Convention collective nationale des industries polygraphiques et activités annexes

Entre les soussignés représentant :

D'une part,

Un groupement d'employeurs constitué par : le SYNEIAPAC et les autres entreprises de la branche : (la SOPECAM, l'Imprimerie Nationale, l'Imprimerie Saint-Paul, l'Imprimerie MOORE PARAGON, le CEPER, MACACOS).

D'autre part,

Les travailleurs regroupés au sein de la CSTC,

et sous la présidence de Monsieur YAPELE Raymond, Directeur des Relations Professionnelles, représentant du Ministre en charge des questions du travail.

TITRE I
DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.- Champ d'application

(1) La présente convention collective règle les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, tels qu'ils sont définis à l'article 1er du Code du Travail, dans les entreprises relevant des Industries Polygraphiques et Activités Annexes, exerçant leur activité sur le territoire de la République du Cameroun.

(2) Sont notamment comprises dans les industries polygraphiques les activités suivantes : - Imprimerie de labeur (reliure, brochure, dorure, enliasserie, continu, plieuse mécanique, livraison, développement des plans, infographie),

(3) Flexographie, héliogravure... et autres emplois dans les imprimeries.

(4) La présente convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'Accords d'Etablissement pourvu que ceux-ci comportent des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux travailleurs.

Article 2.- Adhésion

(1) Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, qui n'est pas partie à la présente convention, doit y adhérer dans les formes et aux conditions définies par la réglementation en vigueur ;

(2) Cette adhésion prend effet à compter du jour suivant le dépôt au greffe du tribunal du lieu de sa conclusion ;

(3) La partie adhérente ne peut toutefois demander la révision ou la modification, même partielle de la présente convention, ni la dénoncer ; elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion ;

(4) Les organisations signataires ne sont pas tenues de faire une place à la partie adhérente dans les commissions ou organismes paritaires prévus par la présente convention.

Article 3.- Révision

(1) La présente convention peut être modifiée par la commission mixte paritaire prévue par la réglementation en vigueur, soit à l'initiative du Ministre chargé des questions du travail, soit à la demande de l'une des parties signataires ;

(2) La demande de révision formulée par l'une des parties signataires doit être faite par lettre déchargée par les services du Ministère chargé des questions du travail, qui en informe l'autre partie intéressée ;

(3) Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites, afin que les pourparlers puissent commencer sans délai ;

(4) La demande de modification présentée par le Ministère chargé des questions du travail intervient sur les dispositions qui seraient en contradiction avec les lois et règlements en vigueur. Elle est adressée directement aux parties intéressées ;

(5) Pendant toute la durée de la discussion de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant la période nécessaire pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties sont tenues de respecter strictement les engagements réciproques découlant de la présente convention ;

(6) Aucune demande de révision ou de modification émanant des parties signataires ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de deux ans à compter de la date de dépôt de la convention ou de ses avenants ultérieurs.

Article 4.- Dénonciation

(1) Si les pourparlers tendant à la révision ou à la modification engagée n'ont pas pu aboutir dans un délai d'un an suivant l'envoi de la lettre visée au paragraphe 2 de l'article 3 ci-dessus, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente convention, par

acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur ;

(2) La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la date du dépôt de l'acte ;

(3) Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out à propos des points mis en cause et ceci pendant toute la durée des délais stipulés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus;

(4) La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir.

Article 5.- Avantages acquis

La présente convention maintient les avantages acquis par les travailleurs. Cependant les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans l'entreprise à la suite des usages, d'une convention particulière ou d'un statut particulier.

Article 6.- Dialogue

(1) Les organisations signataires témoignent de leur volonté de rechercher toute possibilité d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter ainsi leur solution au sein de l'entreprise.

(2) Dans ce but, elles estiment que les parties en cause doivent user de tous les moyens en leur pouvoir avant de recourir à la procédure légale en matière de règlement des différends collectifs de travail.

Article 7.- Dépôt et publication

Les conditions de dépôt et de publication de la présente convention sont fixées par la réglementation en vigueur.

TITRE II
EXERCICE D U DROIT SYNDICAL
DELEGUE DU PERSONNEL

Article 8.- Droit syndical et liberté d'opinion

(1) Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un syndicat professionnel constitué conformément à la législation en vigueur ;

(2) Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel

non plus que les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales et professionnelles du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement.

(3) Les parties contractantes s'engagent, chaque fois que cela est de nature à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue, sans que ceci puisse porter atteinte, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions et prérogatives reconnues aux délégués du personnel par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 9.- Autorisations d'absence pour activité syndicale

(1) Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit responsable syndical ou non, est appelé à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations syndicales, il appartient aux syndicats patronaux et de travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc...), il convient de faciliter cette participation.

Les travailleurs concernés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et de s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apporte à la marche normale du travail.

Le temps d'absence est payé par l'employeur dans la limite de 10 jours par an comme temps de travail effectif suivant l'horaire de l'entreprise, il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel.

(2) Des autorisations exceptionnelles d'absence payées peuvent être accordées aux responsables syndicaux sur la demande des organisations syndicales, dans la limite de dix jours ouvrables par année civile dans les cas limitatifs suivants :

- participation aux réunions statutaires de leur organisation ;
- participation à des stages ou séminaires de formation syndicale.

(3) Pour tous les cadres syndicaux, des autorisations d'absence complémentaires peuvent être accordées d'un commun accord entre employeur et organisations syndicales.

Article 10.- Permanent syndical

(1) Le travailleur avant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à deux ans, qui aura été mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue, pour remplir les fonctions de « permanent syndical », doit à l'expiration de son mandat réintégrer son ancienne

entreprise s'il le désire.

