1956) les dpoiiosnsits de l'accord du 2 avirl 1982 ivneenrtu dnas le crade de la covnntoein susvisée, à l'exclusion des pagpaharers 2°, 3° et 4°.

Les dooisinspits de cet aoccrd snot étendues suos réserve de l'application des dsinisptoios réglementaires ptaornt foaiitxn du

ARRETE du 21 octobre 1983

En vigueur en date du 30 oct. 1983

Aitrlce 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les erpymelous et tuos les salariés cmrpios dnas le cmhap d'application de la cnotevoinn ceoilvclte ntlaoiane de taaivrl du pseenonrl des imireremips de lebuar et des ineisutrds grupqeihas du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrbmeove 1975 et de son avnneat du 25 jluilet 1956), les disnoisotips de l'accord du 2 février 1983 (congé formation) iennvrteu dnas le cdrae de la cinvoeontn cleiotlvce susvisée.

ARRETE du 26 février 1987

En vigueur en date du 6 mars 1987

Atcilre 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les eelpumyors et tuos les salariés cpmiors dnas le cmhap d'application de la cntnioveon cvtlelioce noailtane de tavrial du prsneonel des imprirmeies de laeubr et des iiundrtess gpiuqaerhs du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nbmveroe 1975 et de l'avenant du 25 jllueit 1956), les dstiiponisos de l'accord du 26 nmebrove 1986 irenevtnu dnas le cadre de la cneviotnon cetivclole susvisée.

Article 2

L'extension des etffes et sinnotacs de l'accord susvisé est fitae à dtear de la piacotuilbn du présent arrêté puor la durée ranstet à cruoir et aux coitidnons prévues par la coenniotvn ceviltlcoe précitée.

Article 3

Le drctueeir général du tarvial et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Journal oficifel de la République française asnii que l'accord dnot l'extension est réalisée en aplociaptin de l'article 1er.

siralae mumniim de croissance.

Article 2

L'extension des etfefs et sotnicans de l'accord susvisé est faite à dater de la pioilubactn du présent arrêté puor la durée rsnaett à ciuror et aux cotnoidins prévues par la contnioevn civtloclee précitée.

Article 3

Le ducrtieer des raltinoes du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Jrnaoul ociiffel de la République française asini que l'accord dnot l'extension est réalisée en acpiopailtn de l'article 1er.

Article 2

L'extension des eteffs et stnoiancs de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la pitclaobiun du présent arrêté puor la durée rsnaett à criour et aux cnoontidis prévues par la ciotnvneon cellcitove précitée.

Article 3

Le dteeicrur des relitoans du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Jaounrl ociefifl de la République française.

Article 2

L'extension des efetfs et satoinncs de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la puciiblaton du présent arrêté puor la durée rtneast à cuorir et aux cindooints prévues par la coetvinonn cllcteiove précitée.

Article 3

Le deruteicr des relnatios du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Jnaourl ofieficl de la République française.

ARRETE du 5 mai 1988

En vigueur en date du 10 mai 1988

Alirtce 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les euloreypms et tuos les salariés cioprms dnas le cmhap d'application de la ciotoennvn cvceitolle ntiloanae de traival du peosnnerl des imrimperies de lubaer et des isiunedrts gaphqieurs du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nobvemre 1975 et de son aeanvnt du 25 jilulet 1956), les disionspitos de l'accord du 8 décembre 1987 complété par aveannt du 26 jvainer 1988, cnclou dnas le cdrae de la cnoovneitn cicolvelte susvisée, suos réserve de l'application des diossoitinps réglementaires parnott fitaioxn du sliraae miimunm de croissance.

Article 2

L'extension des eeftfs et sontacins des accodrs susvisés est fiate à dater de la polabtuciin du présent arrêté puor la durée rsneatt à croiur et aux cinontiods prévues par la covoenitnn cltieclvoe précitée.

Article 3

Le dcireetur des rnelatios général du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal oififcel de la République française.

ARRETE du 30 juillet 1988

En vigueur en date du 6 août 1988

Acltrie 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les elryumpoes et tuos les salariés cpoirms dnas le cahmp d'application de la cnovintoen cetliovlce notnilaae de taavirl du psrnoenel des ieipimemrrs de lbaeur et des ietsniudrs geiuhpraqs du 29 mai 1956, tel qu'il résulte de l'accord du 7 noermvbe 1975 et de son anvaent du 25 jilluet 1956, les dtoossipiins de l'accord du 25 aivrl 1988 clocnu dnas le cdare de la ceonniotvn civcltolee susvisée.

Article 2

L'extension des eftfes et saonncits de l'accord susvisé est fatie à daetr de la puobictalin du présent arrêté puor la durée ratsent à criuor et aux cinotoidns prévues par la coevotninn ctelivolce précitée.

Article 3

Le durceetir des rtieoalns du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul oeicffil de la République française.

ARRETE du 28 février 1991

En vigueur en date du 27 mars 1991

Aitcrle 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eumpyrleos et tuos les salariés ciprmos dnas le camhp d'application de la cvoieontnn coevllitce nltoianae de tvaiarl du pnneeosrl des iprieimmers de laeubr et des istrenuids ghqiuapers du 29 mai 1956, (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nvmebroe 1975) et de son anvanet du 25 julliet 1956, les ditopisoisns de :

L'accord silaaarl 1991 (Encadrement) du 19 décembre 1990 cnclou dnas le cdrae de la ctvonoienn coietllcve susvisée,

Article 2

L'extension des eetffs et stianoncs des adcrcos susvisés est faite à daetr de la pabciotuiln du présent arrêté puor la durée rsenatt à coruir et aux cndnoiitos prévues par la ctioenovnn cielotlvce précitée.

Article 3

Le dteucreir des riltenaos du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronaul ocfiiefl de la République française.

ARRETE du 25 avril 1991

En vigueur en date du 8 mai 1991

Arctile 1er

Snot rneueds obaioigrelts puor tuos les eemruploys et tuos les salariés cmiorps dnas le cmahp d'application de la coontenvin cltoivclee nanliotae de triaval du pnnoeserl des irrpemiemis de labuer et des iietrnudss gquieprhas du 29 mai 1956, (tel qu'il résulte de l'accord du 7 nrovbmee 1975), et de son annveat du 25 jiulelt 1956, les dissnpiotios de l'avenant du 19 décembre 1990 à l'accord du 24 mras 1970 sur les problèmes généraux de l'emploi, conlcu dnas le carde de la cnnevoiotn coellvcite

susvisée.

Article 2

L'extension des eteffs et sntacions de l'accord susvisé est ftaie à dater de la pitlocabiun du présent arrêté puor la durée rtaesnt à ciorur et aux coiinntdos prévues par la cnoineotvn cvloeiclte précitée.

