

Convention collective

SERIGRAPHIE



N° de brochure : 3137

N° IDCC : 614

Date de dernière mise à jour : 2020-07-11

Sommaire

Première partie	1
Champ d'application	1
Objet de la convention	1
Procédure de conciliation	1
Qualification professionnelle	1
Durée de la convention	1
Procédure de révision et de modification	2
Avenants régionaux - Clauses diverses	2
Avantages acquis	2
Action contre les abus	2
Commission paritaire de conciliation	2
Publicité de la convention	3
Dépôt au conseil de prud'hommes	3
Deuxième partie	3
Liberté syndicale et liberté d'opinion	3
Respect des principes	4
Exercice du droit syndical	4
Panneaux d'affichage	4
Délégués du personnel - Comité d'entreprise	4
Règlement intérieur	5
Suspension du contrat de travail	5
Obligations du service national	5
Salaires mensuels minima conventionnels	5
Durée de travail - Horaires	5
Réduction des horaires de travail	6
Semaine de travail	7
Travail des femmes et des jeunes	7
Régime complémentaire de retraite	7
Ancienneté dans l'entreprise	7
Congés exceptionnels pour événements familiaux	7
Présélection militaire	8
Prime annuelle	8
Congés pour garde d'enfant	8
Prime de transport	8
Textes Attachés	8
Annexe I Ouvriers du 23 mars 1971	8
Classification professionnelle des ouvriers et techniciens	8
Salaires mensuels minima conventionnels	8
Embauchage - Licenciement des ouvriers	9
Indemnité de licenciement - Indemnité de mise ou départ à la retraite (1)	9
Cumul d'emplois des ouvriers	9
Maladie des ouvriers	9
Heures normales et anormales pour les ouvriers	9
Heures effectuées les dimanches et jours fériés par les ouvriers	10
Travail des ouvriers en triple équipe	10
Jours fériés pour les ouvriers	10
Récupération des heures perdues - ouvriers	10
Récupération des ponts - Ouvriers	10
Congés payés des ouvriers	10
Service national et périodes militaires des ouvriers	11
Dispositions applicables aux ouvrières	11
Licenciement des ouvriers en cas de baisse de travail	11
Annexe II Employés du 23 mars 1971	11
Congé hebdomadaire des employés	11
Heures supplémentaires pour les employés	11
Dimanches et jours fériés des employés	12
PERSONNEL 'EMPLOYES' Recrutement des employés	12
Période d'essai - Délai-congé des employés	12
Congé de maladie des employés	12
Maternité des employées	12
Indemnité de licenciement - Indemnité de départ à la retraite (1)	13
Suppression d'emploi des employés	13
Durée des congés payés des employés	13
Service national et périodes militaires	13
Classification professionnelle des employés	13
Salaires mensuels minima conventionnels	14
Annexe III Cadres et agents de maîtrise du 23 mars 1971	14
Engagement moral du personnel d'encadrement	14
Définition de poste des cadres et agents de maîtrise	14
Rémunération des agents de maîtrise, ingénieurs et cadres	15
Rémunération minimale des cadres et agents de maîtrise	15
Contrat d'engagement des cadres et agents de maîtrise	15
Modifications en cours de contrat (cadres et agents de maîtrise)	15
Embauchage - Licenciement des cadres et agents de maîtrise	16
Indemnité de licenciement, indemnités de mise ou départ à la retraite	16
Durée du travail des cadres et agents de maîtrise	16
Congés des cadres et agents de maîtrise	16
Périodes militaires des cadres et agents de maîtrise	16
Déplacements des cadres et agents de maîtrise	16
Maladie des cadres et agents de maîtrise	17
Régime de retraite et de prévoyance des cadres et agents de maîtrise	17

Conflits individuels ou collectifs	17
Classification professionnelle des agents de maîtrise, ingénieurs et cadres	17
Annexe IV Accord du 7 février 1980	17
Mensualisation	17
Périodicité de paie	17
Salaire mensuel garanti	17
Maladie	17
Jours fériés	18
Congés - Présélection militaire - Garde d'un enfant malade	18
Congés exceptionnels	18
Période d'essai - Préavis	18
Indemnité de licenciement - Indemnité de départ à la retraite (1)	18
Annexe Classifications professionnelles Avenant du 13 juin 2003	18
Champ d'application	19
Objet	19
Catégories professionnelles et critères de classification	20
Mise en place de la nouvelle classification	21
Exécution momentanée d'emploi relevant de positions hiérarchiques différentes	21
Evolution de carrière	21
Salaires	22
Garanties en cas de changement de catégorie professionnelle	22
Régimes complémentaires de retraites et de prévoyance	22
Egalité professionnelle	22
Amélioration de la protection sociale	23
Dispositions diverses relatives à l'application de l'accord	23
Publicité et formalités de dépôt	23
Salaires mensuels minima conventionnels Base mensuelle	23
Catégorie professionnelle 'Employés'	23
Catégorie professionnelle 'Ouvriers et techniciens'	25
Catégorie professionnelle 'Agents de maîtrise'	27
Catégorie professionnelle 'Ingénieurs et cadres'	28
Accord professionnel 'Classification' 'Lexique'	29
Avenant	29
AIDE-COMPTABLE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE 'EMPLOYÉS'	30
CONDUCTEUR MACHINE D'IMPRESSION CATÉGORIE 'OUVRIERS ET TECHNICIENS'	32
FONCTION CHEF D'ÉQUIPE IMPRESSION CATÉGORIE 'AGENTS DE MAÎTRISE'	34
Accord du 30 novembre 1981 relatif à la réduction et à l'aménagement de la durée du travail	37
Préambule	37
Accord du 21 décembre 1999 relatif à l'emploi, à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	38
Préambule	38
Chapitre Ier : Définition	38
Chapitre II : Modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail	39
Chapitre III : Heures supplémentaires	40
Chapitre IV : Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement (1)	40
Chapitre V : Formation professionnelle	41
Chapitre VI : Aides financières au développement de l'emploi (1)	41
Chapitre VII : Application	41
Chapitre VIII : Suivi de l'accord	41
Avenant n° 1 du 1er avril 2004 relatif à l'accord sur les classifications professionnelles	41
Accord du 15 novembre 2004 relatif à la mise en place de la journée de solidarité	42
Préambule	42
Champ d'application	42
Mise en place	42
Statut de la journée de solidarité	42
Dispositions relatives à l'application de l'accord	42
Formalités de dépôt	42
Accord du 15 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et à la création d'une commission paritaire technique formation et emploi	43
Préambule	43
Obligations contributives des entreprises	43
Commission paritaire nationale formation et emploi	43
Rôles et missions de la commission	43
Durée de l'accord - Mesures de publicité	44
Avenant du 15 novembre 2004 relatif à la modification du titre et du champ d'application de la convention	44
Titre de la convention collective	45
Champ d'application	45
Publicité et formalités de dépôt	45
Accord du 24 mai 2005 relatif à l'adhésion à l'OPCA CGM	45
Préambule	45
Dénonciation des accords et dispositions conventionnels portant adhésion à l'OPCA FORMAPAP	45
Adhésion à l'OPCA CGM	45
Adhésion à la politique de formation inter-secteurs de la filière graphique	46
Durée de l'accord - Mesures de publicité	46
Lettre paritaire	46
Avenant du 6 mai 2008 relatif à la prime de transport	46
Avenant du 6 mai 2008 relatif aux référentiels des contrats de qualification professionnelle	46
Accord du 12 septembre 2011 relatif à la désignation d'un organisme collecteur des fonds de formation professionnelle	47
Préambule	47
Accord du 28 juin 2011 relatif à la commission de validation des accords	48
Accord du 8 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	49
Préambule	49
Adhésion par lettre du 20 décembre 2011 de la FILPAC CGT à l'accord du 12 septembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA	50

Accord du 22 octobre 2015 relatif à la création d'un régime de frais de soins de santé	50
Préambule	50
Avenant du 17 mars 2017 relatif aux référentiels des certificats de qualification professionnelle	53
Accord du 20 décembre 2018 relatif à la création de la CPPNI	54
Préambule	54
Avenant du 12 mars 2019 à l'accord du 13 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	56
Préambule	56
Textes Salaires	56
Accord du 10 février 2005 relatif aux salaires	56
Avenant du 5 octobre 2005 relatif aux salaires	57
Salaires mensuels minima conventionnels à compter du 1er janvier 2006 et du 1er juillet 2006.	57
Accord du 23 octobre 2006 relatif aux salaires	58
Salaires mensuels minima conventionnels à compter du 1er janvier 2007	58
Avenant du 13 décembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008	59
Accord du 10 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	59
Accord du 22 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009	60
Accord du 15 décembre 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2010	61
Accord du 26 novembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011	61
Accord du 8 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	62
Accord du 17 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2014	63
Accord du 11 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015	63
Accord du 24 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2016	64
Accord du 20 mars 2018 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels au 1er avril 2018	65
Accord du 7 janvier 2019 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels pour l'année 2019	65
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	66
Annexes	70
Annexe I Champ d'application	70
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	71
I. - Règles de constitution	71
II. - Administration et fonctionnement	73
III. - Organisation financière	77
IV. - Dispositions diverses	77
Textes parus au JORF	JO-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de travail des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes du 23 mars 1971

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la sérigraphie française.
Organisations de salariés	Fédération française des travailleurs du livre C.G.T. ; Syndicat national des cadres et techniciens du livre C.G.T. ; Syndicat national des employés de la presse et du livre C.G.T. ; Fédération nationale des syndicats chrétiens du livre papier C.F.D.T. ; Fédération Force ouvrière du livre F.O.
Organisations adhérentes	Syndicat national du personnel d'encadrement de l'imprimerie de labeur et activités annexes C.G.C. le 3 novembre 1980 ; Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture F.T.I.L.A.C. - C.F.D.T. le 8 juillet 1985.

Première partie

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 15-11-2004 art. 2 BOCC 2005-2 étendu par arrêté du 30-6-2005 JORF 14-7-2005.

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

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

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

Les procédés d'impression numérique connexes visés par le présent champ d'application sont tous les procédés d'impression qui requièrent la technologie numérique et qui sont utilisés en complémentarité ou en remplacement direct du procédé sérigraphique, lorsque le choix entre les 2 techniques ne se pose pas en termes de faisabilité technologique.

Objet de la convention

Article 2

En vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

1. Le traitement ou salaire rétribue un travail qui doit être effectué en toute conscience, aussi bien du point de vue qualité qu'au point de vue quantité, l'horaire de travail s'entendant ainsi pour du travail effectif.

2. Les organisations signataires reconnaissent que chacun doit, en outre, se comporter favorablement à la vie de l'entreprise (recherche de la satisfaction de la clientèle, gaspillages évités) et que tel est bien son propre intérêt, la prospérité même de l'entreprise ne devant manquer, en définitive, d'avoir des conséquences heureuses pour lui-même.

3. L'employeur doit tendre à placer ses collaborateurs dans des conditions de travail permettant au travailleur consciencieux d'obtenir, sans efforts excessifs, les meilleurs résultats.

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 13-6-2003 en vigueur le 1-9-2003 BOCC 2003-27 étendu par arrêté du 3-12-2003 JORF 12-12-2003.