(2) A l'issue de la suspension du contrat qui ne doit pas excéder trois (3) ans éventuellement renouvelable, le travailleur est repris à la catégorie correspondant à sa précédente classification professionnelle, et l'employeur veille à lui confier des tâches de niveau correspondant ;

(3) La suspension de contrat prévue au présent article ne saurait, en aucun cas excéder dix ans. Au-delà de cette limite le contrat de travail est résilié de plein droit et à la charge du travailleur ;

(4) Pour la réintégration du travailleur, la demande doit être présentée en son nom par l'organisation syndicale à laquelle il appartient, au plus tard un mois après l'expiration de son mandat syndical.

Article 11.- Cotisations syndicales

Les parties contractantes rappellent les dispositions légales et réglementaires en matière de retenue de la cotisation syndicale pour les travailleurs ayant souscrit librement au «check-off », et de versement immédiat du montant de cette retenue au syndicat correspondant.

Article 12.- Délégué du personnel : élections, exercice des fonctions

(1) Les élections, la durée et l'exercice des fonctions ainsi que les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

(2) La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement ;

(3) L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne peut être pour celui-ci une entrave à son avancement régulier dans la profession, à sa rémunération ou à toute autre mesure tendant à l'amélioration de sa situation professionnelle. De son côté, le délégué ne peut, par son action, porter entrave à la bonne marche de l'établissement ;

(4) Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur. Il ne peut prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué. Il ne peut non plus être affecté à des emplois inférieurs à sa qualification professionnelle.

Article 13.- Délégué du personnel : Protection

(1) Les délégués du personnel bénéficient de la protection légale dans les conditions fixées à l'article 130 du Code du Travail ;

(2) Ne peuvent en aucun cas être déplacés de leur établissement les candidats dès le dépôt des candidatures et jusqu'à la proclamation des résultats des élections. Les candidats bénéficient de la protection légale dans les conditions fixées à l'article 130 ci-dessus cité.

Article 14.- Panneaux d'affichage

(1) Des panneaux d'affichage doivent, conformément à la réglementation en vigueur, être réservés dans chaque établissement aux communications des délégués du personnel et des organisations syndicales. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de la sortie du personnel ;

(2) Les communications sont limitées aux convocations, et aux réunions et ne comportent d'autres indications que le lieu, heure, ordre du jour nom et qualité de leurs auteurs. Elles ne peuvent concerner que des questions strictement professionnelles et syndicales et ne revêtir aucun caractère de polémique. Elles doivent, avant d'être affichées, être communiquées à la direction de l'établissement pour accord. Les objections de celle-ci doivent être formulées dans les quarante-huit heures suivant le dépôt de ces communications ;

(3) Aucun document ne peut être affiché, aucune inscription ne peut être faite en dehors du panneau d'affichage ;

(4) Les panneaux d'affichage sont ouverts à la direction dans les conditions fixées ci-dessus pour toute communication qu'elle juge utile de porter à la connaissance du personnel.

TITRE III
CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I
FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 15.- Engagement

(1) Les travailleurs sont engagés individuellement, conformément à la législation en vigueur ;

(2) L'engagement est constaté par un contrat de travail ou par une lettre d'engagement en double exemplaire qui est signée des deux parties et qui comporte les indications suivantes :

a) Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, résidence habituelle, nationalité du travailleur ;
b) La date de la prise d'effet de l'engagement ;
c) La nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle ainsi que l'échelon de salaire attribué au travailleur ;
d) Les références professionnelles et/ou l'indication des diplômes obtenus ;
e) La référence à la convention collective ;

f) Le montant du salaire effectif et, le cas échéant, des primes et autres avantages alloués au travailleur ;

g) Le lieu d'embauche et d'exécution du contrat ;

h) La durée de la période d'essai si celle-ci est prévue au contrat.

(3) Tout engagement doit être précédé d'une visite médicale justifiant l'aptitude requise pour le poste objet de l'engagement.

Article 16.- Période d'essai

L'engagement à l'essai est constaté et exécuté selon les formes et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 17.- Classification

(1) Les travailleurs sont classés dans les emplois définis par la classification professionnelle des industries polygraphiques et assimilées jointe en annexe ;

(2) L'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur au moment de l'engagement est fonction, d'une part des caractéristiques de l'emploi proposé, d'autre part de la qualification requise pour tenir cet emploi. Cette qualification pouvant résulter soit d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme technique reconnu par la réglementation en vigueur, soit d'une expérience professionnelle équivalente acquise par la pratique sur le « tas » ;

(3) Le travailleur ne peut se prévaloir après son engagement des diplômes professionnels ou non dont il n'aurait pas fait état au moment de l'embauche ;

(4) Lorsqu'un travailleur acquiert après son engagement un diplôme technique retenu par la classification professionnelle des emplois des entreprises d'industries polygraphiques et activités annexes, il est reclassé dans la catégorie qui correspond à ce diplôme dans un délai maximum de douze mois suivant notification à l'employeur. Il est classé dans l'emploi correspondant en fonction des possibilités de l'entreprise avec affectation prioritaire. Si ce diplôme correspond à la catégorie déjà occupée par le travailleur, il est accordé une bonification d'échelon.

Article 18.- Procédure de règlement des litiges

(1) Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle d'un travailleur sont soumises à la procédure définie ci-après :

(2) La réclamation est introduite auprès de l'employeur, soit directement par le travailleur, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel. L'employeur doit donner une réponse par écrit au travailleur dans un délai de trente jours;

Si cette réponse ne donne pas satisfaction à ce travailleur, celui-ci

peut saisir, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel, la commission de classement. Cette demande doit être faite par écrit et déposée auprès de l'inspecteur du Travail du ressort, président de la commission.