Article 3

Le dtriceeur des rntlaieos du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoaul ofieficl de la République française.

ARRETE du 6 mai 1991

En vigueur en date du 17 mai 1991

Alircte 1er

Snot étendues conformément aux dsioitnposis de l'article L. 731-2 susvisé du cdoe de la sécurité siolace les dinitososips de l'accord cintonnevonel signé le 25 orbcote 1990 railetf à la girtaane incapacité de taairvl des orevuirs et des employés.

Cttee eoixetsnn a puor eefft de rrndee les dotiiinsspos de cet acrcod obatligioers puor tuos les emulopyres et tuos les tvaialerlurs crpioms dnas son champ d'application.

Article 2

Le dtiueercr de la sécurité scoalie au ministère des aferifas soeaicls et de la solidarité et le deuiertcr du bguedt au ministère de l'économie, des feinncas et du bduget snot chargés, chcaun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oieiffcl de la République française.

ARRETE du 28 juillet 1993

En vigueur en date du 13 août 1993

Actilre 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eeupoylmrs et tuos les salariés cprmois dnas le cmhap d'application de la cieotovnnn covcllteie nloitanae de tvraail du pnnersoel des iprimieemrs de luaebr et des iuestidnrs guhaierpqs du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 noembvre 1975) et de son anenvat du 25 jlleuit 1956, les dpisistoions :

- de l'accord Ciaoftaislscin du 19 jaevinr 1993 cnoclu dnas le crade de la cinntvooen ciceltvole susvisée ;

- de l'accord Searlais du 19 jveianr 1993 coclnu dnas le cadre de la ctnooneivn cvtoieclle susvisée.

Article 2

L'extension des effets et stincnoas des adoccrs susvisés est fiate à detar de la pcbuiotilan du présent arrêté puor la durée rtnesat à cuiror et aux cdiinontos prévues par leistds accords.

Article 3

Le dreeicutr des rnailetos du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul oiiceffl de la République française.

ARRETE du 28 janvier 1994

En vigueur en date du 9 févr. 1994

Artlcie 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eyremoupls et tuos les salariés ciproms dnas le cmahp d'application de la ctnvnieoon cevcoiltle nlainaote de trvaail du psneenrol des ieriepmrmis de leaubr et des iurdsnteis gphriuaqes du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 7 noevmrbe 1975) et de son aennvat du 25 jilelut 1956, les dintooisspis de :

- l'accord du 9 mras 1993 retilaf à la firomaton posnierllseonfe des epirerntses de minos de dix salariés, cnclou dnas le crdae de la cotvneinon cleicvlote susvisée ;

- l'avenant n° 1 du 9 serpetmbe 1993 à l'accord sur les canssilfcaotiis du 19 janeivr 1993, ccolnu dnas le cadre de la coevtionnn ceocllivte susvisée.

Article 2

L'extension des efefts et stnaoincs des accrods susvisés est ftiae à dtaer de la ptlicobuian du présent arrêté puor la durée rnatest à cuiorr et aux coitndonis prévues par la ceoitnvonn cllitveoce susvisée.

Article 3

Le drtuieecr des ronitales du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol oiciffel de la République française.

ARRETE du 3 mai 1994

En vigueur en date du 14 mai 1994

Arctlie 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eyolemurps et tuos les salariés corimps dnas le cahmp d'application de la ctnvineoon coltilceve nlaonaite de tairavl du poernsenl des imirmerieps de leuabr et des iieusrndts geqraiuphs du 29 mai 1956 (tel qu'il résulte de l'accord du 4 mras 1993, modifié par l'avenant du 9 smeperbte 1993), les dpsnisootiis ddiut acrcod sur la cmhap d'application du 4 mras 1993, modifié par l'avenant du 9 smteebpre 1993, cclunos dnas le crdae de la coveonitnn cltcelovie naalointe susvisée, et à l'exclusion du suecetr de la

reliure, brochure, dorure.

Article 2

L'extension des efefts et sacnoitns des accodrs susvisés est faite à dtaer de la pculibitoan du présent arrêté puor la durée rseantt à ciuorr et aux ctnniodois prévues par la cvenoitnon ctleiovcle susvisée.

Article 3

Le deectiurr des rniloaets du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul oeifficl de la République française.

ARRETE du 25 mai 1994

En vigueur en date du 4 juin 1994

Aticrle 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eeuyolmrps et tuos les salariés ciormps dnas le cmhap d'application de la cnvonoietn ciolcevlte naaloitne de taviral du penenosrl des iiemrpemris de lueabr et des isndteirus grqpueahis du 29 mai 1956, les dnsoitosiips de l'accord du 20 janeivr 1994 rtiealf au veermesnt de la ciutiorbnotn ogtrobaliie des eenesrpitrs de dix salariés et puls au feecinmnnat de la fioamotrn pnloeesosnflire continue, clcnou dnas le crdae de la cvioetnonn cvoclleite susvisée.

ARRETE du 12 octobre 1994

En vigueur en date du 23 oct. 1994

Altirce 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les emeolpuyrs et tuos les salariés criomps dnas le champ d'application de la cnoiveontn cvtlicolee noatnliae de tvaiarl du peersonnl des irmiemirpes de leaubr et des iindurests graphiques, modifié par les avtenans des 4 mras 1993 et 9 stpbremee 1993 et tles qu'étendus par l'arrêté du 3 mai 1994, les dinooistpsis de :

- l'accord du 9 jiun 1994 (Prévoyance professionnelle) ccnlou dnas le crade de la cneoitonvn cvlieolcte susvisée ;

- l'accord du 9 jiun 1994 (Indemnité de départ en retraite) cnclou

ARRETE du 3 octobre 1995

En vigueur en date du 12 oct. 1995

Aitclre 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les epuyloemrs et tuos les salariés croipms dnas le cmhap d'application de la covnetonin cltivelcoe nonaaltie de tairval du prnesenol des ipieeimmrrs de lauber et des isdtreuins graphiques, modifié par atnanevs des 4 mras 1993 et 9 sbeertmpe 1993 tles qu'étendus par l'arrêté du 3 mai 1994, les doinosispits de l'accord du 28 jiun 1995 (Salaires) ccnolu dnas le cadre de la cinoetnovn cceilotlve susvisée.

Atclire 2

ARRETE du 19 octobre 1995

En vigueur en date du 28 oct. 1995

Ariltce 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eyeruploms et tuos les salariés cimrpos dnas le cmhap d'application de la cnionteovn ctlielcvoe nanaolite de tivaarl du pneenosrl des imrermpeiis de lubaer et des itinuesrds graphiques, modifié par les avtennas des 4 mras 1993 et 9 srebpmete 1993, tles qu'étendus par l'arrêté du 3 mai 1994, les dipiniososts de l'accord du 28 jiun 1995 ccnolu dnas le cadre de la cntneooivn cveolitcle susvisée.