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

Afin de garantir alors, à l'ensemble du personnel, sa juste part dans les produits d'une augmentation générale ou particulière du rendement, les chefs d'entreprise s'emploieront à appliquer à chaque catégorie, en fonction d'une classification étudiée paritairement, un salaire mensuel minimum conventionnel.

Procédure de conciliation

Article 5

En vigueur étendu

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

2. C'est dans ce but qu'elles créent une procédure accélérée de conciliation, les organisations signataires de cadres et agents de maîtrise, ouvriers et employés s'engageant à ce qu'aucune grève professionnelle ne soit décidée, aucune mesure ne soit prise tendant à ralentir la production, sans qu'en effet ait été mise en oeuvre et conduite à terme une procédure de conciliation dans les conditions prévues par l'article 11 ci-après.

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

Qualification professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 13-6-2003 en vigueur le 1-9-2003 BOCC 2003-27 étendu par arrêté du 3-12-2003 JORF 12-12-2003.

Les organisations signataires reconnaissent que la qualification technique des ouvriers, agents de maîtrise et cadres conditionne pour une large part le développement du procédé et la situation elle-même des intéressés.

Elles conviennent donc de favoriser dans un esprit de collaboration étroite l'apprentissage et de développer par tous les moyens ce qui a déjà été réalisé en ce domaine.

Il est admis que les ouvriers et techniciens ayant obtenu leur CAP et ayant achevé la période de perfectionnement de leur spécialité seront classés dans la première position hiérarchique de la classification, en attente de leur qualification supérieure.

Durée de la convention

Article 7

En vigueur étendu

1. La présente convention est valable à compter du 1er décembre 1970. Elle se renouvelle par périodes d'une année, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes, sous la forme d'une lettre recommandée, trois mois au moins avant l'échéance de chaque période.

2. En cas de dénonciation par l'une des parties et dans la mesure où une nouvelle convention n'aurait pas été conclue, l'ancienne convention continuerait de produire ses pleins effets six mois après l'échéance.

Procédure de révision et de modification

Article 8

En vigueur étendu

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

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

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

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

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

3. Réunions paritaires

A l'occasion des réunions paritaires, la chambre syndicale de la sérigraphie participera au remboursement sur justification des frais d'un salarié par centrale syndicale signataire dans la limite maximum de 200 F (1).

(1) Extrait de procès-verbal de l'avenant du 1er mars 1976 non étendu par arrêté ministériel :

' 3. Réunions paritaires

Il est précisé que le remboursement des frais interviendra dans les conditions suivantes : la chambre syndicale remboursera directement les frais de déplacement et de séjour sur justification au représentant ; elle rétrocédera, le cas échéant, à l'entreprise, le montant du salaire charges comprises.

Ces remboursements interviendront dans la limite maximum de 200 F. '

Avenants régionaux - Clauses diverses

Avantages acquis

Article 9

En vigueur étendu

1. La présente convention ne peut être, en aucun cas, cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de celle-ci : à savoir, accords d'entreprises appliquant des conventions plus avantageuses et en particulier la convention de l'imprimerie de labeur.

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

3. Des avenants régionaux pourront être adjoints à la présente convention.

Action contre les abus

Article 10

En vigueur étendu

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

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

Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

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

Les parties signataires seront d'accord, en toutes circonstances, pour combattre, par une action commune, les abus flagrants qui peuvent découler et découlent généralement de l'exécution et de la vente de travaux commerciaux, par exemple, par les administrations, prisons et institutions diverses, écoles professionnelles, etc. (1).

(1) Alinéa non étendu.

Commission paritaire de conciliation

Article 11

En vigueur étendu

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

En conséquence, tout différend collectif, et facultativement tout litige individuel qui porterait sur une question non prévue dans la présente convention ou ses avenants, ou qui, pour être résolu, nécessiteraient une interprétation de ces textes seront soumis à une commission paritaire de conciliation dont la constitution, la compétence, la procédure et les décisions sont régies par les dispositions ci-après, étant expressément entendu que, dès l'ouverture d'un conflit, aucune mesure ne devra être prise, de part et d'autre, qui pourrait avoir pour but ou conséquence de modifier dans l'entreprise la situation telle qu'elle a été présentée aux instances de conciliation.

Il est constitué une commission paritaire de conciliation qui sera composée d'un nombre égal de représentants, employeurs et salariés, désignés par les signataires de la présente convention.

La commission a pour rôle :

- de régler les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses avenants ;

- d'examiner les différends collectifs ou facultativement les différends privés qui, n'ayant pu être réglés dans le cadre de l'entreprise, pourront lui être soumis ;
- de prévenir, dans toute la mesure possible, des conflits collectifs qui, en tout état de cause, devront obligatoirement lui être soumis en vue de rechercher une solution.

Le siège de la commission paritaire de conciliation est établi au siège de la chambre syndicale de la sérigraphie française, 50, rue Etienne-Marcel, à Paris (15, rue de Châteaudun, 75009 Paris).

Le recours à cette commission est signifié par lettre recommandée exposant le ou les motifs sur lesquels porte le litige, adressée soit au président de la chambre syndicale de la sérigraphie française, soit au secrétaire général de la commission paritaire.

La commission paritaire de conciliation est convoquée à la diligence du réceptionnaire de la lettre recommandée : elle doit se réunir au plus tard dans les trois jours qui suivent la réception de la lettre recommandée ; elle doit statuer dans un délai de huit jours après le dépôt de la requête.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Lorsqu'un accord intervient devant la commission, procès-verbal en est dressé et est notifié sur-le-champ aux parties présentes.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, il sera dressé un procès-verbal de non-conciliation signé par les membres de la commission et par les parties. Ce procès-verbal doit énoncer le ou les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord aussi bien que le ou les points sur lesquels le différend subsiste.

Les pouvoirs de conciliation de la commission paritaire ne font pas obstacle, en cas de non-conciliation, au recours devant la juridiction compétente pour trancher le différend.

Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

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

En conséquence, tout différend collectif, et facultativement tout litige individuel qui porteraient sur une question non prévue dans la présente convention ou ses avenants, ou qui, pour être résolus, nécessiteraient une interprétation de ces textes seront soumis à une commission paritaire de conciliation dont la constitution, la compétence, la procédure et les décisions sont régies par les dispositions ci-après, étant expressément entendu que, dès l'ouverture d'un conflit, aucune mesure ne devra être prise, de part et d'autre, qui pourrait avoir pour but ou conséquence de modifier dans l'entreprise la situation telle qu'elle a été présentée aux instances de conciliation.

Il est constitué une commission paritaire de conciliation qui sera composée d'un nombre égal de représentants, employeurs et salariés, désignés par les signataires de la présente convention.

La commission a pour rôle :

- de régler les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses avenants ;
- d'examiner les différends collectifs ou facultativement les différends privés qui, n'ayant pu être réglés dans le cadre de l'entreprise, pourront lui être soumis ;
- de prévenir, dans toute la mesure possible, des conflits collectifs qui, en tout état de cause, devront obligatoirement lui être soumis en vue de rechercher une solution.

Le siège de la commission paritaire de conciliation est établi au siège de la chambre syndicale de la sérigraphie française, 50, rue Etienne-Marcel, à Paris (15, rue de Châteaudun, 75009 Paris).

Le recours à cette commission est signifié par lettre recommandée exposant le ou les motifs sur lesquels porte le litige, adressée au président de la chambre syndicale de la sérigraphie française (soit au secrétaire général de la commission paritaire) (1).

La commission paritaire de conciliation est convoquée à la diligence du réceptionnaire de la lettre recommandée : elle doit se réunir au plus tard dans les trois jours qui suivent la réception de la lettre recommandée ; elle doit statuer dans un délai de huit jours après le dépôt de la requête.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Lorsqu'un accord intervient devant la commission, procès-verbal en est dressé et est notifié sur-le-champ aux parties présentes.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, il sera dressé un procès-verbal de non conciliation signé par les membres de la commission et par les parties.

Ce procès-verbal doit énoncer le ou les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord aussi bien que le ou les points sur lesquels le différend subsiste.

Les pouvoirs de conciliation de la commission paritaire ne font pas obstacle, en cas de non-conciliation, au recours devant la juridiction compétente pour trancher le différend.

Publicité de la convention

Article 12

En vigueur étendu

Conformément à l'article 31 du chapitre IV bis du titre II du livre Ier du code du travail, un avis sera affiché dans les lieux où le travail s'effectue, ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage, avis indiquant l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt ; un exemplaire de la présente convention sera tenu à la disposition du personnel. Il en sera de même, éventuellement, pour tout avenant régional. Il en sera de même pour tout avenant.

Dépôt au conseil de prud'hommes

Article 13

En vigueur étendu

1. La présente convention sera, conformément à l'article 31 du chapitre IV bis du titre II du livre Ier du code du travail, déposée au conseil de prud'hommes de la Seine, et auprès de tous autres organismes utiles et ce à la diligence des organisations signataires et de leurs délégations régionales ou locales.

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

Deuxième partie

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 101 (1)

En vigueur étendu

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

En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à une confession, à un parti politique ou philosophique, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, l'avancement, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois, la liberté du travail devant demeurer entière en toutes circonstances.

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

Les dispositions ci-dessus s'appliquent dans le cadre de la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

(1) Article étendu sous réserve d'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 5 août 1971, art. 1er).

Article 101

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

Les organisations signataires, s'en portant garantes pour tous leurs mandants, s'engagent à respecter et à faire respecter la liberté individuelle de tous, employeurs, cadres et *agents de maîtrise* (1), ouvriers, employés, et le droit pour chacun d'appartenir ou non à un syndicat, à une confession, à un parti politique ou philosophique.

En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à une confession, à un parti politique ou philosophique, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, l'avancement, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois, la liberté du travail devant demeurer entière en toutes circonstances.

En vertu de ces principes, les parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et prendront toutes mesures utiles *envers leurs adhérents* (1) pour qu'en soit assuré le respect intégral.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent dans le cadre de la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

(1) Termes non étendus.

Respect des principes

Article 102 (1)

En vigueur étendu

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 5 août 1971, art. 1er).

Exercice du droit syndical

Article 103

En vigueur étendu

1. Sur présentation, dès réception de la convocation, il sera individuellement accordé, aux membres du personnel d'une entreprise, le temps nécessaire pour assurer les obligations qui découleraient pour eux de leur nomination dans des organismes sociaux officiels.

Sauf impossibilité majeure, il en sera de même à l'occasion des obligations syndicales ou dans un but de formation professionnelle.

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

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

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

4. La collecte des cotisations syndicales, à l'exclusion de toute autre collecte, par un membre du personnel est tolérée dans les ateliers et bureaux.

5. Les réunions syndicales réservées exclusivement aux membres de l'entreprise pourront être tenues en dehors des heures de travail dans l'entreprise après accord avec la direction de cette entreprise en ce qui concerne le local, la durée et la fréquence.

Article 103

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

1. Sur présentation, dès réception de la convocation, il sera individuellement accordé, aux membres du personnel d'une entreprise, le temps nécessaire pour assurer les obligations qui découleraient pour eux de leur nomination dans des organismes sociaux officiels.

Sauf impossibilité majeure, il en sera de même à l'occasion des obligations syndicales et des réunions des conseils de perfectionnement paritaires prévues par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et des réunions des commissions professionnelles consultatives(1).