(3) La Commission de classement est composée de l'Inspecteur du travail du ressort, président, de trois représentants des employeurs de la profession et de trois représentants des travailleurs de la profession. Les représentants sont désignés par le président de la commission sur proposition des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs;

(4) La commission se réunit à la diligence de son président et se prononce obligatoirement dans un délai d'un mois à compter de la date de dépôt de la requête. Elle doit entendre pour information avant de statuer, le travailleur qui a introduit la réclamation ainsi que l'employeur ;

(5) La commission apprécie et fixe la catégorie dans laquelle doit être classé le poste occupé par le travailleur et prend une décision dans ce sens. Cette décision, qui prend effet à compter de la date à laquelle la demande de reclassement a été introduite auprès de l'employeur, est prise à la majorité des voix des membres de la commission, le président participant au vote ; elle est notifiée immédiatement aux parties sur un procès-verbal, elle doit être motivée;

(6) Lorsqu'une des parties n'accepte pas cette décision, il en fait mention au procès-verbal, la partie qui la conteste dispose alors d'un délai de trente jours francs pour engager la procédure de règlement des différends individuels de travail.

Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement de travailleur, sauf cas de faute lourde caractérisée ou de fermeture de l'établissement.

Article 19.- Intérim dans un emploi à classement supérieur

(1) Le fait pour le travailleur d'assurer provisoirement ou par un intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi;

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder :

- 4 semaines pour les travailleurs des catégories I à VI ;
- 6 semaines pour les travailleurs des catégories VII à XII, sauf dans les cas de maladie, d'accident survenu au titulaire de l'emploi, ou de remplacement de ce dernier pour la durée du congé.

(2) Dans tous les cas d'intérim, le travailleur perçoit, en plus de son salaire effectif, et dès le premier jour, une indemnité égale à la différence entre l'échelon A de sa catégorie et l'échelon A de la catégorie afférente

à l'emploi tenu au cours de l'intérim.

Article 20.- Affectation provisoire dans un emploi à classement inférieur

(1) En cas de nécessité de service justifiée par une cause conjoncturelle, l'employeur en accord avec les délégués du personnel peut affecter provisoirement un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel, à condition que cet emploi relève de la même filière ;

L'employeur doit procéder à l'affectation dans l'intérêt exclusif de l'entreprise et prendre en considération les capacités du travailleur. De son côté celui-ci est tenu d'exécuter les tâches qui lui sont confiées ;

(2) Pendant la durée de l'affectation, qui ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, excéder deux mois, le travailleur conserve son salaire et bénéficie en outre de tous les avantages particuliers attachés au nouveau poste ;

(3) Les dispositions de l'alinéa 1 ne s'appliquent pas en cas de force majeure.

Article 21.- Promotion

(1) En cas de vacance ou de création d'un poste nouveau, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. La préférence est alors donnée à capacité égale aux travailleurs les plus anciens ;

(2) La période probatoire, pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant, correspond aux périodes légales d'essai de la catégorie de promotion ;

(3) Pendant toute cette période, le travailleur conserve sa catégorie, mais perçoit, une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire de l'échelon A de sa catégorie et celui de l'échelon A de la catégorie du nouvel emploi. Dès la fin de celle-ci, le travailleur est soit classé dans la catégorie du nouvel emploi, soit replacé à son ancien poste.

Article 22.- Camerounisation des emplois

Les employeurs s'attacheront à mettre en œuvre dans leurs entreprises une politique effective et diligente de camerounisation des emplois en fonction des orientations du gouvernement.

Article 23.- Apprentissage

(1) Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage ainsi qu'à la formation et au perfectionnement profes-

sionnel. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans la mesure du possible ;

Pour ce qui concerne la conclusion et l'exécution du contrat d'apprentissage, les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur.

(2) La durée de l'apprentissage dans les industries polygraphiques et activités annexes est fixée à trois (3) ans ;

(3) La formation de l'apprenti incombe directement au maître. Toutefois, suivant l'importance de l'entreprise, la formation pratique est faite par les compagnons de travail sous le contrôle direct du chef d'entreprise ;

(4) Tout apprenti ayant effectué un apprentissage complet doit subir un examen de fin d'apprentissage. Cet examen est passé devant une commission dont les modalités de constitution et de fonctionnement sont fixées en liaison avec le ministère chargé des questions d'emploi ;

(5) A l'apprenti ayant réussi à l'examen, il est délivré un certificat de fin d'apprentissage. En cas d'échec, l'apprentissage est prolongé d'une année ;

(6) L'apprenti est rémunéré conformément à la réglementation en vigueur.

Article 24.- Discipline

(1. Tout manquement à ses obligations professionnelles entraîne pour le travailleur l'une des sanctions disciplinaires suivantes, selon la gravité de la faute;

a) Mise en garde verbale ;

b) Avertissement ;

c) Blâme ;

d) Mise à pied de 1 à 8 jours ;

e) Licenciement.

(2) Les sanctions énoncées en a), b), c) et d) ne sauraient être évoquées à l'encontre du travailleur si, à l'expiration d'un délai d'un an suivant la date d'intervention de l'une ou de l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a pas été prononcée ;

(3) Ces sanctions sont prises par le chef d'établissement ou son représentant après que l'intéressé, assisté sur sa demande d'un délégué du personnel, a fourni des explications écrites ou verbales ;

(4) La sanction est motivée et signifiée par écrit au travailleur. Ampliation de la décision est adressée dans les meilleurs délais à l'Inspecteur du travail du ressort.

CHAPITRE II
SUSPENSION D U CONTRA T DE TRA VA1L

Article 25.- Maladies et accidents non imputables au travail

(1) Le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus par le Code du Travail ;

(2) En cas de maladie ou d'accident non imputables au travail, le travailleur bénéficie, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la suspension de son contrat, du régime indemnitaire à plein salaire suivant;

a) Moins d'un an : 1 mois de salaire ;

b) Plus d'un an et moins de 5 ans : 3 mois de salaire ;

c) Plus de 5 ans : 6 mois de salaire.

(3) En cas de pluralité d'absences pour maladie ou accident au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut excéder trois mois de salaire pour les travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté et six mois de salaire pour les autres.