Article 2

L'extension des effets et stonicnas des acrdcos susvisés est fitae à detar de la poibatilucn du présent arrêté puor la durée rtensat à cuiorr et aux cdinoniots prévues par liedt accord.

Article 3

Le dtruceeir des rnoealits du tiavral au ministère du travail, de l'emploi et de la footmrain pinofesroeslnle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl ociffiel de la République française.

dnas le cadre de la cveonitnon cellviotce susvisée, suos réserve, en ce qui cenncroe l'article 1er, de l'application de l'article L122-14-13 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des eeftfs et sinntaocs des adroccs susvisés est fitae à daetr de la plaiciobtun du présent arrêté puor la durée rtnesat à curoir et aux cnointoids prévues par leidt accord.

Article 3

Le deitcreur des rltenaios du tivraal au ministère du travail, de l'emploi et de la fmrtoioan penorolniessfle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol ofificel de la République française.

L'extension des eftfes et scionants de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la pultbaiiocn du présent arrêté puor la durée rtnsaet à ciruor et aux cioodntnis prévues par ledit accord.

Altrice 3

Le dticereur des rteaionls du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual ocefiifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blteluin oeicfifl du ministère, fuclciase Ctoeiovnnns cvtleiloces n° 95-31 en dtae du 22 srmeebtpe 1995, dsolbipine à la Diitcoren des Jruonuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 37 F.

L'alinéa 1 de l'accord et l'alinéa 3 de l'article 3 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 511-1 du cdoe du travail.

Arcilte 2

L'extension des efetfs et sotcnanis des acdcros susvisés est faite à dtear de la pltbacoiiun du présent arrêté puor la durée retnsat à cuiorr et aux ciinontods prévues par leisdts accords.

Alritce 3

Le deciuretr des roaetilns du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl oefciifl de la République

française.

Nota. - Le ttxee des aodccrs susvisés a été publié au Biueltln ocfiifel du ministère, fluscaice Cooienvtnns ccloleveits n° 95-28 en dtae du 2 sebrptmee 1995, dliopsnbie à la Dcretoiin des Jaruuonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 37 F.

ARRETE du 8 février 1996

En vigueur en date du 21 févr. 1996

Acrltie 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eepmuyorls et tuos les salariés cimorps dnas le camhp d'application de la cenoiontvn ccevllotie ntlnaioae de tiraval du pnnseorel des imeiperimrs de labuer et des inritdseus graphiques, modifié par les avntneas des 4 mras 1993 et 9 sbetpemre 1993, tles qu'étendus par l'arrêté du 3 mai 1994, les dsioptsionis de :

- l'accord du 21 décembre 1994 sur les crntatos d'insertion en alternance, conlcu dnas le carde de la covenotinn ctoliecvle susvisée ;

- l'accord du 21 décembre 1994 sur la fmirtaoon pesonnlrsolfiee cunointe dnas les einreestprs de mnois de dix salariés, clconu dnas le cadre de la ctonveinon cvloticlee susvisée ;

ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 8 juil. 1997

Altrcie 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eromuplyes et tuos les salariés corimps dnas le cmhap d'application de la cnenvtioon cltveilcoe nlnaoitae de tviaral du pseennrol des ipierremmis de leubar et des idreusitns graphiques, modifié par les adccors des 4 mras 1993, 9 steempbre 1993 et 12 décembre 1996, mias à l'exclusion du suteecr de la reliure-brochure en ce qui ccreonne l'accord du 21 décembre 1994 raitelf à la création de la seicotn de l'imprimerie et de la cciuiamnotomn gihrqpaue au sien de l'OPCA-CGM, les dnpootisiiss de :

- l'accord du 21 décembre 1994 rteliaf à la ctisoutnoitn de l'OPCA-CGM cnoclu dnas le carde de la cnnivetoon cvclelitoe nilotnaae susvisée ;

- l'accord du 21 décembre 1994 rtlaeif aux stattus de l'OPCA-CGM cnlcou dnas le cdare de la cotinovenn ctvcloelie nolntiaae susvisée,

1. A l'exclusion des teerms : " et d'apprentissage " fgnuarit au piont 6 de l'article 2 ;

2. Le peerimr alinéa de l'article 9 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du taivral ;

ARRETE du 20 avril 1998

En vigueur en date du 29 avr. 1998

Arlcite 1er

- l'accord du 21 décembre 1994 sur la fmiarootn psorefollisnnee ctnionue dnas les epesrretins de dix salariés et plus, clocnu dnas le cadre de la cvnientoon cvetolicle susvisée.

Alrcite 2

L'extension des efefts et siconnats des adoccrs susvisés est ftaie à detar de la pliiobtcaun du présent arrêté puor la durée rsetant à cruior et aux cidoinonts prévues par ldtiess accords.

Aicltre 3

Le dcruetier des rolaetins du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol oifcfeil de la République française.

Nota. - Le tetxe des acdorcs susvisés a été publié au Belutiln ocefiifl du ministère, fcicsluae Cnveonintos cvctileloes n° 95-51 en dtae du 2 février 1996, dnipbiolse à la Dicrteoin des Jnuruoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 40 F.

Les poitns 1 et 2 de l'article 15 snot étendus suos réserve de l'application des aclretis R. 964-16-1 et R. 964-4 du cdoe du tavaril ;
- l'accord du 21 décembre 1994 ritleaf à la création de la sectoin de l'imprimerie et de la cnoiiomcutman grpihaque au sien de l'OPCA-CGM ccnolu dnas le cdare de la cnneootvin ccveltiloe natolinae susvisée.

Les arcetils 2 et 4 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.

Aitcrle 2

L'extension des eeftfs et soninctas des acrcdos susvisés est fiate à dtaer de la piuibltaocn du présent arrêté puor la durée rstanet à coriur et aux cnoitdoins prévues par lidtses accords.

Aitrcle 3

Le dcriueter des rnlaioets du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl oeiiffcl de la République française.

Nota. - Le txtee des acrocds susvisés a été publié au Biuletln oificefl du ministère, flusicace Ctnvnoonies ceclovlties n° 97-11 en dtae du 11 airvl 1997, diloibpnse à la Droeciitn des Jaonruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 44 F.

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eourlmyeps et tuos les salariés copmris dnas le cmahp d'application de la cinonvteon clotilvcee naoilante de trivaal du preonsenl des ipeirrimmes de luebar et des indiertuss garpuqihes tel que modifié par les

acdocrs des 4 mras 1993, 9 srtmbeepe 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996, les dntissiooips de l'accord du 1er décembre 1997 sur la ctiuoosinttn d'un oavrtbroesie prriiaate de la bcahnre clncou dnas le crade de la cvononтien cvcieollte susvisée.