Ce temps d'absence sera rétribué dans la mesure prescrite par la loi et les accords contractuels(1).

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

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

4. La collecte des cotisations syndicales, à l'exclusion de toute autre collecte, par un membre du personnel est tolérée dans les ateliers et bureaux.

5. Les réunions syndicales réservées exclusivement aux membres de l'entreprise pourront être tenues en dehors des heures de travail dans l'entreprise après accord avec la direction de cette entreprise en ce qui concerne le local, la durée et la fréquence.

Les parties sont convenues d'étudier le problème d'un temps d'information syndicale (1).

(1) Alinéas non étendus.

Panneaux d'affichage

Article 104

En vigueur étendu

L'utilisation des panneaux d'affichage prévue à l'article 13 de la loi du 16 avril 1946 modifiée par celle du 7 juillet 1947 et par celle du 27 décembre 1968 est soumise aux règles complémentaires suivantes :

Les communications ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre strictement professionnel, syndical ou social.

Délégués du personnel - Comité d'entreprise

Article 105

En vigueur étendu

Le rôle des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et le fonctionnement de celui-ci sont reconnues être réglés par les lois et les textes en vigueur.

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

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

Article 105

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

Le rôle des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et le fonctionnement de celui-ci sont reconnus être réglés par les lois et les textes en vigueur.

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

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

(1) Supprimé par avenant du 1er mars 1976 non étendu.

Règlement intérieur

Article 106

En vigueur étendu

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

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

Suspension du contrat de travail

Article 107 (1)

En vigueur étendu

1. Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et ayant fait l'objet de notification de l'intéressé dans les quarante-huit heures (sauf cas de force majeure) ne constituent pas une rupture de contrat de travail.

2. Passé un délai d'un an, le licenciement pourra être prononcé ; ce délai sera porté à deux ans après dix ans de présence dans l'entreprise et à trois ans après vingt ans de présence dans l'entreprise.

Passé ces délais, les employeurs s'engagent à ne procéder au licenciement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

3. La notification du remplacement entraînera le paiement de l'indemnité de préavis et, le cas échéant, de l'indemnité de congédiement.

4. Le salarié dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions indiquées ci-dessus bénéficiera, pendant un an à compter de son licenciement, d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage qui lui est faite ou ne répond pas à celle-ci dans le délai d'un mois.

5. Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

6. Les absences occasionnées par un accident du travail ou par une maladie professionnelle ne pourront pas entraîner une rupture du contrat pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

7. En cas d'absences fréquentes et multiples de courte durée les différends qui pourront se présenter seront soumis à la commission de conciliation.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-21 du code du travail (arrêté du 5 août 1971, art. 1er).

Obligations du service national

Article 108

En vigueur étendu

Le service militaire ne rompt pas le contrat de travail.

Les conditions de réemploi à la suite du service militaire obligatoire sont fixées par la législation en vigueur.

Salaires mensuels minima conventionnels

Article 109

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 13-6-2003 en vigueur le 1-9-2003 BOCC 2003-27 étendu par arrêté du 3-12-2003 JORF 12-12-2003.

Les salaires mensuels minima conventionnels sont établis conformément à l'accord sur les classifications.

Ces salaires sont établis pour 35 heures de travail effectif hebdomadaire en moyenne sur l'année. Ils ne s'appliquent pas aux salariés dont la rémunération est fixée par une disposition légale ou réglementaire comme, notamment, pour le contrat de qualification, contrat d'adaptation ou d'apprentissage.

Pour vérifier si le salarié a bien la garantie de son salaire mensuel minimum conventionnel, il convient d'exclure de sa rémunération (1) :

- les majorations conventionnelles ou non relatives à la durée et/ou à l'organisation du travail telles que les heures supplémentaires, heures exceptionnelles, etc. ;

- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;

- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel et personnel ;

- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;

- les primes versées à l'occasion de dispositifs légaux ou conventionnels d'intéressement et/ou de participation aux bénéfices de l'entreprise.

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence, de changement de positionnement hiérarchique ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du salaire mensuel minimum conventionnel s'effectue pro rata temporis.

Le minimum salarial fait également l'objet d'un calcul pro rata temporis pour les salariés à temps partiel, en fonction de la durée du temps de travail convenue.

Durée de travail - Horaires

Article 110 (1)

En vigueur étendu

Toute modification de salaire prendra effet à compter du premier jour de la plus prochaine quinzaine civile (soit le 1er ou le 16 d'un mois) qui suivra la constatation qui motive la modification du salaire de base de l'ouvrier qualifié à 100 points.

Article 110

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

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

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

a) Huit heures par jour pendant cinq jours ouvrables (avec repos le samedi ou le lundi) ;

b) Répartition inégale entre les jours ouvrables de la semaine (avec maximum de huit heures par jour), et repos d'une demi-journée la veille ou le lendemain du jour de repos hebdomadaire.

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

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

Réduction des horaires de travail

Article 111 (1)

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 2-2-1978 étendu par arrêté du 17-7-1978 JONC 28-7-1978.

Les horaires maxima de travail seront réduits progressivement de la façon suivante :

Quarante-huit heures au 1er décembre 1970 ;

Quarante-sept heures au 1er décembre 1971 ;

Quarante-six heures au 1er décembre 1972 ;

Quarante-cinq heures au 1er décembre 1973 ;

Quarante-quatre heures au 1er décembre 1974 ;

Quarante et une heures au 1er décembre 1977 ;

Quarante heures au 1er décembre 1978.

Afin d'éviter des complications survenant nécessairement dans les entreprises exclusivement concernées par ces réductions d'horaires et pour tenir compte de l'équité qui doit régner pour l'ensemble du personnel travaillant dans la profession, il est convenu d'accorder un pourcentage compensateur applicable à raison de 0,75 % à chaque palier, tels que fixés ci-dessus, c'est-à-dire :

Au 1er décembre 1970 = 0,75 % ;

Au 1er décembre 1971 + 0,75 % = 1,50 % ;

Au 1er décembre 1972 + 0,75 % = 2,25 % ;

Au 1er décembre 1973 + 0,75 % = 3 % ;

Au 1er décembre 1974 + 0,75 % = 3,75 % ;

Au 1er décembre 1975 + 0,75 % = 4,50 % ;

Au 1er décembre 1976 + 0,75 % = 5,25 % ;

Au 1er décembre 1977 + 0,75 % = 6 % ;

Au 1er décembre 1978 + 0,75 % = 6,75 %.

A. Cette compensation applicable sur le salaire brut de l'intéressé sera versée à chaque paie et devra apparaître distinctement sur le bulletin de salaire sous la rubrique ' compensation '.

B. L'horaire hebdomadaire maximum moyen sur 12 semaines consécutives ne pourra pas dépasser quarante-quatre heures.

C. Par dérogation aux dispositions ci-dessus, l'horaire hebdomadaire du personnel appartenant aux services généraux de l'entreprise (livraison, entretien, etc.), qui pour des raisons impératives ou de force majeure ne peut être soumis à une stricte limitation d'horaire et pour lequel aucun système de travail en équipe ne peut être sérieusement envisagé, pourra faire l'objet d'accords particuliers au sein de chaque entreprise, chaque fois que besoin est.

A titre tout à fait exceptionnel et donc très rarement et uniquement pour faire face à certains à-coups propres à la profession, les entreprises, après accord avec les intéressés, pourront demander des heures supplémentaires à cette limitation d'horaire, tout en restant dans le strict domaine légal. Cette façon de faire ne peut être qu'occasionnelle et uniquement utilisée si aucun système de travail en équipe ne peut être sérieusement envisagé.

(1) ancien article 111 (§5).

Article 111 (1)

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 2-2-1978 *étendu avec exclusions par arrêté du 17-7-1978 JONC 28-7-1978*.

Les horaires maxima de travail seront réduits progressivement de la façon suivante :

Quarante-huit heures au 1er décembre 1970 ;

Quarante-sept heures au 1er décembre 1971 ;

Quarante-six heures au 1er décembre 1972 ;

Quarante-cinq heures au 1er décembre 1973 ;

Quarante-quatre heures au 1er décembre 1974 ;

Quarante-trois heures au 1er décembre 1975 ;

Quarante-deux heures au 1er décembre 1976(1) ;

Quarante et une heures au 1er décembre 1977 ;

Quarante heures au 1er décembre 1978.

Afin d'éviter des complications survenant nécessairement dans les entreprises exclusivement concernées par ces réductions d'horaires et pour tenir compte de l'équité qui doit régner pour l'ensemble du personnel travaillant dans la profession, il est convenu d'accorder un pourcentage compensateur applicable à raison de 0,75 % à chaque palier, tels que fixés ci-dessus, c'est-à-dire :

Au 1er décembre 1970 = 0,75 % ;
Au 1er décembre 1971 + 0,75 % = 1,50 % ;
Au 1er décembre 1972 + 0,75 % = 2,25 % ;
Au 1er décembre 1973 + 0,75 % = 3 % ;
Au 1er décembre 1974 + 0,75 % = 3,75 % ;
Au 1er décembre 1975 + 0,75 % = 4,50 % ;
Au 1er décembre 1976 + 0,75 % = 5,25 % ;
Au 1er décembre 1977 + 0,75 % = 6 % ;
Au 1er décembre 1978 + 0,75 % = 6,75 %.

A. Pour celles des entreprises dont l'horaire en 1969 s'établissait à un niveau égal ou supérieur à cinquante heures, les compensations dues à compter du 1er mars 1976 seront majorées de 0,75 %. Cette disposition ne s'appliquera pas aux entreprises qui antérieurement au 1er mars 1976 avaient déjà attribué à leur personnel une compensation répondant au même objet(2).

Cette compensation applicable sur le salaire brut de l'intéressé sera versée à chaque paie et devra apparaître distinctement sur le bulletin de salaire sous la rubrique " compensation ".

B. L'horaire hebdomadaire maximum moyen sur 12 semaines consécutives ne pourra pas dépasser quarante-quatre heures.

C. L'horaire hebdomadaire maximum en sérigraphie est limité à quarante-huit heures(2).

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, l'horaire hebdomadaire du personnel appartenant aux services généraux de l'entreprise (livraison, entretien, etc.), qui pour des raisons impératives ou de force majeure ne peut être soumis à une stricte limitation d'horaire et pour lequel aucun système de travail en équipe ne peut être sérieusement envisagé, pourra faire l'objet d'accords particuliers au sein de chaque entreprise, chaque fois que besoin est.

A titre tout à fait exceptionnel et donc très rarement et uniquement pour faire face à certains à-coups propres à la profession, les entreprises, après accord avec les intéressés, pourront demander des heures supplémentaires à cette limitation d'horaire, tout en restant dans le strict domaine légal. Cette façon de faire ne peut être qu'occasionnelle et uniquement utilisée si aucun système de travail en équipe ne peut être sérieusement envisagé.

(1) Ancien article 111 (§5). (2) Alinéas non étendus.

Semaine de travail

Article 112

En vigueur étendu

La semaine de travail débute le lundi à 7 heures (elle peut débiter à 6 heures dans le cas de travail en plusieurs équipes) étant précisé que la semaine doit comporter six journées de vingt-quatre heures considérées comme ouvrables.