Article 26.- Accidents du travail et maladies professionnelles

En matière d'accident de travail et de maladie professionnelle, les parties contractantes se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur. Cependant, l'employeur verse au travailleur accidenté ou atteint de maladie professionnelle, une indemnité complémentaire destinée à assurer à celui-ci un plein salaire et ceci dans les limites des périodes définies à l'article 25 en fonction de l'ancienneté.

Article 27.- Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de la capacité de travail

Lorsqu'à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur lui propose un emploi qui peut relever d'une catégorie inférieure, mais qui correspond à sa capacité constatée par un certificat médical de reprise du travail. Le travailleur est alors rémunéré au taux de cette catégorie.

Article 28.- Préavis de rupture de contrat de travail

(1) Les conditions et la durée du préavis sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

(2) La partie qui prend l'initiative de rompre le contrat doit être en mesure de prouver que le préavis a été notifié par écrit quel que soit le procédé utilisé pour effectuer cette notification ;

(3) En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis a été exécutée,

le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut.' après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour l'inobservation de ce délai et sans pouvoir prétendre à une indemnité compensatrice pour la durée du préavis non effectué ;

(4) Pendant la durée du préavis, et en vue de rechercher un nouvel emploi, le travailleur bénéficie d'un jour de liberté par semaine pris, à son choix, soit heure par heure, soit globalement et payé à plein salaire ;

(5) A la demande de l'intéressé, ces jours de liberté peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis et venir raccourcir celle-ci d'autant ;

(6) En cas de conjoncture économique défavorable amenant un licenciement par compression du personnel, le travailleur bénéficie de trois jours de liberté par semaine, payés à plein salaire, afin de rechercher un nouvel emploi.

Article 29.- Préavis en cas de départ en congé

(1) Si l'une des parties veut mettre un terme au contrat avant le départ en congé, notification doit en être faite à l'autre partie avant la date de ce départ, et dans les délais réglementaires du préavis ;

(2) En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité compensatrice de préavis est majorée d'un mois.

Il en est de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé.

CHAPITRE III
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 30.- Compression du personnel

En matière de compression du personnel, les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 31.- Indemnité de licenciement

(1) En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service au moins égale à deux (2) ans a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis ;

(2) Cette indemnité est égale pour chaque année de présence dans l'entreprise, à un pourcentage du salaire mensuel global moyen des douze derniers mois ayant précédé le licenciement, ou du dernier mois de salaire si celui-ci est plus favorable ;

3. Le pourcentage applicable au salaire mensuel global moyen varie

comme suit :

a) Pour chacune des 5 premières années : 30 %

b) Pour chacune des années de la 6e à la 10e : 35 %

c) Pour chacune des années au-delà de la 10e : 40 %

(4) Sont inclus dans le calcul ci-dessus le salaire, les accessoires du salaire, les gratifications à caractère aléatoire et temporaire. Sont exclus les avantages en nature, les indemnités compensatrices de ces avantages. Les sommes versées à titre de remboursement de frais réels ou forfaitaires, telles que les indemnités de déplacement, de logement, de transport, de panier de nuit.

(5) Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année à la limite du mois échu.

Article 32.- Décès du travailleur

(1) En cas de décès du travailleur, il est versé aux ayants droit, les sommes dues jusqu'à la date du décès, salaire, prime d'ancienneté, indemnité de congé payé, indemnités habituelles dans l'entreprise correspondant à un travail effectif ;

(2) Si le travailleur comptait au jour du décès deux années au moins d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur est tenu de verser aux ayants droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture de contrat ;

(3) D'autre part, l'employeur fournit le cercueil et assure les frais du fourgon funéraire dans la ville du lieu d'emploi, sans préjudice des pratiques plus favorables au sein des entreprises ;

(4) Si le travailleur a été déplacé de sa résidence habituelle ou de son lieu de recrutement du fait de l'employeur, ce dernier assure à ses frais le transport du corps du défunt du lieu du décès soit au lieu de résidence habituelle, soit au lieu de recrutement soit au lieu d'inhumation, au choix de la famille. En tout état de cause les frais assurés de ce fait ne peuvent excéder ceux qui résulteraient du transport des restes mortels au lieu de résidence habituelle. A la demande de la famille, et dans les limites indiquées ci-dessus, le transport effectif peut être remplacé par le versement d'une indemnité calculée sur la base d'un transfert effectué par une voie et des moyens normaux.

Article 33.- Départ à la retraite - Prime de fin de carrière

(1) Les parties contractantes reconnaissent que l'admission au bénéfice d'une retraite ne constitue pas un licenciement et ne peut par consé-

quent justifier l'octroi d'une prime de licenciement ;

(2) Cependant les travailleurs ayant acquis droit dans le cadre de la loi à une pension de vieillesse et comportant au moins cinq ans de service dans l'entreprise au moment du départ bénéficient, sauf pratiques plus avantageuses, d'une prime de fin de carrière fixée comme suit :

- de 5 à 10 ans de service : trois mois de salaire catégoriel échelonné, majoré de la prime d'ancienneté ;
- 10 à 25 ans de service : quatre mois dudit salaire ;
- au-delà de 25 ans de service : cinq mois dudit salaire.

TITRE IV
SALAIRE ET CONDITIONS DU TRAVAIL

Article 34.- Détermination du salaire et mode de rémunération

(1) Les salaires et les catégories professionnelles sont fixés conformément au tableau joint en annexe ;

(2) Cette grille est révisable tous les trois ans.

Article 35.- Avancement

(1) L'avancement dans les échelons se fait au choix de l'employeur, en fonction de la manière de servir du travailleur ;

(2) Toutefois, au bout de 4 ans, l'avancement est de droit.