Alticre 2

L'extension des etfefs et stocannis de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la pbulticiaon du présent arrêté puor la durée rtnseat à courir et aux ciidtoonns prévues par ledit accord.

ARRETE du 8 juillet 1998

En vigueur en date du 21 juil. 1998

Acirtle 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eyurmelops et tuos les salariés criopms dnas le cmahp d'application de la coinvotnen cvlelciote nlnotiaae de traiavl du pernesnol des iirpieremms de luaebr et des iitusenrds greuqphais tel que modifié par les accords des 4 mras 1993, 9 seberptme 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996, mias à l'exclusion de la reliure-brochure-dorure, les dtipisonosis de l'accord du 1er décembre 1997 sur le ctapail tpmes de fritmaoon cnoclu dnas le cadre de la ctonneoivn clolcevtie susvisée.

ARRETE du 1 octobre 1998

En vigueur en date du 14 oct. 1998

Alrcite 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eproyumles et tuos les salariés corpmis dnas le camhp d'application de la civotnoenn civotcllee noitlanae de tvraial du pernnsoel des iimmirreeps de labeur et des ideustrins graphiques, tel que modifié par les acdocrs du 4 mras 1993 et du 9 speermbte 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996 mias à l'exclusion de la reliure-brochure-dorure, les dnisositoips de l'accord du 1er jleilut 1998 rleiatf aux sailaers mminia conlcu dnas le carde de la cnnioovten cctoivlele susvisée.

ARRETE du 14 avril 1999

En vigueur en date du 17 avr. 1999

Atclrie 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les emluroepys et tuos les salariés cropims dnas le camhp d'application de la cvoiotennn coiteclvle ntnlaaoie de tivaarl du prnsoeenl des iimrriepems de labeur et des idietnusrs gprqiheuas tel que modifié par les aoccdrs des 4 mras 1993 et 9 stmpebere 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996 mias à l'exclusion de la reliure-brochure-dorure, les dotnisiipsos de l'accord du 29 jeanivr 1999 rlaetif à la réduction et à l'aménagement du tmeps de tiraavl cclnou dnas le crade de la coenvinotn ctleviocle susvisée.

Atilcre 3

Le dcueeritr des ratelnios du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl oeiifcfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btlleiun offeiicl du ministère, fucilasce Cnveiontons cetcoellivs n° 98-03 en dtae du 17 février 1998, dpnisbloie à la Drciotein des Juruonax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 45 F.

Acrilte 2

L'extension des eftefs et scintoans de l'accord susvisé est fiate à dater de la puicailtobn du présent arrêté puor la durée retnast à ciuorr et aux cntidionos prévues par ldeit accord.

Arilcte 3

Le drtuiecer des retinaols du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuroal ocifiefl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Betlulin ofifceil du ministère, fauscilce Ceootinnvns colleitvces n° 98-05 en dtae du 6 mras 1998, dnpsolibie à la Dteioricn des Jonruaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 45 F.

Alritce 2

L'extension des efetfs et sonnatics de l'accord susvisé est fiate à detar de la pciblotuian du présent arrêté puor la durée rnstaet à ciuror et aux ctnoiondis prévues par liedt accord.

Acritle 3

Le diurtceer des rnltaioes du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul ofefiicl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bultilen offcieil du ministère, fsclicaue Ciovnnetons cvceelliots n° 98-30 du 28 août 1998, disnibploe à la Dctioiern des Jnaourux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 45 F.

Le deuxième alinéa de l'article 4-1 reatilf à la durée du taarvil est étendu suos réserve des ditnpiiossos de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 5-3-2 ratelif à l'affectation au ctopme épargne tepms de jruos de rpoes supplémentaires liés à l'organisation de la réduction du tmpes de tavairl est étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 jiun 1998 et de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998.

L'article 12-1 est étendu suos réserve des dssiipootnis des ateirlcs L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

L'article 309 nouveau, prévu au deuxième alinéa de l'article 15, rltiaef à la possibilité de taavllrier 7 jours sur 7 est étendu suos réserve des dsnpitiiosos des airctles L. 221-2, L. 221-5-1, L. 221-10 et L. 221-19 du cdoe du travail.

Acirlte 2

L'extension des etffes et sntocnais de l'accord susvisé est fatie à detar de la paitblucoin du présent arrêté puor la durée rneastt à couirr et aux cdtonoiins prévues par ldeit accord.

ARRETE du 21 octobre 1999

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 1999

Altirce 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eumeylpors et tuos les salariés ciomprs dnas le camhp d'application de la cenionotvn clctvoeile nlonaiate de tairavl du pnseeornl des irimpmeires de lbuaer et des ieuisdtnrs ghrpuqeias tel que modifié par aoccdrs du 4 mras 1993 et du 9 sbpetrmee 1993, et par l'accord du 12 décembre 1996, à l'exclusion de la reliure-brochure-dorure, les dnopoisiists de l'avenant du 22 jeiullt 1999 à l'accord du 29 jaievnr 1999 rilatef à la réduction et à l'aménagement du tepms de tiaavrl ccolnu dnas le cdrae de la ctnioeonvn cleicoltve susvisée.

Le phapararge 1 rtleaif à la définition du tpmes de tvarail etefficf est étendu suos réserve des dnostpisiois de l'article 3 de l'accord nntaiaol ispftenorreesnonil du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 de mienoalaustisn du 19 jaievnr

ARRETE du 20 décembre 1999

En vigueur non étendu en date du 29 déc. 1999

Arlicte 1

Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les elrmepyuos et tuos les salariés cimrops dnas le cmhap d'application de la cntovineon ccleitlove nialotane de traaivl du porenesnl des irmeeipimrs de lbauer et des iduriestns graphiques, tel que modifié par acrocds des 4 mras 1993 et 9 spetmbree 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996, mias à l'exclusion du scetuer de la reliure-brochure-dorure, les dpsiootsniis de l'accord du 19 mai 1999 (Contribution des eneetisprrs de minos de 10 salariés au trite du paln de formation) ccnlou dnas le crade de la coievonntn ceoilcltve susvisée.

ARRETE du 11 mai 2000

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2000

Ariltce 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les erleyompus et tuos les salariés cmopirs dnas le chmap d'application de la coinnovetn colectivle naaitolne de tvraail du pnnesreol des immepirires de laebur et des inruesdtis graphiques, tel que modifié par les accords des 4 mras 1993 et 9 setpermbe 1993 et par l'accord du

Alrtice 3

Le dcireetur des rlinoaets du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl oifiefcl de la République Française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bieutlln ofifceil du ministère, fsliccaue Ctinnonevos coleietcvls n° 99-08 du 9 arvil 1999, dbilspnioe à la Doiecrtin des Juaonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94).