Travail des femmes et des jeunes

Article 113

En vigueur étendu

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

Sous réserve des dispositions légales en vigueur, et lorsqu'elles rempliront les conditions requises, elles pourront accéder à tous les emplois ou fonctions manuels ou intellectuels de la sérigraphie.

Les signataires sont d'accord pour considérer que pour un travail égal les rémunérations des femmes et des jeunes doivent être égales à celles des travailleurs masculins adultes.

Article 113

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

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

Sous réserve des dispositions légales en vigueur, et lorsqu'elles rempliront les conditions requises, elles pourront accéder à tous les emplois ou fonctions manuels ou intellectuels de la sérigraphie.

Les signataires sont d'accord pour considérer que pour un travail égal les rémunérations doivent être égales (1).

(1) Alinéa non étendu.

Régime complémentaire de retraite

Article 114

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à adhérer à un régime de retraite complémentaire.

Ancienneté dans l'entreprise

Article 115

En vigueur étendu

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

Article 116

En vigueur étendu

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

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 117

En vigueur étendu

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, si l'un des événements familiaux ci-dessous oblige un salarié à s'absenter un ou plusieurs jours ouvrables, le salaire lui sera maintenu comme s'il avait travaillé, dans la limite du nombre de jours ci-après, ces jours d'absence devant être effectivement pris et ce à l'époque même de l'événement qui en est la source :

Mariage de l'intéressé : trois jours ;

Mariage d'un enfant : un jour ;
Décès du conjoint : quatre jours ;
Décès d'un enfant, du père ou de la mère : deux jours ;
Décès d'un frère ou d'une soeur : un jour ;
Décès du beau-père ou de la belle-mère : un jour ;

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

Article 117

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 18-4-1975.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, si l'un des événements familiaux ci-dessous oblige un salarié à s'absenter un ou plusieurs jours ouvrables, le salaire lui sera maintenu comme s'il avait travaillé, dans la limite du nombre de jours ci-après, ces jours d'absence devant être effectivement pris et ce à l'époque même de l'événement qui en est la source :

Mariage de l'intéressé : trois jours ;
Mariage d'un enfant : un jour ;
Décès du conjoint : quatre jours ;
Décès d'un enfant, du père ou de la mère : deux jours ;
Décès d'un frère ou d'une soeur : un jour ;
Décès du beau-père ou de la belle-mère : un jour ;

Maladie d'un enfant : un jour par an attribué aux mères de famille sur justification médicale (1).

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

(1) Alinéa non étendu.

Présélection militaire

Article 118

En vigueur étendu

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, la journée passée au conseil de révision et le temps passé à la présélection militaire seront rémunérés comme s'ils avaient été effectivement travaillés.

Article 118

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, le temps passé à la présélection militaire sera rémunéré comme s'il avait été effectivement travaillé.

Prime annuelle

Article 119

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 27-11-1986 étendu par arrêté du 29-6-1987 JORF 9-7-1987.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Congés pour garde d'enfant

Article 120

En vigueur étendu

Il est attribué aux mères de famille, sur justification médicale, à l'occasion de la maladie d'un de leurs enfants, un crédit d'heures rémunéré de 24 heures par an.

Cette disposition est prise dans l'attente de dispositions législatives à paraître.

Prime de transport

Article 121

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 21-10-1987 étendu par arrêté du 4-3-1991 JORF 15-3-1991.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe I Ouvriers du 23 mars 1971

Classification professionnelle des ouvriers et techniciens

Article 201

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 13-6-2003 en vigueur le 1-9-2003 BOCC 2003-27 étendu par arrêté du 3-12-2003 JORF 12-12-2003.

La catégorie 'ouvriers et techniciens' accueille généralement les salariés occupés, de façon courante, à des tâches manuelles et/ou mécaniques faisant appel, en fonction des positions, à une connaissance et à un contrôle professionnel des applications pratiques des diverses techniques utilisées. Ces tâches ne nécessitent pas de responsabilités particulières d'encadrement ou de direction.

La grille de classification des 'ouvriers et techniciens' se développe conformément aux dispositions de l'accord professionnel sur les classifications.

Salaires mensuels minima conventionnels

Article 202

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 13-6-2003 en vigueur le 1-9-2003 BOCC 2003-27 étendu par arrêté du 3-12-2003 JORF 12-12-2003.

Voir accord sur les classifications professionnelles, annexe Salaires mensuels minima conventionnels.

Embauchage - Licenciement des ouvriers

Article 203

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 27-11-1986 étendu par arrêté du 29-6-1987 JORF 9-7-1987.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement - Indemnité de mise ou départ à la retraite (1)

Article 204

En vigueur étendu

Modifié par accord du 20-12-1990 en vigueur le 18-4-1991 étendu par arrêté du 8-4-1991 JORF 18-4-1991.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-14-13 du code du travail (arrêté du 8 avril 1991, art. 1er).

Cumul d'emplois des ouvriers

Article 205

En vigueur étendu

Les organisations signataires s'engagent à ne pas tolérer, lorsqu'un ouvrier aura accompli son horaire normal dans une entreprise, son emploi dans une autre entreprise, de quelque profession qu'elle soit.

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

Maladie des ouvriers

Article 206

En vigueur étendu

Le personnel ouvrier recevra, en cas d'incapacité temporaire totale consécutive à une maladie ou un accident, une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière servie par la sécurité sociale.

Cette indemnité sera égale à 85 % du salaire journalier de base sous déduction des prestations en espèces versées par la sécurité sociale, et étant entendu que la totalité des prestations reçues ne pourrait dépasser le niveau du traitement d'activité.

Le salaire journalier de base est égal au trentième du salaire mensuel de base pour quarante heures de travail hebdomadaire et limité au plafond des salaires soumis aux cotisations de la sécurité sociale.

Un délai de carence de paiement de trente jours consécutifs est applicable et l'indemnité journalière est versée à compter du trente et unième jour d'arrêt continu de travail, dans la limite d'un nombre maximum de 150 indemnités journalières ; la durée du service des prestations ne peut excéder la date où se situe le soixante-cinquième anniversaire de l'ayant droit. Ce délai de carence de trente jours ne joue pas en cas de rechute consécutive à la même maladie ou au même accident et survenant moins de trois cent soixante-cinq jours après la première date d'arrêt située en cours d'effet des garanties, étant entendu que le nombre maximum d'indemnités complémentaires perçues ne peut excéder 150 indemnités journalières par maladie ou accident.

Sous réserve du droit pour les entreprises qui ont antérieurement à l'établissement de la présente convention souscrit un contrat assurant des garanties au moins équivalentes, il est prévu que le régime constitué peut être difficilement supporté, s'il veut être efficace, par chaque entreprise individuelle et la profession se groupe pour répartir sur l'ensemble les charges qui en découlent.

Dans cet esprit, chaque entreprise est orientée sur la caisse de prévoyance Inter-Entreprise, dite C.R.I., 5, avenue du Général-de-Gaulle, 92 - Puteaux.

Article 206

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

Le personnel ouvrier recevra, en cas d'incapacité temporaire totale consécutive à une maladie ou un accident, une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière servie par la sécurité sociale.

Cette indemnité sera égale à 85 % du salaire journalier de base sous déduction des prestations en espèces versées par la sécurité sociale, et étant entendu que la totalité des prestations reçues *ne pourra* (1) dépasser le niveau du traitement d'activité.

Le salaire journalier de base est égal au trentième du salaire mensuel de base pour quarante heures de travail hebdomadaire et limité au plafond des salaires soumis aux cotisations de la sécurité sociale.

Un délai de carence de paiement de 30 jours consécutifs est applicable et l'indemnité (*u n délai de carence de paiement de trente jours consécutifs étant applicable, l'indemnité ...*) (1) journalière est versée à compter du trente et unième jour d'arrêt continu de travail, dans la limite d'un nombre maximum de 150 indemnités journalières ; la durée du service des prestations ne peut excéder la date où se situe le soixante-cinquième anniversaire de l'ayant droit. Ce délai de carence de trente jours ne joue pas en cas de rechute consécutive à la même maladie ou au même accident et survenant moins de trois cent soixante-cinq jours après la première date d'arrêt située en cours d'effet des garanties, étant entendu que le nombre maximum d'indemnités complémentaires perçues ne peut excéder 150 indemnités journalières par maladie ou accident.

Sous réserve du droit pour les entreprises qui ont antérieurement à l'établissement de la présente convention souscrit un contrat assurant des garanties au moins équivalentes, il est prévu que le régime constitué peut être difficilement supporté, s'il veut être efficace, par chaque entreprise individuelle et la profession se groupe pour répartir sur l'ensemble les charges qui en découlent.

Dans cet esprit, chaque entreprise est orientée sur la caisse de prévoyance Inter-Entreprise, dite C.R.I., 5, avenue du Général-de-Gaulle, 92 - Puteaux.

Il est prévu une cotisation annuelle répartie comme suit :

0,55 % des salaires annuels des assurés, définis comme plus haut ;

0,21 % à la charge du salarié ;

0,34 % à la charge de l'employeur (1).

(1) Termes non étendus.

Heures normales et anormales pour les ouvriers

Article 208

En vigueur étendu

1. Sauf conventions locales justifiées par le climat, les nécessités techniques ou les habitudes du personnel, et accord pris avec les organisations syndicales, les heures dites normales sont celles qui sont effectuées entre 7 heures et 20 heures.

En dehors de ces heures, sauf dérogations prévues à l'article 220, les heures sont dites anormales, et le salaire est majoré de 25 %.

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

pas.

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

Heures effectuées les dimanches et jours fériés par les ouvriers

Article 209

En vigueur étendu

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

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

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

Travail des ouvriers en triple équipe

Article 211

En vigueur étendu

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

Jours fériés pour les ouvriers

Article 212

En vigueur étendu

1. Afin d'éviter une perte de salaire du fait des jours fériés, il sera payé, pour chacun des jours fériés de la liste limitative ci-dessous le nombre d'heures qui aurait normalement été effectué si le jour férié avait été travaillé.

En cas de modification des horaires de travail pour la semaine considérée, il sera fait référence aux quatre semaines précédentes.

2. Les jours fériés admis sont les suivants : 1er Janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël. Ils seront rémunérés sous les conditions suivantes :

- sauf autorisation expresse ou raison majeure justifiée, l'intéressé était présent les journées, normalement travaillées, précédant et suivant le jour férié, cette condition n'étant pas exigible pour le 1er Mai ;

- le jour férié n'était pas un jour de repos normal pour l'intéressé. S'il est travaillé un jour férié, l'indemnité prévue au présent article s'ajoutera à la rémunération des heures effectuées ce jour-là calculée comme il est dit à l'article 209.

Récupération des heures perdues - ouvriers

Article 213

En vigueur étendu

1. Sur décision du chef d'entreprise, les heures collectivement perdues par suite de chômage d'un jour férié pourront être récupérées dans la limite des heures normales et au-dessous de la durée légale de quarante heures.

2. La récupération a lieu soit dans la quinzaine suivant le jour férié, soit dans l'une ou plusieurs des quatre semaines qui suivent celle du jour férié si deux jours fériés se succèdent à moins de dix jours d'intervalle.

Les heures de récupération ne peuvent augmenter l'horaire de plus d'une heure par jour ni plus de huit heures par semaine.