Article 36.- Travail par poste

(1) On appelle travail par poste l'organisation dans laquelle un travailleur effectue son travail journalier d'une seule traite. La durée du travail en service techniquement continu est de 8 heures et ne doit pas excéder normalement 10 heures. En cas de travail ininterrompu d'une durée supérieure à 6 heures par poste, imposée par l'horaire normal de marche de l'entreprise, des dispositions sont adoptées afin que les travailleurs puissent disposer d'un arrêt de 30 minutes au maximum, pris sur le temps du travail, pour leur permettre de prendre une collation dans des conditions d'hygiène satisfaisante ;

(2) Dans le cas de la journée continue effectuée à la demande de l'employeur, celle-ci est assimilée à un travail par poste ;

(3) La continuité du poste doit être assurée dans les conditions spécifiées par le règlement intérieur de l'entreprise ;

(4) Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la réglementation en vigueur ou selon d'autres modalités plus avanta-

geuses pour les travailleurs fixées d'accord parties.

Article 37.- Travail de nuit

(1) Le travail de nuit est rémunéré conformément à la législation et à la réglementation en vigueur ;

(2) Sauf dispositions plus favorables, tout travailleur effectuant au moins 6 heures de travail dans un poste encadrant minuit, bénéficie d'une indemnité de panier de nuit dont le montant minimum est fixé comme suit :

- Catégories I à VI : 3 fois le salaire horaire de la 1ere catégorie échelon A ;
- Catégories VII à IX : 1 fois le salaire horaire de la 8e catégorie échelon A ;

Cette indemnité ne s'applique pas aux gardiens et veilleurs de nuit, sauf accord particulier au sein de l'entreprise.

Article 38.- Indemnité de déplacement

(1) En cas de déplacement pour mission, le travailleur perçoit les indemnités suivantes pour couvrir les frais qu'il a exposés :

a) Catégories I à VI et pour les frais d'une journée comportant le logement et deux repas : 12 fois le salaire horaire du travailleur de la 6° catégorie échelon A ;
b) Catégories VII à IX et pour les frais d'une journée comportant le logement et deux repas : 12 fois le salaire horaire du travailleur de la 8e catégorie échelon A ;
c) Catégories X à XII les indemnités afférentes à ces missions sont fixées d'accord parties.

(2) Dans le cas où l'employeur fournit au travailleur déplacé des prestations équivalentes, celles-ci tiennent lieu des indemnités ci-dessus.

Article 39.- Mutation dans l'entreprise

(1) Le travailleur muté au sein d'une même entreprise dans un autre établissement situé hors de son lieu d'embauché aura droit :

a) A l'attribution d'un logement ou à défaut à une indemnité de logement conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
b) Au transport de lui-même, de sa famille légale et de ses bagages selon les conditions fixées à l'article 40 ci-dessous ;
c) Au transport de lui-même, de sa famille légale aller et retour pour les congés annuels selon les conditions fixées à l'article 40-.

Article 40.- Mutation pour convenance personnelle

(1) Le travailleur

désirant être affecté dans une autre ville que celle de son lieu de premier emploi, et désirant en faire son lieu de résidence habituelle, peut sur demande écrite de sa part, être affecté dans la mesure des possibilités de l'entreprise et de la qualification de l'intéressé ;

(2) Les frais de transport de lui-même, de sa famille légale et de ses bagages sont à la charge de l'employeur du lieu de recrutement au lieu de résidence habituelle ;

(3) Le travailleur ne peut prétendre au bénéfice des dispositions prévues aux alinéas a) et c) de l'article 39 ci-dessus ;

(4) Est réputée du fait du travailleur pour convenances personnelles, une mutation pour raison de santé avec avis médical lorsqu'elle ramène le travailleur dans son lieu d'origine et qu'elle est faite à titre définitif.

Article 41.- Voyages et transports

(1) Les moyens de transports utilisés sont :

a) Pour les travailleurs de catégories I à VI :

- Chemin de fer : 2e classe
- Route : tarif en vigueur
- Avion : classe économique

Lors de l'affectation et de retour d'affectation, le transport des bagages est limité à :

- 200 kg pour le travailleur ;
- 200 kg pour chacune des épouses légales ;
- 100 kg en sus pour chacun des enfants mineurs légitimes à la charge du travailleur et vivant habituellement avec lui.

b) Pour les travailleurs des catégories VII à IX

- Chemin de fer ; 1ere classe
- Route ; tarif en vigueur
- Avion : classe économique

Lors de l'affectation et de retour d'affectation, le transport des bagages est limité à :

- 300 kg pour le travailleur ;
- 200 kg pour chacune des épouses légales ;
- 100 kg en sus pour chacun des enfants mineurs légitimes à la charge du travailleur et vivant habituellement avec lui.

c) Pour les travailleurs des catégories X à XII, les conditions de

voyage et de transport sont fixées d'accord parties, cependant pour tout travailleur de cette catégorie à l'occasion du départ en congé, l'employeur prend à sa charge les frais de transport aller-retour du travailleur et de sa famille légitime.

(2) Le transport des bagages assuré gratuitement par l'employeur en sus de la franchise est effectué par une voie et des moyens normaux au choix de l'employeur.

Article 42.- Congés payés

(1) Les congés sont octroyés aux travailleurs conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

(2) Les congés supplémentaires pour ancienneté prévus dans le Code du Travail sont portés à 2 jours ouvrables par période entière, continue ou non, de 4 ans de service.

Article 43.- Permissions exceptionnelles d'absences payées

Dans la limite de douze jours par année calendaire, les travailleurs bénéficient de permissions exceptionnelles d'absence payées non déductibles des congés annuels à l'occasion d'événements familiaux dans les circonstances et conditions suivantes :

- mariage du travailleur : 3 jours;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- accouchement de l'épouse du travailleur : 3 jours ;
- décès du conjoint : 5 jours ;
- décès du père, de la mère, d'un enfant : 4 jours ;
- baptême d'un enfant : 1 jour.

Article 44.-Permissions d'absence non payées

Des permissions d'absence non payées peuvent être accordées aux travailleurs dans la limite de quinze jours au cours d'une période de douze mois. Ce temps ne vient pas en déduction du congé annuel.