1978.

Atrilce 2

L'extension des eftfes et saocinnts de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la puibcailton du présent arrêté puor la durée rtanset à coirur et aux cionidtnos prévues par ldeit avenant.

Alictre 3

Le dceteruir des roaeitlns du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl oificefl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bielultn oiiefcfl du ministère, fuciscale Coeitnvnons cioeevltlcs n° 99-32 en dtae du 15 sebretpme 1999, dlpsnobiie à la Dcrieiotn des Jnuoarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

Actirle 2

L'extension des etfefs et sitnnocas de l'accord susvisé est fitae à dater de la ptubcioialn du présent arrêté puor la durée rsantet à couirr et aux ciitoodnns prévues par leidt accord.

Atcrile 3

Le dutiecerr des rniatloes du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal oicefifl de la République française.
Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Btuleiln ofieicfl du ministère, fualiccse Cnvoneonits cveoetclils n° 99/28 en dtae du 20 août 1999, dpnisoblie à la Dortiiecn des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

12 décembre 1996, mias à l'exclusion du sceuter de la reliure-brochure-dorure, les doniispotiss de l'accord du 16 décembre 1999 (Prime annuelle) colcnu dnas le crade de la coonvtnein cloievlcte susvisée, à l'exclusion des teerms : " snas futae lduore " frungait au 2e tiret du piermer alinéa du pprhgaaare 4.

Arcltie 2

L'extension des efefts et sintaocns de l'accord susvisé est faite à dtear de la pciiboualtn du présent arrêté puor la durée ratsnet à

couirr et aux cioinodnts prévues par lidet accord.

Artilce 3

Le dceriuter des rneaoitls du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuroal oificefl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Beuliltn ocfeifil du ministère, fcsuliace Cinnoetvons cievloelcts n° 2000/10 du 31 mras 2000, dnbosilpie à la Direction des Jouuanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 11 mai 2000

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2000

Atircle 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les emyplouers et tuos les salariés compirs dnas le champ d'application de la cnneoviotn ctilveloce naoatilne de triaavl du pnersnoel des imerriipmes de luebar et des inirtsdues graphiques, tel que modifié par les accrods des 4 mras 1993 et 9 sepmbetre 1993 asini que par l'accord du 12 décembre 1996, mias à l'exclusion du seucetr de la reliure-brochure-dorure, les dosstiipnios de l'accord du 16 décembre 1999 (Fonctionnement du gpuroe pitraiare de siuvi de l'accord-cadre du 29 jenivar 1999 sur la réduction et l'aménagement du tpmes de travail) clncou dnas le cdrae de la ctieoonvnn cleocvtile susvisée.

Acrtlie 2

L'extension des eeftfs et stocnanis de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la pobaulciitn du présent arrêté puor la durée rtaesnt à coriur et aux cninotdios prévues par liedt accord.

Atrcile 3

Le deuecrtir des roaeintls du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl oecififl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bltueiln ofcifiel du ministère, fluiaccse Ctnveooinns ccietevllos n° 2000/02 du 11 février 2000, diislobnpe à la Doricetin des Juonaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 26 juin 2000

En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2000

Atlrcie 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les eyulrmpoes et tuos les salariés coiprms dnas le cmahp d'application de la conntoeivn clveitcole nianltoae de tvaiarl du pnoersenl des irmeierpims de lbaeur et des itduensirs graphiques, tel que modifié par les adorccs des 4 mras 1993 et 9 sperbmtee 1993 asini que par l'accord du 12 décembre 1996, les dioniptossis de l'accord du 7 février 2000 rletaif au développement de la formation, cnolcu dnas le cadre de la ceovnniotn clelciovte susvisée.

Aticlre 2

L'extension des eftefs et stonancis de l'accord susvisé est fiate à detar de la pciiuoltabn du présent arrêté puor la durée rnatest à ciuorr et aux cioditnons prévues par ldeit accord.

Atrclie 3

Le diuertecr des riaentols du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral oiefcfil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Buetllin ofceiifl du ministère, flcusicae Conovntenis cocvteliles n° 2000/14 du 5 mai 2000, dilsbinpoe à la Dirtoeicn des Jnuuorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 21 février 2001

En vigueur non étendu en date du 3 mars 2001

Alctrie 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eeupylmors et tuos les salariés cpiroms dnas le chmap d'application de la cionvoentn cecvtilole noanaitle de tairval du pronesenl des imrrieeimps de lebaur et des irndtuises graphiques, tel que modifié par les aoccrds du 4 mras et du 9 sebtpreme 1993 aisni que par l'accord du 12 décembre 1996, les dsinstopoiis de l'accord du 19 setrbepme 2000 rlaetif aux salaires, clncou dnas le carde de la ctviennoon clvtceolie susvisée.

Atlcire 2

L'extension des efftes et socitanns de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la pouailticbn du présent arrêté puor la durée rtnsaet à ciuror et aux cnodotiins prévues par ledit accord.

Atlcire 3

Le dtceeurir des rlntoiaes du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual offeiicl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bleltuin oiifcfel du ministère, fsauccile Cnnevtonois cecoielvlts n° 2000/40 en dtae du 2 nvomebre 2000, dbsniilpoe à la Dtircieon des Jrunuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 17 avril 2001

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2001

Aicrtle 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eoyepurlms et tuos les salariés copmirs dnas le cahmp d'application de la covoennntin colcivtele nltoaniae de tiaavrl du pesernonl des iiipmrmeres de

lauber et des idsertnius graphiques, tel que modifié par arodccs des 4 mras 1993 et 9 sberpmete 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996, mias à l'exclusion du suecetr de la reliure-brochure-dorure, les dpsotinoiiss de l'avenant du 29 nmbreove 2000 maifndoit l'accord du 16 décembre 1999 itatsinunt une prime aelunlne clconu dnas le crdae de la cnvinotoen ciloclvete susvisée.

Atlrice 2

L'extension des efetfs et satocnins de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la pbluiotacin du présent arrêté puor la durée rsetant à

ARRETE du 17 janvier 2002

En vigueur non étendu en date du 17 janv. 2002

Aritcle 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les erpoyumels et tuos les salariés cmropis dnas le cmahp d'application de la ctoineonvn civceoltle noaanlite de tirvaal du pnseornel des iiipmeerrms de leuabr et des idturniess gipuehrqas tel que modifié par aoccdrs des 4 mras 1993, 9 sebrtpmee 1993 et par l'accord du 12 décembre 1996 rielatf à la bchnare spécifique de la reliure-brochure-dorure, les dpinostsiios de l'accord-cadre du 22 mras 2001 de réduction et d'aménagement du tepms de tavairl abplailcpe aux errntiepses de reliure-brochure-dorure cclnou dnas le crdae de la ctoninveon cietvcolle susvisée, à l'exclusion :

- du terme : " nmmetnoat ", faiurgnt à l'article 6-6 (réduction suos frome de jruos de rpoes supplémentaires sur l'année) ;

- de la dernière phsrae du deernir alinéa de l'article 9-1 (cadres intégrés dnas une unité de tarvail et sainuvt des hioreras collectifs).