3. Après accord avec les intéressés, sauf en cas de travail exceptionnellement urgent, la récupération ne pourra se faire que par un allongement d'horaire (comme indiqué au paragraphe ci-dessus), et non par un remplacement global le jour (ou la demi-journée) habituellement chômé dans l'entreprise.

Article 213

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 1-3-1976.

1. Sur décision du chef d'entreprise, les heures collectivement perdues par suite de chômage d'un jour férié pourront être récupérées dans la limite des heures normales et au-dessous de la durée légale de quarante heures.

2. La récupération a lieu soit dans la quinzaine suivant le jour férié, soit dans l'une ou plusieurs des quatre semaines qui suivent celle du jour férié si deux jours fériés se succèdent à moins de dix jours d'intervalle.

Les heures de récupération ne peuvent augmenter l'horaire de plus d'une heure par jour ni plus de huit heures par semaine.

3. (sauf accord avec les intéressés, en cas de travail) (1) exceptionnellement urgent, la récupération ne pourra se faire que par un allongement d'horaire (comme indiqué au paragraphe ci-dessus), et non par un remplacement global le jour (ou la demi-journée) habituellement chômé dans l'entreprise.

(1) Termes non étendus.

Récupération des ponts - Ouvriers

Article 214 (1)

En vigueur étendu

Si un seul jour ouvrable est intercalé entre un dimanche et un jour férié (ou bien entre deux jours fériés), et si les parties sont d'accord pour 'faire le pont', lequel ne saurait être payé, les heures perdues par ce 'pont' pourront, sur décision de l'employeur, en accord avec les délégués ou à défaut avec le personnel, être totalement ou partiellement récupérées sans majoration dans les huit jours ouvrables qui suivent le jour du 'pont'.

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application de la loi du 21 juin 1936 (arrêté du 5 août 1971, art. 1er).

Congés payés des ouvriers

Article 215

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

1. La durée des congés payés est déterminée suivant la législation en vigueur.

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

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

4. L'indemnité correspondant au congé résultant du présent accord est calculée sur la base :

- soit de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé ;

- soit, si cette formule est plus avantageuse, en prenant le douzième des heures travaillées et assimilées au cours de l'année de référence ; (les heures supplémentaires ou anormales étant affectées du coefficient 1.25, 1.33, 1.75, etc., qui leur donne) (1) leur vraie valeur, et ce nombre étant multiplié par le

salaire réel de l'heure normale en vigueur au moment du départ de l'intéressé en congé.

5. Les primes diverses accordées par l'entreprise sont retenues dans le calcul de l'indemnité de congé si elles font partie du salaire (1).

(1) Termes non étendus.

Article 216

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

1. Au congé principal sont ajoutées quatre journées pour les membres du personnel ayant au moins trente ans de présence dans l'entreprise.

Deux journées pour les membres du personnel ayant au moins vingt-cinq ans de présence dans l'entreprise. Une journée pour les membres du personnel ayant au moins vingt ans de présence dans l'entreprise.

Elles feront, en accord entre le chef d'entreprise et l'intéressé, l'objet d'un congé au cours de la période s'étendant du 1er novembre au 30 avril.

Ces journées seront payées au moment où elles seront prises).

2. La valeur à retenir pour chaque journée s'ajoutant à l'indemnité de base (art. 217 '§ 2') est égale au quotient de l'indemnité de congé de base par le nombre de jours ouvrables qu'elle comporte (1).

Article 217

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 1-3-1976.

L'indemnité de congé payé sera due si le congé ne peut être pris pour cause de maladie. En cas de décès, l'indemnité de congé sera due aux ayants droit de l'intéressé.

En cas de licenciement, sauf *faute lourde* (1) ou départ en retraite intervenant avant que le congé payé ait été pris, l'indemnité compensatrice sera calculée conformément aux dispositions des articles 215 et 216. En cas de départ volontaire, l'indemnité compensatrice de congés payés sera calculée (conformément aux dispositions des articles 215 '§ 4' et 216) (1).

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

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

Les entreprises se déclarent d'accord pour faire connaître dans toute la mesure du possible aux intéressés les dates de vacances prévues dans la deuxième quinzaine de février.

(1) Termes non étendus.

Service national et périodes militaires des ouvriers

Article 218 (1)

En vigueur étendu

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

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

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

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

(1) Extrait de procès-verbal de l'avenant du 1er mars 1976 non étendu par arrêté ministériel : ' Il est précisé que les obligations qui résultent de cet article jouent également en cas de devancement d'appel, sous réserve que le salarié fasse connaître à son employeur son intention de devancer l'appel dans un délai d'un mois. '

Dispositions applicables aux ouvrières

Article 219 (1)

En vigueur étendu

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

2. Toute mère ayant quitté l'entreprise pour allaiter ou soigner son enfant aura droit à une priorité d'embauche durant les vingt-quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant sous réserve qu'elle en fasse la demande écrite dans les douze mois de la naissance.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28 du code du travail (arrêté du 5 août 1971, art. 1er).

Licenciement des ouvriers en cas de baisse de travail

Article 220

En vigueur étendu

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

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

Dans les cas prévus par les dispositions légales, le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) sera saisi pour avis.

Annexe II Employés du 23 mars 1971

Congé hebdomadaire des employés

Article 301

En vigueur étendu

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

Heures supplémentaires pour les employés

Article 302

En vigueur étendu

Par contre, les heures supplémentaires accomplies au-delà de l'horaire ordinaire sont majorées suivant le décompte hebdomadaire légal, soit 25 % de la quarante et unième heure à la quarante-huitième heure et 50 % au-delà.

Article 302

En vigueur non étendu
Modifié par avenant du 1-3-1976.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de l'horaire ordinaire sont majorées suivant le décompte hebdomadaire légal, soit 25 % de la quarante et unième heure à la quarante-huitième heure et 50 % au-delà.

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

Dimanches et jours fériés des employés

Article 303

En vigueur étendu

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

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

Article 303

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

Les dimanches et jours fériés seront chômés. (*Les jours fériés* (1) se trouvent payés à raison du caractère forfaitaire de la rémunération mensuelle.)

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

(1) : Termes non étendus.

PERSONNEL 'EMPLOYES' Recrutement des employés

Article 304

En vigueur étendu

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

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

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

Période d'essai - Délai-congé des employés

Article 305

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 305

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Termes non étendus.

Congé de maladie des employés

Article 306

En vigueur étendu

1. Après deux ans de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident même non imputable au travail, dûment constaté par certificat médical (et contre-visite s'il y a lieu par un médecin désigné par l'employeur), l'entreprise verse la somme nécessaire pour compléter le total des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les divers organismes de prévoyance :

Au niveau du traitement d'activité pendant un mois.

2. Si plusieurs congés de maladie, non compris dans le congé de maternité prévu à l'article 307, sont accordés à un employé au cours d'une même année civile, la durée du plein traitement ne peut excéder au total un mois.

3. L'employé atteint d'une maladie de longue durée dûment constatée et reconnue par la sécurité sociale et qui, de ce fait, ne pourra reprendre son travail à l'issue d'une période de six mois, aura droit, pendant deux ans à compter du début de la maladie, à un congé non rémunéré.

A cette date, on s'efforcera de le reclasser dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Les avantages afférents à son ancienneté lui seront maintenus.

Maternité des employées

Article 307

En vigueur étendu

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

2. Après deux ans de présence continue, l'entreprise verse la somme nécessaire pour compléter le total des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les divers organismes de prévoyance :

Au niveau du traitement d'activité pendant un mois.

3. Toute mère désirant quitter l'entreprise pour allaiter ou soigner son enfant bénéficiera d'un congé non rémunéré qui se terminera à l'expiration d'un délai de six mois après la naissance. Si elle veut reprendre son emploi, elle devra en aviser son employeur par lettre recommandée un mois avant la fin de ce congé.

Article 307

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

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

2. Après deux ans de présence continue, l'entreprise verse la somme nécessaire pour compléter le total des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les divers organismes de prévoyance :

Au niveau du traitement d'activité pendant un mois.

3. Toute mère désirant quitter l'entreprise pour allaiter ou soigner son enfant bénéficiera d'un congé non rémunéré qui se terminera à l'expiration d'un délai de six mois après la naissance. Si elle veut reprendre son emploi, elle devra en aviser son employeur par lettre recommandée un mois avant la fin de ce congé.

Toute femme enceinte ou accouchée pourra rompre son contrat de travail, sans préavis, dans les conditions prévues par la loi du 30 décembre 1966. L'employée qui, lors de l'expiration de son congé de maternité, a régulièrement utilisé la faculté de résilier son contrat de travail pour élever son enfant, peut, dans l'année suivant cette date, solliciter, dans les mêmes formes, son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réembauchage, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Les propositions d'embauchage par priorité, faites par l'employeur à l'employée dans l'année suivant sa demande de réembauchage, doivent lui être envoyées par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le refus par la femme de ces propositions doit être envoyé à l'employeur dans la même forme (1).

(1) Alinéas non étendus.

Indemnité de licenciement - Indemnité de départ à la retraite (1)

Article 308

En vigueur étendu

Modifié par accord du 20-12-1990 en vigueur le 18-4-1991 étendu par arrêté du 8-4-1991 JORF 18-4-1991.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-14-13 du code du travail (arrêté du 8 avril 1991, art. 1er).

Suppression d'emploi des employés

Article 309

En vigueur étendu

Les employés licenciés pour suppression d'emploi bénéficieront d'une priorité de réengagement dans un emploi de même nature, dans l'ordre inverse des licenciements : 1° pendant une période de trois mois pour les salariés ayant moins de deux ans de présence dans l'entreprise ; 2° pendant une période de six mois pour les salariés ayant plus de deux ans de présence dans l'entreprise.

Article 309

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

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

Durée des congés payés des employés

Article 310

En vigueur étendu

1. La durée des congés payés est déterminée suivant la législation en vigueur.

Toutefois en cas d'ancienneté dans l'entreprise de trente années au moins au 31 mai de l'année en cours, le congé annuel est au minimum de un mois de date à date (y compris les jours fériés), sans que le fractionnement en deux périodes puisse être imposé à l'intéressé.

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

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

Les entreprises se déclarent d'accord pour faire connaître, dans toute la mesure du possible, aux intéressés les dates de vacances prévues, dans la deuxième quinzaine de février.

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

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

Article 310

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

1. La durée des congés payés est déterminée suivant la législation en vigueur.

Toutefois en cas d'ancienneté dans l'entreprise de trente années au moins au 31 mai de l'année en cours, le congé annuel est au minimum de un mois de date à date (y compris les jours fériés), sans que le fractionnement en deux périodes puisse être imposé à l'intéressé.

2. Dans la limite d'un total de trois mois au cours d'une période de référence, les arrêts de travail motivés par une maladie non professionnelle *et qui seraient chacun d'une semaine au moins (1)*, sont considérés comme temps de travail effectif pour l'appréciation des droits au congé de l'intéressé. Les périodes de repos des femmes en couches sont également considérées comme temps de travail effectif.

3. Dans les entreprises où les congés payés sont pris par roulement les dates de départ en congés seront communiquées aux intéressés le 31 mai au plus tard sous réserve que chacun *connaisse (2)* au moins un mois à l'avance sa propre date de départ.

Les entreprises se déclarent d'accord pour faire connaître, dans toute la mesure du possible, aux intéressés les dates de vacances prévues, dans la deuxième quinzaine de février.