Article 45.- Absences non justifiées

(1) En cas d'absence non préalablement autorisée et même pour un cas de force majeure, le travailleur doit informer son employeur par tous les moyens et se justifier par la suite ;

(2) Passé un délai de 5 jours sans justification, l'employeur est fondé à rompre le contrat de travail pour abandon de poste.

Article 46.- Secret professionnel

Le travailleur est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour

tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une manière générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Article 47.-Travail parallèle et frauduleux

Les parties contractantes rappellent les conditions en vigueur ayant trait à la non concurrence. En particulier l'exercice par le travailleur, dans ou en dehors de son entreprise, d'une activité professionnelle relevant de l'industrie polygraphique et activités annexes est formellement interdit, et donnera lieu à des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute lourde.

TITRE V
ŒUVRES SOCIALES DANS L'ENTREPRISE

Article 48.- Protection sociale

(1) Les parties contractantes se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière ;

(2) Pour une meilleure protection sociale des travailleurs, les parties recommandent la création d'organismes mutualistes au sein des entreprises avec la participation des travailleurs et de l'employeur ;

(3) Afin que ces organismes répondent aux buts assignés et en attente d'une réglementation en la matière, les parties recommandent aux entreprises de participer à leur gestion.

Article 49.- Mesures d'hygiène et de sécurité

(1) Les employeurs doivent veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans leur entreprise, en prenant notamment toutes les mesures de nature à prévenir l'intoxication saturnine : captation de fumées et vapeurs, lavage ou aspiration du sol et des meubles des ateliers, mise à la disposition du personnel d'armoire vestiaires, de douches, de lavabos, ainsi que de vêtements spéciaux de protection en cas de nécessité ;

(2) De leur côté, les organisations syndicales de travailleurs et les délégués du personnel s'efforceront de développer l'esprit de sécurité chez les travailleurs. Ces derniers devront éviter les comportements susceptibles d'aggraver les risques auxquels ils sont exposés : ils doivent notamment s'abstenir de fumer dans les ateliers et d'y introduire des aliments.

Article 50.- Tenue de travail

Dans les entreprises où des équipements spéciaux de protection ou des tenues de travail particulières sont imposés par mesure de sécurité ou d'hygiène, l'employeur est tenu de les fournir gratuitement. Le travailleur est tenu de les porter. Il est responsable de leur bon entretien.

TITRE VI
PRIMES, INDEMNITES ET PRESTATIONS DIVERSES

Article 51.- Médaille d'honneur du travail

(1) L'employeur assure les frais d'achat des médailles d'honneur du travail et verse à cette occasion à chaque récipiendaire une prime répartie ainsi qu'il suit :

- Médaille d'honneur du travail en Argent..... 75000 F
- Médaille d'honneur du travail en Vermeil..... 100 000 F
- Médaille d'honneur du travail en Or..... 150 000 F

(2) En cas de cumul des médailles du fait de l'employeur, il est tenu compte de la prime par médaille ;

(3) II est tenu compte de l'ancienneté effective passée dans l'entreprise.

Article 52.- Indemnité de transport

Dans le cas où l'employeur ne fournit pas un moyen de transport personnel ou collectif aux travailleurs de son entreprise, il verse une indemnité de participation aux frais de transport calculée sur la base du salaire-horaire de la 4e catégorie, échelon E, par journée de travail effectif.

Article 53.- Prime de responsabilité (caisse, billetage, encaissement)

(1) Toute fonction entraînant une manipulation d'espèces engageant la responsabilité pécuniaire du titulaire du poste fait l'objet d'une prime de responsabilité dont le montant est déterminé par l'employeur en liaison avec les délégués du personnel et qui est en rapport avec les sommes manipulées, la fréquence des opérations et les risques encourus ;

(2) Cette prime n'est pas attribuée lorsque, dans les conditions particulières de rémunération à l'emploi, il est tenu compte d'une responsabilité du travailleur.

Article 54.- Prime d'assiduité

Les parties reconnaissent la nécessité de l'octroi d'une prime d'assiduité qui peut être supprimée en totalité ou en partie en cas de retards ou absences, les modalités de cette prime sont déterminées par le règlement intérieur de l'entreprise. Le taux en est fixé par l'employeur.

Article 55.- Indemnité de véhicule ou d'engin

(1) Lorsque l'employeur autorise un travailleur à utiliser son moyen de transport personnel aux fins de service, ce travailleur a droit à une indemnité dont le montant est fonction du modèle du véhicule ou de l'engin :

(2) Celte indemnité est déterminée d'accord parties après consultation des délégués du personnel.

Article 56.- Logement du travailleur

(1) Le logement est fourni au travailleur dans les cas et aux conditions prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

(2) Toutefois dans le cadre de leur politique sociale, les employeurs allouent, sauf dispositions plus favorables des contrats individuels de travail, une indemnité de logement qui est au moins égale à :

- agents des catégories VII à IX = 20 % ;
- agents des catégories X à XII = 30 %. du salaire catégoriel échelonné majoré de la prime d'ancienneté ;

(3) En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, le travailleur installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de le libérer dans la limite maximale du délai de préavis réglementaire.

Article 57.- Gratification

(1) Dans le cas où aucune mesure particulière n'est accordée au personnel en fin d'année sous quelque forme que ce soit (troisième mois, gratification, etc.), les parties contractante recommandent l'attribution d'une gratification de fin d'année ;

(2) Cette gratification constitue un encouragement individuel pour le travailleur dans sa manière de servir.

Article 58.- Services médicaux d'entreprise

En matière de services médicaux d'entreprise, les parties se réfèrent aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sans que lesdites dispositions puissent faire obstacle à l'attribution d'avantages supérieurs dans le cadre du contrat individuel de travail ou d'accords d'établissement.