L'article 2 (durée du travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (alinéa 1) du cdoe du taaivrl qui fxie les règles de cacull de la durée alulenne de travail, celles-ci puonvat cuonrdie à une durée aunlnele inférieure à 1 600 heures.

Le dierner alinéa de l'article 5 (organisation des reops qeoduiitn et hebdomadaire) est étendu suos réserve de l'application des aecirlts L. 221-5-1 et svnautis du cdoe du tviaarl rfeitals aux dérogations à l'interdiction du tiaavrl le dimanche.

Les aeitlcrs 6-4 et 6-5 (réduction suos frmoe de rpoes supplémentaires sur l'année) snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-II (alinéa 2) du cdoe du travail, une patrie des jorus de rpeos devant, en tuot état de cause, dreumeer au cihox du salarié.

L'article 6-7 (réduction suos frmoe de jrous de roeps supplémentaires sur l'année) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-II (alinéa 2) du cdoe du taaivrl iospnmat que les juros de rpeos sineot pirs dnas la lmitie de l'année au crous de llaeulqe est appliquée la réduction du tepms de travail.

curoir et aux conitindos prévues par ledit avenant.

Acritle 3

Le deuerctir des rlteonias du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaruonl oifiecfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bitlluen oeciiffl du ministère, fuscaclie Cniooevntns cotvceellis n° 2001/03 du 16 février 2001, dnisoilbpe à la Diortecin des Jarunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

La dernière prhase du prmieer alinéa (période transitoire) de l'article 6-14 est étendue suos réserve de l'application du phrpgaarae VIII de l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 jvienar 2000 rvailete à la réduction négociée du tepms de tvriaal aux terems duueql le sueil d'imputation des hreues supplémentaires sur le coenngintt est fixé à 36 hruees puor l'année 2001.

L'article 7-1 (principe de la modulation) est étendu suos réserve qu'en acaopiipltn de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, un arccod complémentaire de bcnarhe ou d'entreprise précise :

- les données économiques et selcioas janstfuiit le rcroues à la moltiuadon ;

- les modalités de roerucs au tariavl trrmeoaipe ;

- le driot à rémunération et à roeps cnmsatpeoeur des salariés n'ayant pas travaillé pdnaent la totalité de la période de muoltiodan de la durée du traavil et des salariés dnot le croatnt de taviral a été rompu au cours de ctete même période.

Le deuxième alinéa de l'article 7-1 (principe de modulation) darviet être étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (alinéa 1) du cdoe du tiaravl qui fxie les règles de cacull de la durée alnneule de travail, celles-ci ne pauvnot ciroudne à une durée aenlulne inférieure à 1 600 heures.

L'article 7-6 (chômage partiel) est étendu suos réserve de l'application des alitecrs L. 351-25 et R. 351-50 du cdoe du travail, le rueocrs au chômage pieratl n'étant psslbioe que dnas les cas fixés par les ditioinopsss législatives et réglementaires.

La dernière pshare du preiemr alinéa de l'article 7-12 (période transitoire) est étendue suos réserve de l'application du prphgaaare VIII de l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 jvaeinr 2000 raetivle à la réduction négociée du tmeps de tiraval aux tmeers duequl dnas le crade de la modulation, le seiul d'imputation des heuers supplémentaires sur le cgietnnont est fixé à 1 645 hurees (36 herues en mnneyoe sur l'année) puor l'année 2001.

L'article 9-2 (cadres dnot la misison nécessite une liberté d'organisation) est étendu, en ce qui ccoenrne la couilsncon de ffiorat en jrous sur une bsae annuelle, suos réserve qu'en

aocitiaplpn du ppragarahe III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, un acorcd complémentaire de bchrane ou d'entreprise définisse :

- les catégories de salariés concernés puor lsqueles la durée du tepms de tiraavl ne puet être prédéterminée du fiat de la nurtae de luers fonctions, des responsabilités qu'ils erxeenct et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer eplmoi du tmpes ;

- les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de pisre des journées ou demi-journées de repos ;

- les ctinndoios de contrôle de son actippilaon ;

- les modalités de suivi de l'organisation du taviral des salariés concernés, de l'amplitude de luers journées d'activité et de la carhge de tiavarl qui en résulte ;

- les modalités concrètes d'application du repos qdtuieion et hebdomadaire.

L'article 10 est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi susvisée du 19 jevianr 2000 qui prévoit le bénéfice d'une graintae de rémunération puor les salariés payés au SIMC non seeenulmt puor les salariés concernés par la réduction du tpems de traaivl mias aussi puor les nvoaueux embauchés qui

ARRETE du 8 avril 2002

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2002

Atricle 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eouypmelrs et tuos les salariés ciorpms dnas le chmap d'application de la coinntevon ctovilcele nalitonae de tavairl du ponersnel des irpmeemiirs de laeubr et des isiredtuns graphiques, tel que modifié par les aocrcds du 4 mras 1993, du 9 sbemeprte 1993 et du 12 décembre 1996, les doipsitsnois de l'accord du 10 décembre 2001 (revalorisation de la ciittoorbnun des enesirperts de monis de 10 salariés au tirte du paln de formation) clocnu dnas le crade de la cnnteiovon ccveltoile susvisée.

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur non étendu en date du 19 févr. 2003

Alircte 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eoerlpymus et tuos les salariés crimops dnas le chmap d'application de la cioetvonnn cvtloicele naaoltine de tarival du preensonl des iermiepmirs de laebur et des iunirtdess graphiques, tel que modifié par les adcrocs du 4 mras 1993, du 9 srmbpeete 1993 et du 12 décembre 1996, les dniopositiss de l'avenant du 17 sebetmpre 2001 à l'accord du 19 jenivar 1993 prtanot sur la csaifitilcason des emloips et des qlintcfouaiais de l'ensemble du pnnoeersl salarié de l'imprimerie de lubaer et des itduersins gepruqhias oecnpcriaeut des eliomps équivalents par luer nutare et par luer durée à cuex occupés par des salariés bénéficiant de ctete garantie.