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

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

(2) Termes non étendus.

Service national et périodes militaires

Article 311

En vigueur étendu

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

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

Classification professionnelle des employés

Article 312

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 13-6-2003 en vigueur le 1-9-2003 BOCC 2003-27 étendu par arrêté du 3-12-2003 JORF 12-12-2003.

La grille de classification des ' employés ' se développe conformément aux dispositions de l'accord professionnel sur les classifications.

La catégorie ' employés ' accueille généralement les salariés occupés de manière principale à des fonctions administratives et/ou de gestion qui ne nécessitent pas de responsabilités particulières d'encadrement ou de direction.

Salaires mensuels minima conventionnels

Article 313

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 13-6-2003 en vigueur le 1-9-2003 BOCC 2003-27 étendu par arrêté du 3-12-2003 JORF 12-12-2003.

Voir accord sur les classifications professionnelles, annexe Salaires mensuels minima conventionnels '.

Annexe III Cadres et agents de maîtrise du 23 mars 1971

Engagement moral du personnel d'encadrement

Article 401

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment ici l'esprit de collaboration étroite et confiante qui règne entre les adhérents et leurs organisations. Les rapports réciproques, outre les contrats de travail, sont ainsi réglés par un engagement moral comprenant :

A. - De la part de l'employeur :

La confiance due à une collaboration totale et à l'utilisation la meilleure des aptitudes reconnues du cadre ou agent de maîtrise, compte tenu des possibilités de l'entreprise.

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

B. - De la part des cadres et agents de maîtrise :

L'apport sans réserve de leur expérience et de leurs qualités professionnelles et morales.

En les investissant d'une autorité qui implique la confiance, les employeurs sont en droit de compter, en retour, sur l'entier dévouement et la conscience professionnelle des cadres et agents de maîtrise, qui s'interdisent de collaborer ou de travailler ailleurs que dans l'entreprise qui leur assure le plein emploi, à moins d'autorisation écrite.

Les cadres et agents de maîtrise doivent :

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

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

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

Dans leurs relations avec le personnel, les cadres et agents de maîtrise doivent s'employer à faire respecter, avec l'autorité patronale et hiérarchique nécessaire à la bonne marche de l'entreprise, celle qui s'attache aux fonctions dont eux-mêmes sont investis.

Ils doivent donc faire preuve de qualités morales indiscutables pour s'imposer sans conteste au personnel dont la direction leur est confiée.

A cet effet, ils s'interdisent toute activité susceptible d'altérer la confiance mise en eux et de ruiner leur autorité.

Ils s'engagent à faire respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale de tout le personnel et à exercer leur autorité avec mesure, justice et bienveillance, dans le cadre et l'esprit de la convention collective et des divers accords paritaires en vigueur.

En outre, ils observeront une discrétion absolue pour tout ce qui concerne les méthodes de fabrication ayant un caractère incontestablement secret, ainsi que sur les renseignements d'ordre comptable et commercial que leurs fonctions les appellent à connaître.

Les cadres et agents de maîtrise apporteront la nécessaire collaboration qui leur sera demandée dans :

- l'organisation de l'apprentissage ;

- les cours professionnels ;

- la formation technique du personnel, en général.

Dans ce but, les employeurs mettront à leur disposition, notamment par la communication de documents et publications, les moyens matériels et, dans la mesure du possible, le temps nécessaire pour s'entretenir et se perfectionner professionnellement.

Définition de poste des cadres et agents de maîtrise

Article 402

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 13-6-2003 en vigueur le 1-9-2003 BOCC 2003-27 étendu par arrêté du 3-12-2003 JORF 12-12-2003.

Les grilles de classification des agents de maîtrise, ingénieurs et cadres se développent conformément aux dispositions de l'accord professionnel sur les classifications.

La terminologie ci-dessous est (1) adoptée.

A. - Agents de maîtrise

a) Les contremaîtres ;

b) Les chefs d'ateliers.

a) Sont contremaîtres :

Les agents de maîtrise qui assurent la responsabilité du travail exécuté et qui ont sous leurs ordres un certain nombre d'ouvriers et de machines.

Ils participent ou non à la production, veillent à la qualité du travail, à la productivité, à l'économie des matières et à la discipline.

b) Sont chefs d'atelier :

Les agents de maîtrise qui, travaillant sous les ordres d'un chef de fabrication, ou de l'employeur, ou de son représentant, prennent en charge l'exécution du travail et ont en principe des contremaîtres sous leurs ordres, coordonnent et surveillent leurs activités, prennent les initiatives concernant la qualité du travail, les délais d'exécution, les économies de matières, le rendement et la sécurité des travailleurs, font respecter la discipline de l'atelier dont ils ont la responsabilité.

B. - Cadres

Sont cadres :

Les chefs de fabrication, les ingénieurs et les titulaires de postes supérieurs (à l'exclusion de ceux qui exercent la fonction patronale, directement ou par délégation).

Les chefs de fabrication sont des chefs techniques chargés de la conduite de plusieurs ateliers de profession ou procédés différents, de l'engagement du travail et de la progression régulière d'un atelier à l'autre, et qui sont responsables de son exécution dans les délais et la qualité exigés. Ils ont sous leurs ordres des chefs d'atelier et des contremaîtres. Eux-mêmes sont placés soit sous les ordres directs de l'employeur, soit sous les ordres de son représentant. Ainsi, la hiérarchie s'établit à partir de l'ouvrier et non pas à partir du chef d'entreprise, les échelons supérieurs n'existant pas forcément dans toutes les entreprises.

C. - Agents assimilés aux catégories A et B

Suivant l'importance des fonctions qu'ils remplissent et leur technicité, certains agents peuvent être assimilés aux contremaîtres, chefs d'atelier ou aux chefs de fabrication ; ils bénéficient alors des avantages accordés à la catégorie à laquelle ils sont rattachés.

Sont visés notamment :

Les agents techniques de fabrication, employés dans les divers services d'étude, de préparation, d'engagement, de contrôle de fabrication, ainsi que ceux des services commerciaux, des services des devis, de facturation et de comptabilité.

L'assimilation devra faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé, dans les conditions prévues par l'arrêté du 1er avril 1946 (classification des agents techniques de fabrication).

Les cadres supérieurs et les ingénieurs pouvant obtenir un contrat personnel, la présente convention ne leur est pas applicable, sauf conditions plus avantageuses.

(1) : Par avenant du 1er mars 1976, non étendu par arrêté ministériel, le terme 'définitivement' est supprimé.

Rémunération des agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

Article 403

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 13-6-2003 en vigueur le 1-9-2003 BOCC 2003-27 étendu par arrêté du 3-12-2003 JORF 12-12-2003.

1. Les cadres et agents de maîtrise sont rémunérés selon leur fonction, la valeur professionnelle, l'expérience qu'ils ont pu acquérir, les responsabilités diverses, notamment celles qui découlent du personnel, leur technicité et du niveau de vie qu'est obligé d'observer un collaborateur d'un rang déterminé.

Les appointements peuvent être majorés des avantages divers accordés dans l'entreprise ou à titre personnel, de primes ou de commissions intéressant la bonne marche de l'entreprise.

2. Des salaires minimaux professionnels sont garantis. Ils sont fixés conformément à la grille des salaires mensuels minima conventionnels annexée à l'accord professionnel sur les classifications.

3. Tout remplacement par un cadre ou agent de maîtrise d'un collègue d'un échelon supérieur donnera lieu, à partir du premier jour du troisième mois consécutif de remplacement et jusqu'à la fin de celui-ci, au paiement des appointements de base correspondant à la catégorie du cadre ou agent de maîtrise remplacé.

Cette situation, qui ne peut excéder douze mois consécutifs, ne saurait ouvrir le droit au classement dans la catégorie du collaborateur remplacé.

Les parties signataires sont convenues qu'un écrasement de la hiérarchie n'est pas envisagé. Elles sont toutefois d'accord pour déclarer ici que le principe d'un relèvement du niveau de vie des moins favorisés peut s'entendre sans qu'intervienne un relèvement proportionnel des échelons supérieurs.

Rémunération minimale des cadres et agents de maîtrise

Article 404

En vigueur étendu

Examiné sur l'ensemble d'une année civile, et pour une durée de travail égale, les appointements (primes comprises) d'un cadre ou agent de maîtrise, dont les fonctions correspondent aux définitions de l'annexe III de la convention collective, doivent normalement dépasser d'un minimum de 10 % la rémunération globale (primes comprises) de tout membre du personnel de l'entreprise le plus directement placé sous ses ordres ; toute régularisation éventuelle devant intervenir dans les trois mois qui suivent la fin de l'année considérée.

Contrat d'engagement des cadres et agents de maîtrise

Article 405

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Modifications en cours de contrat (cadres et agents de maîtrise)

Article 406

En vigueur étendu

1. Toute proposition de changement dans le classement ou les attributions de l'intéressé fera l'objet d'une modification écrite.

Le destinataire disposera d'un délai de quinze jours pour faire connaître sa réponse par écrit également.

Si la nouvelle situation offerte provoque une diminution des salaires, l'intéressé peut évidemment la refuser. Il est alors considéré comme licencié du fait de l'employeur et réglé comme tel.

Dans le cas où il y aurait acceptation, l'intéressé percevra une indemnité calculée de la même façon que s'il y avait licenciement mais basée seulement sur la différence entre le salaire antérieur et le nouveau.

Une suppression d'emploi est également considérée comme un licenciement.

Article 406

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

1. Toute proposition de changement dans le classement ou les attributions de l'intéressé fera l'objet d'une modification écrite.

Le destinataire disposera d'un délai de quinze jours pour faire connaître sa réponse par écrit également.

Si la nouvelle situation offerte provoque une diminution des salaires, l'intéressé peut évidemment la refuser. Il est alors considéré comme licencié du fait de l'employeur et réglé comme tel.

Dans le cas où il y aurait acceptation, l'intéressé percevra une indemnité calculée de la même façon que s'il y avait licenciement mais basée seulement sur la différence entre le salaire antérieur et le nouveau.

Une suppression d'emploi est également considérée comme un licenciement.

Lorsqu'un changement de lieu de travail exige, sans contestation possible, pour les cadres et agents de maîtrise, un changement de domicile, ceux-ci auront trois possibilités :

- ne pas suivre l'entreprise ; dans ce cas, ils seront considérés comme licenciés ;

- suivre l'entreprise ; dans ce cas, leurs frais de déménagement et de voyage SNCF pour eux-même et éventuellement leur femme et leurs enfants leur

seront remboursés ;

- suivre l'entreprise mais demander un délai maximal de six mois pour fixer leur décision ; dans ce cas, si pendant cette période ou au terme de cette période leur décision est négative, ils seront considérés comme licenciés ; si elle est positive, les frais de déménagement et de voyage SNCF pour eux-mêmes et éventuellement leur femme et leurs enfants leur seront remboursés (1).

(1) Alinéa non étendu.

Embauchage - Licenciement des cadres et agents de maîtrise

Article 407

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 407

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Termes non étendus.

Indemnité de licenciement, indemnités de mise ou départ à la retraite

Article 408

En vigueur étendu

Modifié par accord du 15-5-1990 en vigueur le 18-4-1991 étendu par arrêté du 8-4-1991 JORF 18-4-1991.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 8 avril 1991, art. 1er).