Article 59.- Clubs et associations

Les parties contractantes reconnaissent l'importance pour l'épanouissement des travailleurs et, partant pour les relations professionnelles, des activités culturelles, artistiques et sportives. Elles se déclarent en conséquence favorables à la création à l'initiative soit des travailleurs d'une ou de plusieurs entreprises, soit d'une organisation syndicale de travailleurs, de clubs et associations ayant pour objet lesdites activités. La partie patronale s'engage à participer à ces créations au besoin de concert avec les employeurs des autres branches d'activités.

Article 60.- Dispositions finales

Les dispositions de la présente convention prennent effet à compter de la date de dépôt au Greffe du Tribunal de Grande Instance du Mfoundi.

Cette convention annule et remplace dans toutes ses dispositions la Convention des industries Polygraphiques du 08 juillet 1977 ainsi que toutes ses annexes

Fait à Yaoundé, le 28 janvier 2009

Pour le Groupe Employeurs	Pour le Groupe Travailleurs
TCHUITCHEU Marc René Porte-parole Président SYNEIAPAC D.G. Imprimerie St. AUGUSTIN Sarl	Maximilien NTONE DIBOTI Porte-parole / Président CSTC
Mme NNANA Marie - Claire D.G. SOPECAM	NSANGOU SALIFOU Président SIPLAM
NGUENANG Salomon Directeur Adjoint Imprimerie Nationale Yaoundé	KEMGNI Paul Secrétaire SIPLAM
MINKOULOU Thomas D.G. Imprimerie St. Paul Yaoundé	MAKEMBE Eugène Président SDIP Wouri
OUOGUEP Multi-Print Sérigraphie Douala	EBENGUE Gisèle CSTC
MINLO A. Yolande Flore Imprimerie MACACOS Douala	TAMBI Gregory Région Sud-Ouest
MOONGA SOGEDI NGASSA NGWELOHE	GALLUS ATANGANA Membre
YOUGANG Monique Moore Paragon Douala	ATANGANA Oscar Membre
TCHOUFAG Jacques Imprimerie Polypress Douala	EDIENGO Jean Jacques Membre
Jean ETOL Représentant CEPER SA	MVOGO Fidèle Membre
Gabriel NGAMBU Représentant PRINTPAK	MONEMBAMA Jean Daniel Membre

Le Président de la Commission
YAPELE Raymond
Directeur des Relations Professionnelles / MINTSS

ANNEXE N° I : Grille de salaire de la convention collective des industries polygraphiques et activités annexes janvier 2009

Echelon	A		B		C		D		E		F	
Catégorie	SH	SM	SH	SM	SH	SM	SH	SM	SH	SM	SH	SM
I	205.36	35 595	214,94	37 256	224,54	38 920	223,94	40 550	243,58	42 220	253,73	43 980
II	247.45	43 880	272,68	45 530	272,43	47 195	281,77	48 840	291,32	50495	299,94	51 990
III	269,91	51 240	316,27	54 820	336,89	58 395	357,55	61 975	378,15	65 545	398,81	69 125
IV	378.55	65 615	411,86	71 375	444.96	77 125	420,5 1	82 890	511,45	88650	544,65	94 405
V	516,17	89 469	549,67	95 275	583.25	101 095	616,78	106 905	650,29	112725	682,81	118 525
VI	660,08	114 412	706,81	122 510	753,40	130 590	799,5 1	138 580	846,79	146 775	893,41	154 855
VII	117715		128 255		138 790		149 320		159 855		170 390	
VIII	170390		179 695		188 975		198 270		207 575		216 870	
IX	205 425		223 030		240 630		258 240		275 850		293 460	
X	230 940		247 105		263 265		279 430		295 610		311 760	
XI	311 760		325 630		339 470		353 335		367 195		381 045	
XII	381 045		394 905		408 765		422 610		436 470		450 320	

ANNEXE N° II
CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES POLYGRAPHIQUES ET ASSIMILEES DE LE REPUBLIQUE DU CAMEROUN

DEUXIÈME CATÉGORIE

Filière administrative

- Garçon de bureau chargé d'entretien, lavage des véhicules ;
- Gardien sans ronde.

Filière technique

- Manœuvre ordinaire ;
- Gardien du jour.

TROISIÈME CATÉGORIE

Filière Administrative

- Garçon courrier (facteur) ;
- Aide-magasinier débutant ;
- Gardien de nuit sans ronde.

Filière technique

- Compteur de feuilles ;
- Manœuvres ordinaires ayant plus de 05 ans d'ancienneté ;
- Gardien de nuit.

QUATRIÈME CATÉGORIE

Filière administrative

- Employé de bureau chargé des travaux de simple copie, rédaction et envoi du courrier, établissement des bordereaux, transmission et livraison ;
- Agent de bureau chargé de distribution du courrier, de prendre les rendez-vous, de faire attendre les visiteurs, .d'assurer les liaisons entre les bureaux (Huissier).

Filière technique

- Emballeur débutant ;
- Agent de magasin ;
- Vendeur débutant :
- Colleur des rouleaux ;

- Assembleur des feuilles.

CINQUIÈME CATÉGORIE

Filière administrative :
- Employé de bureau ;
- Opérateur de saisie débutant;
- Vendeur;
- Standardiste ;
- Débobineur ;
- Chauffeur livreur dont la charge est inférieure à 5 tonnes ;
- Secrétaire de production.

Filière technique
- Assistant confirmé d'un typographe ;
- Perforateur encocheur ;
- Agrafeur ;
- Assistant opérateur linotypiste ;
- Assistant brocheur ;
- Assistant massicotier ;
- Assistant laborantin ;
- Aide magasinier ;
- Conducteur machine à assembler 5 postes ;
- Mécanicien ;
- Technicien ou développeur Multimédia ;
- Assistant presse à feuille Offset.

SIXIÈME CATÉGORIE

Filière administrative
- Employé qualifié de bureau ;
- Caissier ;
- Vendeur qualifié (ancienneté 4 ans) ;
- Aide-comptable ;
- Magasinier confirmé ;
- Secrétaire bureautique.