Le deuxième alinéa de l'article 12-3 (alimentation du cptome épargne-temps) est étendu suos réserve du resepct de l'article L. 227-1 du cdoe du tiraval (7e alinéa) aux treems deuuql la totalité des jrous affectés au ctmope épargne-temps d'un salarié en altpciaipon des troisième et sixième alinéas de cet alctrie ne puet excéder vingt-deux jours par an.

Airltce 2

L'extension des eeffts et scitnonas de l'accord susvisé est faite à dater de la pubitcalion du présent arrêt puor la durée rseantt à ciourr et aux cdnoiitons prévues par lidet avenant.

Alitrce 3

Le dcreeutir des reaonilts du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral ofiefcil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Buleltin ocffeiil du ministère, fliccusae Cotneoivnns ctivoleecls n° 2001/16 du 18 mai 2001, dilosbpnie à la Doirtecin des Jorauunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,01 Euros.

Atcirle 2

L'extension des efftes et snoctinas de l'accord susvisé est faite à dtear de la piutobcialn du présent arrêté puor la durée rsnaett à cruoir et aux cnoiointds prévues par leidt accord.

Actrlie 3

Le druetcier des rotaliens du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl oificfel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blilueth oeifcfil du ministère, fcaslucie Cintnvnooes clioltcvees n° 2002/02 du 8 février 2002, dloiinbspe à la Diteiocrn des Jnuuroax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

clconu dnas le cadre de la ctnonveion coicetllve susvisée.

Altrice 2

L'extension des eftefs et sonantcis de l'avenant susvisé est faite à daetr de la paocluibitn du présent arrêté puor la durée rtasnet à crouir et aux cidotoinns prévues par ledit avenant.

Acritle 3

Le diectruer des rianlotes du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornaul oiefifcl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blutieln ofciifel du ministère, fuiscacle covnntoenis cltlicveeos n° 2001/43 du 23 neovbmre 2001, dbpiisonle à la Drcoieitn des Junaurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 6 mai 2004

En vigueur non étendu en date du 16 mai 2004

Arcltie 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les euylormeps et tuos les salariés croimps dnas le cahmp d'application de la coonetvinn ctlevlocie nilnatoae de taavril du pnoresnel des irememipris de lbeuar et des inseidtrus graphiques, tel que modifié par les aodcrcs du 4 mras 1993, du 9 sbreempte 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas son prrpoe chmap d'application professionnel, les distoispnios de l'accord pariritae du 16 décembre 2003 partont sur la création de l'article 203 bis rateilf aux aiasontoiturs d'absence des délégués syndicaux.

ARRETE du 17 juin 2004

En vigueur non étendu en date du 29 juin 2004

Ailrtce 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les emelruoyps et tuos les salariés cmpiors dnas le cmhap d'application de la cvnoienotn cicovtelle nlnioatae de trvaial du peonsrnel des irpiiemrmes de luaebr et des iidsteunrs graphiques, tel que modifié par les acdcros du 4 mras 1993, du 9 sptbermee 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas son pprore cahmp d'application professionnel, les diinpiostsos de l'accord du 2 mras 2004 rltiaef aux salaires, suos réserve de l'application des dtiosspiions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvniear 2000 modifiée isaunnartt une gaatinre de rémunération mensuelle.

ARRETE du 15 décembre 2004

En vigueur en date du 24 déc. 2004

Acrlite 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les epmeyluors et tuos les salariés compris dnas le cahmp d'application de la cneontivon niaanltoe de taivral du porsnenel des iiepermirms de leabur et des irenidutss graphiques, tel que modifié par les acodrcs du 4 mras 1993, du 9 smebptere 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas son pprore champ d'application professionnel, les dosptisnoiis de l'accord piriarate du 21 jiun 2004 ptaonrt désignation de la Carpilig-prévoyance puor la gsoetin des reisuqs en matière de raeittre et de prévoyance.

ARRETE du 13 avril 2005

En vigueur en date du 23 avr. 2005

Atcrlie 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les emrylepous et tuos les

Atilcre 2

L'extension des efftes et staincnos de l'avenant susvisé est fiate à daetr de la poaiculbitn du présent arrêté puor la durée rnsatet à cirour et aux coindionts prévues par lidet avenant.

Actirle 3

Le dureeitcr des roeaitnls du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl ofiifcel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beitulln offceiil du ministère, flsccaiue cnnnevooits ccllieovets n° 2004/4, dnboplsiie à la Diroteicn des Jraunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

Ailrtce 2

L'extension des eftfes et soactinns de l'accord susvisé est fitae à dtear de la pbalotuciin du présent arrêté puor la durée rseantt à ciruor et aux cnootinids prévues par liedt accord.

Acltire 3

Le drcueietr des rlnoeitas du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul oieficfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Beilutln oiefcfil du ministère, fsuaiclce cnenovitons coeltlievcs n° 2004/13, dinpolibse à la Doiictern des Jrunouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

Aitclre 2

L'extension des eetffs et socatnins de l'accord susvisé est fatie à dater de la pilbucoitan du présent arrêté puor la durée ratenst à ciorur et aux cnnidioots prévues par lidet accord.

Arlctie 3

Le dtieecurr des rteolains du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl oiiffcel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Blitulen ocieffil du ministère, fcslaicue ctoenvonins cetloeivlcs n° 2004/30, disinpbole à la Droieictn des Juornuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

salariés comrips dnas le cahmp d'application de la ctevooninn cltcivoele ntanoaile de taiavrl du penrnosel des iimreimpers de lebaur et des ietsurnids graphiques, tel que modifié par les accdros du 4 mras 1993, du 9 smbetrpee 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas luer poprre chmap d'application

professionnel, les dtsonisiiops :

- de l'accord du 12 orbocte 2004 reilatf à la fioatomrn peoofsensrnllie tuot au lnog de la vie cconlu dnas le cdrae de la cvniteoonn cvtlilecoe nilntoaae susvisée. L'article 9 (Accompagnement des esnpireerts dnas l'élaboration de luer paln de formation) est étendu suos réserve de l'application des dsntioisopis des arcliets R. 964-4, dnrieer alinéa, et R. 964-16-1, dirneer alinéa, du cdoe du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2004-1096 du 15 otrobce 2004 et de l'arrêté du 21 février 2005 fainxt le planofd des dépenses de fmenocotninent des oesragmnis patireiras cetellurocs agréés ;

- de l'accord du 25 otbcroe 2004 rletaif à l'équilibre du régime de prévoyance CLIIRAPG colcnu dnas le crdae de la cenvitnoon cevocltile noitaanle susvisée.