Durée du travail des cadres et agents de maîtrise

Article 409

En vigueur étendu

Les cadres et agents de maîtrise, rémunérés au mois, ne subissent pas les conséquences du manque de travail et leurs appointements ne sont pas affectés par les journées chômées.

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

Cependant, ce temps supplémentaire, dû en conscience, ne peut être confondu avec l'horaire normal de l'atelier, ce qui signifie que toute heure supplémentaire payée au personnel sera également payée aux cadres et agents de maîtrise, dont la présence a été jugée nécessaire par leurs supérieurs.

Lorsque l'activité de l'atelier nécessite un accroissement de l'horaire au-delà de l'horaire convenu (travail des jours habituellement ou légalement consacrés au repos, prolongation régulière et ininterrompue pendant au moins une semaine), les agents de maîtrise (tels qu'ils sont définis à l'article 402 de la présente convention) sont rémunérés suivant le décompte hebdomadaire légal.

Dans l'intérêt général, mais dans la limite des exigences du travail, il sera accordé au cadre ou à l'agent de maîtrise des autorisations d'absence temporaire, non incluse dans les congés légaux, à l'occasion de cours de perfectionnement d'officiers et de sous-officiers de réserve, ainsi que de certaines manifestations économiques ou techniques intéressant son emploi (foires, exposition, assemblées générales syndicales statutaires annuelles, conférences, etc.) afin de lui permettre de maintenir toujours ses connaissances au niveau technique utile à l'exercice de ses fonctions.

Congés des cadres et agents de maîtrise

Article 410

En vigueur étendu

La durée des congés payés est déterminée suivant la législation en vigueur.

En cas d'ancienneté dans l'entreprise de dix années au moins, la durée du congé annuel est au minimum de un mois de date à date.

Périodes militaires des cadres et agents de maîtrise

Article 411

En vigueur étendu

Les périodes militaires de réserve obligatoires et de courtes durées ne seront pas comptées comme congé annuel légal et seront rémunérées sous déduction de la solde perçue sur la base de deux tiers du salaire de la période considérée.

Déplacements des cadres et agents de maîtrise

Article 412

En vigueur étendu

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

2. Lorsque le changement de lieu de travail exige sans contestation possible pour les cadres et agents de maîtrise un changement de domicile, ceux-ci auront trois possibilités :

- ne pas suivre l'entreprise ; dans ce cas ils seront considérés comme licenciés ;

- suivre l'entreprise ; dans ce cas, leurs frais de déménagement et de voyage S.N.C.F. pour eux-mêmes et éventuellement leur femme et leurs enfants leur seront remboursés ;

- suivre l'entreprise mais demander un délai maximal de six mois pour fixer leur décision ; dans ce cas, si pendant cette période ou au terme de cette période leur décision est négative, ils seront considérés comme licenciés ; si elle est positive, les frais de déménagement et de voyage S.N.C.F. pour eux-mêmes et éventuellement leur femme et leurs enfants leur seront remboursés.

Article 412

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-3-1976.

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

Maladie des cadres et agents de maîtrise

Article 413

En vigueur étendu

1. Après deux ans de présence continue dans l'établissement, en cas de maladie ou d'accident même non imputable au travail, dûment constaté par certificat médical (et contre-visite s'il y a lieu par un médecin désigné par l'employeur), l'entreprise versera la somme nécessaire pour compléter au niveau du traitement d'activité le total des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les divers organismes de prévoyance auxquels participe l'entreprise.

2. Le total des appointements ainsi payés pendant la maladie sera, au cours d'une période de douze mois consécutifs, égal à la valeur de deux mois d'appointements.

A partir de la quatrième année, la garantie maladie sera prolongée d'un mois tous les deux ans, avec un plafond de cinq mois.

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

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

a) Le montant de l'indemnité du préavis ;

b) Dans le cas où, du fait de son ancienneté, il a droit à une indemnité de licenciement, le montant de cette indemnité, calculée comme il est dit à l'article 408.

4. Après un an d'absence, en cas de maladie grave ou de défaillance physique reconnue par l'autorité médicale, l'employeur ou le cadre (ou l'agent de maîtrise) pourra demander la discussion de cas spécial à une commission sociale composée :

- d'un inspecteur du travail, sous réserve de son accord ;

- d'un représentant de l'organisation syndicale de l'employeur ;

- d'un employeur ;

- d'un cadre (ou agent de maîtrise) de même catégorie et d'un représentant de l'organisation syndicale de l'intéressé.

Cette commission statuera et conseillera les conditions de cette ' séparation ' pénible, dont ni l'employeur ni le cadre ne sont responsables.

En tout état de cause ces dispositions ne mettent pas obstacle à l'application des dispositions de la législation et des règlements en vigueur.

Régime de retraite et de prévoyance des cadres et agents de maîtrise

Article 414

En vigueur étendu

1. L'application de la convention collective nationale du 14 mars 1947, agréée par arrêté du 31 mars 1947 et publiée au Journal officiel du 21 février 1949, concernant le régime complémentaire des cadres, est obligatoire dans les professions visées par la présente convention pour tous les cadres, agents de maîtrise et assimilés dont le coefficient (art. 416) est égal ou supérieur à 300, et facultative en vertu de l'article 36, pour les agents de maîtrise n'atteignant pas ce coefficient.

2. Les majorations prévues à l'article 416 pour diverses fonctions entrent, à cet effet, en ligne de compte pour l'appréciation du coefficient hiérarchique.

Conflits individuels ou collectifs

Article 415

En vigueur étendu

Tous conflits collectifs ou facultativement tous conflits individuels qui mettraient en cause un cadre ou agent de maîtrise seraient dévolus à la commission paritaire de conciliation (art. 11).

Classification professionnelle des agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

Article 416

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 13-6-2003 en vigueur le 1-9-2003 BOCC 2003-27 étendu par arrêté du 3-12-2003 JORF 12-12-2003.

Les grilles de classification des agents de maîtrise, ingénieurs et cadres se développent conformément aux dispositions de l'accord professionnel sur les classifications.

Il est convenu que la catégorie professionnelle anciennement désignée comme celle des ' ouvriers ' renvoie désormais à la catégorie professionnelle des ' ouvriers et techniciens ' ; celle dite des ' cadres ' à celle des ' ingénieurs et cadres '.

Annexe IV Accord du 7 février 1980

Mensualisation

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables aux dates et conformément au calendrier prévu par ses différents articles aux salariés visés par l'annexe I relative au personnel ' Ouvrier ' à la convention collective des entreprises spécialisées de sérigraphie. Le présent accord remplace et annule l'accord du 6 décembre 1972 et ses avenants ultérieurs qui ont été insérés dans la convention collective sous les articles 500 et suivants.

Périodicité de paie

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er février 1980, la rémunération des ouvriers sera calculée sur la base du système de salaire mensuel. La rémunération d'un ouvrier ayant effectué l'horaire normal de quarante heures par semaine s'établira à cent soixante-quatorze heures par mois. Les heures supplémentaires ainsi que les heures anormales feront l'objet d'un décompte séparé.

En application de l'article L. 144-2 du code du travail, il sera versé aux ouvriers qui en feront la demande un acompte au terme de la quinzaine.

Salaire mensuel garanti

Article 3

En vigueur étendu

a) Le salaire mensuel garanti pour cent soixante-quatorze heures est égal au produit de la multiplication de la valeur du point 100 mensuel par le coefficient de l'emploi.

b) Le salaire pris comme référence pour l'application des articles 4, 5, 6 et 7 du présent accord est constitué de l'ensemble des éléments permanents de la rémunération fixes ou variables dont la périodicité est égale ou inférieure à un mois.

Maladie

Article 4

En vigueur étendu

A compter du 1er avril 1980, tout ouvrier ayant une ancienneté supérieure à un an bénéficiera, en cas de maladie ou d'accident indemnisé par la sécurité sociale, dûment constaté par certificat médical, des deux systèmes d'indemnisation suivants :

Le salaire qui aurait été perçu à l'issue d'un délai de carence de trois jours sera payé selon les taux suivants :

- a) Pour les 150 premiers jours d'arrêt : 93 % ;
- b) Pour les 150 jours d'arrêt suivants : 85 % .

Ce montant sera atteint par addition des indemnités de sécurité sociale et d'un versement complémentaire de l'employeur.

Cette garantie ne pourra dépasser le montant du salaire net qu'aurait perçu l'ouvrier s'il avait continué de travailler.

La durée de service des prestations ne peut excéder la date du soixante-cinquième anniversaire de l'ayant droit. Le délai de carence ne joue pas en cas de rechute consécutive à la même maladie ou au même accident survenant moins de 365 jours après la première date d'arrêt de travail située en cours d'effet des garanties, étant entendu que le nombre maximum d'indemnités complémentaires perçues ne peut excéder 150 indemnités journalières à 93 % et 150 indemnités journalières à 85 % par maladie ou accident. En cas d'arrêts multiples pour causes différentes, la durée d'indemnisation ne peut dépasser par année civile 150 indemnités journalières à 93 % et 150 indemnités journalières à 85 %. Sous réserve du droit pour les entreprises qui ont antérieurement à l'établissement de la présente convention souscrit un contrat assurant des garanties au moins équivalentes, il est prévu que le régime institué peut être difficilement supporté, s'il veut être efficace, par chaque entreprise individuelle et la profession se groupe pour répartir sur l'ensemble les charges qui en découlent.

Dans cet esprit chaque entreprise est orientée sur la caisse de prévoyance intermédiaire (dite C.R.I.), 5, avenue du Général-de-Gaulle, 92 - Puteaux (1).

Il est prévu une cotisation annuelle répartie comme suit :

- le salarié supportera une cotisation minimale de 0,21 % qui ne devra pas dépasser le cinquième du total de la charge représentée par le régime d'indemnisation ;
- le complément étant à la charge de l'employeur.

Les présentes dispositions s'appliquent d'une part aux ouvriers ayant plus d'un an d'ancienneté continue dans l'entreprise. Toutefois, les ouvriers ayant déjà bénéficié des dispositions du présent accord dans une autre entreprise en bénéficieront à l'issue de la période d'essai.

Les parties sont convenues de se revoir dans un délai maximum d'un an pour réexaminer ces dispositions et, en particulier, la durée du délai de carence.

(1) Ces dispositions sont exclues de l'extension (arrêté du 5 décembre 1980, art. 1er).

Jours fériés

Article 5

En vigueur étendu

Le chômage des jours fériés visés par l'article 212 ne pourra entraîner à lui seul une amputation du salaire mensuel tel que défini par l'article 2 du présent accord.

En cas de modification des heures de travail pour la semaine considérée, il sera fait référence aux quatre semaines précédentes. En cas de travail un jour férié, à l'indemnité prévue au présent article s'ajoutera la rémunération des heures effectuées ce jour-là calculée dans les conditions prévues à l'article 209. Les jours fériés indemnisables sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, lundi de Pentecôte, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

Congés - Présélection militaire - Garde d'un enfant malade

Article 6

En vigueur étendu

1. Le salaire mensuel sera maintenu pour le temps passé aux tests de présélection militaire.
2. Le salaire mensuel sera maintenu dans la limite d'un crédit de vingt-quatre heures (ou trois jours) par an, en cas d'absence de l'un des parents, sur justification médicale, à l'occasion de la maladie d'un de leurs enfants.