Filière technique
- Maintenancier confirmé (réparateur matériel informatique) ;
- Ouvrier typographe qualifié ;

- Opérateur sur ordinateur électricien niveau primaire ;
- Conducteur qualifié ;
- Assistant infographiste ;
- Assistant conducteur offset ;
- Monteur de films qualifié ;
- Copiste et photograveur ;
- Photograveur trait ;
- Graveur trait ;
- Clichographe ;
- Laborantin (3 ans d'ancienneté) ;
- Massicotier qualifié ;
- Sérigraphe confirmé ;
- Conducteur machine à assembler 7 postes-assembleur continu;
- Conducteur offset couleur ;
- Conducteur platine ;
- Infographiste débutant ;
- Déviseur multimédia ;
- Technicien aux plaques et aux épreuves ou clicheur ;
- Pélliculeur numérique (sortie de films) ;
- Pélliculeur numérique (sortie de plaques) ;
- Opérateur assembleuse (débutant) ;
- Opérateur d'encaissage (débutant) ;
- Opérateur Encolleuse/Brocheuse (débutant) ;
- Opérateur de colleuse (débutant) ;
- Opérateur de lamineuse (débutant) ;
- Opérateur de moulin à coudre (débutant) ;
- Opérateur de plieuse (débutant) ;
- Opérateur de trilatérale (débutant) ;
- Opérateur de scanner (débutant).

SEPTIÈME CATÉGORIE

Filière administrative

- magasinier connaissant la technologie exacte des marchandises de sa spécialité ;
- Vendeur qualifié ;
- Employé de bureau (5 ans d'expérience) ;
- Opérateur sur ordinateur apte à la conception graphique niveau

BEPC ;
- Caissier principal ;

Filière technique
- Opérateur linotypiste ;
- Opérateur Tiflex ; Composition typographe metteur en page ;
- Conducteur thieme ;
- Conducteur de machine jusqu'au format 76 x 112 cm ;
- Infographiste confirmé ;
- Conducteur offset 2 couleurs ;
- Massicotier qualifié (ancienneté 10 ans) ;
- Conducteur de machine à coudre les cahiers ;
- Conducteur de machine à plier à marge automatique ;
- Relieur à la main qualifié ;
- Photograveur qualifié (5 ans d'expérience) ;
- Laborantin : tous procédés ;
- Conducteur de machine rotative et similaire ;
- Machine offset ;
- Opérateur sur ordinateur BEPC (CAP) ;
- Conducteur Hélio 2 couleurs ;
- Technicien multimédia ;
- Correcteur Typographique et Correcteur d'Epreuve ;
- Technicien ou vérificateur de Préenvol ;
- Opérateur assembleuse (qualifié) ;
- Opérateur d'encaissage (qualifié) ;
- Opérateur Encolleuse/Brocheuse (qualifié) ;
- Opérateur de colleuse (qualifié) ;
- Opérateur de lamineuse (qualifié) ;
- Opérateur de moulin à coudre (qualifié) ;
- Opérateur de plieuse (qualifié) ;
- Opérateur de trilatérale (qualifié) ;
- Opérateur de scanner (qualifié).

HUITIÈME CATÉGORIE

Filière administration
- Chef magasinier ;
- Chef de bureau administratif ;

- Employé principal ;
- Chef de vente ;
- Opérateur sur ordinateur (niveau BACC) ;
- Informaticien laborantin.

Filière technique

- Technicien mécanique (Brevet Professionnel) ;
- Electricien (Brevet Professionnel) ;
- Conducteur relieur qualifié ;
- Conducteur Offset 3 couleurs, 4 couleurs ;
- Conducteur continu 4 couleurs ;
- Chef d'équipe finition ;
- Laborantin qualifié ;
- Conducteur Hélio 4 têtes ;
- Infographe/Graphiste (conception) ;
- Correcteur Typographique et correcteur d'épreuve qualifié ;
- Coordinateur Multimédia ;
- Technicien ou vérificateur de préenvol qualifié ;
- Préparateur de copies ;
- Maquettiste.

NEUVIÈME CATÉGORIE

Filière administrative

- Chef de groupe administratif ;
- Secrétaire de direction niveau BACC ;
- Technicien (Brevet Professionnel marketing) ;
- Secrétaire de Direction (BTS) ;
- Chef du personnel ;
- Comptable gestionnaire (BTS)
- Comptable informaticien (BTS) ;
- Programmeur ;

Filière technique

- Responsable de section Typographie ;
- Responsable de section impression ;
- Responsable de section reliure ;
- Responsable de section Brochure ;
- Responsable de section Continu ;

- Responsable de section Checktronic (personnalisation chèque) ;
- Responsable d'Atelier sérigraphie peinture ;
- Responsable Laborantin ;
- Responsable Opérateur sur ordinateur scanner (PAO) ;
- Responsable de section mécanique générale ;
- Conducteur offset 5 et 6 têtes ;
- Conducteur rotatif 5 et 6 têtes ;
- Conducteur Hélio 5 et 6 têtes ;
- Conducteur Flexi 5 et 6 têtes ;
- Responsable d'atelier avec fonction de commandement ;
- Responsable de fabrication adjoint (4ans d'ancienneté) ;
- Electromécanicien (BTS) ;
- Electronicien (BTS) ;
- Responsable de section qualité contremaître ;
- Responsable de section Finition Continu ;
- Responsable de section Aplat laboratoire ;
- Contremaître prépresse ;
- Contremaître multimédia ;
- Administrateur de réseau (informatique)
- Info graphe (BACC + 2).

DIXIÈME CATÉGORIE

- Ingénieurs de travaux et cadres ;
- Analyste programmeur ;
- Chef Comptable ;
- Administrateur de réseau ;
- Fabricant en chef et imprimeur.

ONZIÈME CATÉGORIE

- Ingénieurs et Cadres ;
- Sous-Directeurs.

DOUZIÈME CATÉGORIE

- Ingénieurs et Cadres Supérieurs ;
- Directeurs.