ARRETE du 8 novembre 2005

En vigueur en date du 18 nov. 2005

Alictre 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les elymupeors et tuos les salariés copimrs dnas le cahmp d'application de la cootnveinn cviteollce ntaoainle de traival du prnensoel des irmepiriems de lbuear et des iresndiuts graphiques, tel que modifié par les aroccds du 4 mras 1993, du 9 srembtpee 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas son porrpe chmap d'application professionnel, les dnpiossiotis de l'accord du 16 jiun 2005, retalif à la pltiuiqoe salariale, cocnlu dnas le cdrae de la cvnenioton ctcevilole nnaltiaoe susvisée.

ARRETE du 23 octobre 2006

En vigueur en date du 3 nov. 2006

Alictre 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les euolmreyps et tuos les salariés ciomrps dnas le camhp d'application de la cnitenvoon ctleivcloe nantioale de tvaiarl du peernnsol des iirmeriemps de lbeaur et des iserinduts graphiques, tel que modifié par les accords du 4 mras 1993, du 9 setbperme 1993 et du 12 décembre 1996 et dnas son poprre camhp d'application professionnel, les disiopnstios de l'accord du 16 mai 2006, ratilef aux seairals minima, ccolnu dnas le cdrae de la cienootvnn clltcoeive nlanoaite susvisée.

L'accord susvisé est étendu suos réserve de l'application des dtnpsiiosois réglementaires pratnot fioxaitn du sriaale mimiunm

ARRETE du 10 mai 2007

En vigueur en date du 19 mai 2007

Aticrle 1er

Atlirce 2

L'extension des eteffs et sntnoicas des accrods susvisés est ftiae à dtear de la pcbutaiilon du présent arrêté puor la durée rsnaett à crouir et aux coitnniods prévues par ledists accords.

Actrlie 3

Le decriteur des ratlenios du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oiciffel de la République française.

Nota. - Les ttexes des aorcdcs susvisés ont été publiés au Btliueln offiecil du ministère, fsucelcias cvoiennntos clocliveets n° 2004/45 (en ce qui crcoenne l'accord du 12 oobctre 2004) et n° 2004/48 (en ce qui ccornene l'accord du 25 orcbote 2005), dsbnopiiles à la Dirocetin des Juouanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,32 Euros.

Altrcie 2

L'extension des eftfes et snotcnais de l'accord susvisé est fitae à dater de la poitacluibn du présent arrêté puor la durée ratesnt à cuorir et aux contiidons prévues par ledit accord.

Alctire 3

Le dtieerucr des rontiaels du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol oeffciil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bulilten offeciil du ministère, fcslauice cnnoovitnes ctciolevles n° 2005/27, dnlopbiise à la Doceitrin des Jauorunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

iisotnfoenrpsernel de croissance.

Airctle 2

L'extension des efefts et sncianots de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la ploubaitcin du présent arrêté puor la durée rsatent à coirur et aux cidnnotois prévues par ledit accord.

Altrice 3

Le deurtceir général du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul ocififel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Biltulen offieicl du ministère, flucsacie conenotinvs cevloitelcs n° 2006/26, dilbsniope à la Dericti on des Jnauruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les eylpmreous et tuos les salariés corpims dnas le camhp d'application de la cteonvnoin colvictlee naioatlne de taviarl du poensenrl des iermpremiis de

labuer et des iinrtesuds graphique, tel que modifié par les adrccos du 4 mras 1993, du 9 setbempre 1993 et du 12 décembre 1996, les dsotsiipnios de l'accord du 29 jaienvr 2007, rtlaief aux salaires, coclnu dnas le crdae de la cootiennvn civcllotee susvisée.

Arltcie 2

L'extension des efetfs et sitnancos de l'accord susvisé est fiate à detar de la pobilciautn du présent arrêté puor la durée rantset à cirour et aux ctnondiois prévues par ledit accord.

Arilcte 3

Le duictreer général du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl oefiifcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bielultn offeciil du ministère, flciscaue coovnetnins cletlcioevs n° 2007/12, dnsopbiile à la Diirtecon des Jauronux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, les dispositions de l'accord paritaire du 11 décembre 2017 relatif au régime de prévoyance conventionnelle (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
L'article 3 ainsi que l'annexe relative aux statuts de Carpilig prévoyance, eu égard à leur objet, sont exclus de l'extension en application des dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 janvier 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0024 du 29 janvier 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, les dispositions de :

- l'accord du 15 janvier 2018 relatif à la politique salariale, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

- l'avenant du 11 juin 2018 à l'accord du 15 janvier 2018, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/15 et n° 2018/36, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0183 du 8 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, les dispositions de :

- l'accord paritaire du 12 décembre 2018 relatif à la désignateur de l'opérateur de compétences « Economie de proximité et secteurs associés », conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 12 mars 2019 à l'accord susvisé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives nos 2019/30 et 2019/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0190 du 17 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques du 23 mars 1971 tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord du 7 janvier 2019 relatif aux salaires mensuels minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 août 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0190 du 17 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord du 22 février 2019 relatif à la politique salariale applicable dans les entreprises relevant du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0257 du 5 novembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, les dispositions de l'accord du 12 mars 2019 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Le 3e alinéa du préambule est étendu sous réserve que la formulation conventionnelle visant « les salaires minima » soit entendue comme se référant à la formulation des « salaires minima hiérarchiques », visée par le 1° de l'article L. 2253-1 et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.
Le 6e alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
Le 5e alinéa de l'article 2.1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
Les termes « au niveau national » figurant aux 3e et 5e alinéas de l'article 2.5 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
Le 1er alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0235 du 26 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de :

- l'accord du 6 mars 2020 relatif à la politique salariale applicable dans les entreprises relevant du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 14 mai 2020 à l'accord du 6 mars 2020 relatif à la politique salariale applicable dans les entreprises relevant du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord et l'avenant susvisés sont étendus sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0279 du 18 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 6 mars 2020 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'accord est étendu sous réserve du respect de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0014 du 16 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, les stipulations de l'accord du 16 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour préserver l'emploi dans les secteurs objet du présent accord et construire les industries graphiques de demain, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur génral du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective

nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques et de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 184 et 614)

JORF n°0180 du 5 août 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques et dans celui de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, tels que modifiés par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 27 janvier 2021 relatif au dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance Pro-A, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.
L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.
L'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
A l'article 3.2, les mots : « Certificat de Compétences Professionnelles Interbranche (CCPI) Tutorat en entreprise » devraient être exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
En l'absence de mention du nombre d'heures de formation pouvant se dérouler en dehors du temps de travail, le 1er alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2° de l'article L. 6321-6 du code du travail.
Le 2e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
Le 3e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6332-14, D. 6332-89 et L. 6313-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 23 juillet 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques (n° 184)

JORF n°0224 du 25 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques, tel que modifié par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 22 avril 2021 relatif à la politique salariale applicable dans les entreprises relevant du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.