Congés exceptionnels

Article 7

En vigueur étendu

Les congés pour événements familiaux dans les limites définies ci-dessous n'entraîneront pas d'amputation du salaire mensuel :

- quatre jours pour le mariage du salarié ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- quatre jours pour le décès du conjoint ;
- deux jours pour le décès d'un enfant ;
- deux jours pour le décès du père ou de la mère ;
- un jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un des grands-parents.

Période d'essai - Préavis

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27-11-1986 étendu par arrêté du 29-6-1987 JORF 9-7-1987.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement - Indemnité de départ à la retraite (1)

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 20-12-1990 en vigueur le 18-4-1991 étendu par arrêté du 8-4-1991 JORF 18-4-1991.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-14-13 du code du travail.

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel de la sérigraphie française.
Organisations de salariés	FILPAC-CGT ; Fédération de la communication CFDT ; Fédération FO du livre ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Fédération CFE-CGC.

En vigueur étendu

Extrait de PV

Réunion paritaire du 13 juin 2003

Les parties signataires de l'accord de classification précisent que les compensations pour réduction d'horaire versées à titre temporaire, dans les conditions fixées à l'article 2.6 du chapitre II de l'accord professionnel du 21 décembre 1999, sont à prendre en considération pour vérifier que le salarié bénéficie bien de la garantie de son salaire minimum conventionnel.

Fait à Paris, le 13 juin 2003.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Le groupement professionnel de la sérigraphie française.

Syndicats de salariés :

La FILPAC-CGT ;

La fédération de la communication CFDT ;

La fédération Force ouvrière du livre ;

La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

La fédération CFE-CGC.

Préambule

Les parties signataires prennent acte du vieillissement de l'actuel système de classification des emplois d'ouvriers, d'employés, des agents de maîtrise et des cadres des industries de la sérigraphie. Elles constatent que le système est devenu incomplet et obsolète puisqu'il ne permet pas de classer les nouveaux métiers et fonctions nés de l'évolution des techniques de sérigraphie autrement que par assimilation. Elles rappellent, en outre, qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification adapté aux conditions de l'évolution de la technologie.

Cette situation les a conduits à élaborer un système entièrement nouveau, permettant de regrouper l'ensemble des catégories de salariés sur une échelle unique et continue.

Le système développé dans le présent accord fait preuve de souplesse. A cet effet :

- il facilite une mise en oeuvre par l'entreprise elle-même sans recours à un expert extérieur ;
- il est adaptable, c'est-à-dire qu'il peut s'ajuster à l'entreprise quelles que soient ses spécificités, son organisation, sa culture, sa taille ;
- il tend, en outre, à ce que les entreprises puissent suivre et intégrer, sans délais excessifs, les multiples changements d'organisation et de modification de postes liés à l'évolution des technologies ;
- il tend, enfin, à privilégier une démarche participative afin de se prêter à une évaluation par consensus, recherchant l'accord le plus large avec les intéressés eux-mêmes.

Le présent accord est établi sur la base d'un certain nombre de principes directeurs qui sont repris et développés dans le cadre du texte ci-dessous. Ces principes visent :

- à mettre en place, sans bouleversement des équilibres économiques et sociaux, un système innovant et souple fondé sur des critères classants ;
- à inscrire le système de classification dans la durée ;
- à promouvoir une évolution du contenu et de l'organisation du travail ;
- à valoriser les métiers de la profession pour y attirer notamment les jeunes salariés et conserver les salariés qualifiés de tout âge ;
- à promouvoir les évolutions de carrière.

L'ensemble de ces principes sera mis en oeuvre selon une démarche méthodologique dans le respect des règles régissant le contrat de travail et celles relatives à la représentation du personnel.

Le présent accord étant fondé sur une méthode innovante, les parties signataires conviennent qu'aucune correspondance ne pourra être établie entre le système de classification antérieur et les positions figurant au présent accord. Une illustration à valeur d'exemple du classement d'emplois par position sera néanmoins communiquée aux entreprises afin d'explicitier le travail d'analyse et d'évaluation des emplois et leur classement dans la nouvelle grille de classification. Cette illustration fera l'objet d'un avenant au présent accord. Les exemples qui y seront mentionnés resteront purement indicatifs, les parties convenant que l'évaluation des emplois dépend, d'une manière générale, de la spécificité de l'entreprise et relève, ainsi, du domaine de compétence de celle-ci. Ils ne constituent en aucun cas un outil directement opérationnel.

Les parties signataires conviennent que l'application du présent accord ne pourra en aucun cas être la cause de la diminution du montant du salaire de base du salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en application de l'accord, et ce, pour un travail demandant des compétences équivalentes à critères identiques.

Afin d'améliorer la compréhension du présent document, les parties s'entendent sur un certain nombre de définitions. Elles font l'objet d'un lexique en annexe III.

Enfin, consécutivement à l'application du présent accord, elles conviennent de certaines modifications à apporter à la convention collective nationale. Ces modifications font l'objet de l'annexe IV portant avenant à la convention collective nationale.

Un délai d'application permettant les études et la concertation nécessaires est prévu. L'accord professionnel prendra effet dans les entreprises au plus tard au 1er janvier 2005.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective nationale des industries de la sérigraphie.

L'article 1er ' Champ d'application ' de la première partie de ladite convention fait l'objet d'une précision. Le paragraphe 1, premier alinéa, est désormais rédigé comme suit :

(voir cet article)

Objet

Article 2

Le présent accord a pour objet d'instituer, en faveur du personnel visé à l'article 1er, un nouveau système de classification couvrant les catégories professionnelles 'ouvriers et techniciens', 'employés', 'agents de maîtrise' et 'ingénieurs et cadres'.

La nouvelle grille de classification s'échelonne sur 9 niveaux professionnels, définissant 9 positions hiérarchiques : positions A à I.

Le présent accord annule et remplace les articles 201 de l'annexe I 'ouvriers et techniciens', 313 de l'annexe II 'employés' et 402 et 416 de l'annexe III 'cadres et agents de maîtrise' de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie. Il figurera en annexe des dispositions générales de la convention collective.

Les positions hiérarchiques serviront à déterminer les salaires mensuels minima conventionnels (cf. art. 7).

Catégories professionnelles et critères de classification

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Détermination des catégories professionnelles et des positions hiérarchiques

Dans chacune des catégories professionnelles, le classement des fonctions s'effectue compte tenu de la façon dont la fonction s'insère dans l'organigramme des catégories professionnelles 'ouvriers et techniciens', 'employés', 'agents de maîtrise', 'ingénieurs et cadres', à l'aide de définitions de positions qui reprennent les éléments d'activité spécifiques à chacune des catégories (voir annexe I au présent accord).

A chacune des catégories professionnelles traitées correspondent des positions hiérarchiques. Ces positions, sans qu'il ne soit ouvert de possibilité de créer de rangs intermédiaires, sont au nombre de 9 et sont ordonnées sur une échelle unique allant de la position A à la position I.

Les grilles de classification se développent de la manière suivante :

- catégorie professionnelle 'ouvriers et techniciens' sur 6 positions : positions A, B, C, D, E et F ;

- catégorie professionnelle 'employés' sur 5 positions :

positions A, B, C, D et E ;

- catégorie professionnelle 'agents de maîtrise' sur 3 positions : positions E, F et G ;

- catégorie professionnelle 'ingénieurs et cadres' sur 3 positions : positions G, H et I.

La catégorie 'ouvriers et techniciens' accueille généralement les salariés occupés, de façon courante, à des tâches manuelles et/ou mécaniques faisant appel, en fonction des positions, à une connaissance et un contrôle professionnel des applications pratiques des diverses techniques utilisées. Ces tâches ne nécessitent pas de responsabilités particulières d'encadrement ou de direction.

La catégorie 'employés' accueille généralement les salariés occupés de manière principale à des fonctions administratives et/ou de gestion qui ne nécessitent pas de responsabilités particulières d'encadrement ou de direction.

La catégorie 'agents de maîtrise' regroupe généralement les salariés qui assument la responsabilité d'équipes et/ou de service, de travaux collectifs consistant en la mise en oeuvre de divers modes opératoires, d'analyse ou d'exploitation de données en application de règles connues ou non. Les agents de maîtrise assurent généralement les liaisons fonctionnelles et hiérarchiques.

La catégorie des cadres, outre les titulaires d'emploi impliquant une fonction de commandement, regroupe celle des ingénieurs, qui désigne généralement des salariés qui ont reçu une formation scientifique et technique initiale et/ou continue spécialisée, les rendant aptes à appliquer, diriger, coordonner, et à améliorer par leurs conseils et leurs recherches, certains travaux et procédés faisant appel à une haute technicité.

Le classement dans les grilles de classification s'opère en confrontant les fonctions réellement exercées avec les définitions générales des différentes positions hiérarchiques.

L'attribution d'une position hiérarchique découle de la mise en concordance simultanée du contenu de l'emploi attaché à la fonction avec les aptitudes, les compétences, les expériences et les connaissances du salarié.

Les positions sont définies non seulement en tant que telles, mais également par rapport aux positions immédiatement inférieures et immédiatement supérieures, concrétisant ainsi la progression.

Il est rappelé que le présent système de classification est fondé sur des critères différents du précédent et qu'il n'y a pas lieu, par conséquent, de rechercher de concordance entre les anciens coefficients et les nouvelles positions hiérarchiques.

3.2. Définition des critères classants

La classification consiste à regrouper les fonctions de l'entreprise en groupes de mêmes niveaux de responsabilités ou d'importance. Les fonctions se différencient dans leurs aspects fondamentaux (objet, modèles d'action, démarches intellectuelles, formation ..) et dans leurs définitions globales (contenu, caractéristiques ..).

Le nouveau système de classification repose sur des critères classants permettant de décrire le contenu des fonctions des différentes catégories professionnelles.

Les critères retenus sont communs aux quatre catégories de personnel. Ils permettent de décrire le contenu des fonctions, sans avoir à recourir à une liste d'emplois, difficilement exhaustive et rapidement obsolète, de l'ensemble des postes existants.

Les critères dégagés sont les suivants :

- connaissances requises, formation, adaptation et expérience :

ensemble des savoirs nécessaires, pour tenir une fonction. Ce critère vise aussi bien les connaissances acquises par la formation initiale, la formation continue, que par l'expérience professionnelle ;

- contenu d'activité, degré de difficulté des moyens mis en oeuvre : nature et degré de difficulté des travaux à exécuter ;

- autonomie, initiative, communication : degré de liberté et degré des échanges dont la personne dispose dans la réalisation de son travail, en tenant compte des consignes, instructions et directives reçues dans le cadre de l'organisation du travail ;

- responsabilité dans l'organisation du travail : fait d'être garant de ses actes professionnels dans le cadre des consignes, instructions et directives qui sont données.

Les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'exercice de la fonction qu'ils occupent. Leur classement hiérarchique découle non seulement de la hiérarchie de leur fonction mais aussi de leurs aptitudes professionnelles.

Les critères classants sont satisfaits simultanément ; ils ne comportent pas de hiérarchie entre eux.

Les définitions des positions hiérarchiques par critères classants constituent la référence officielle pour classer les différentes fonctions.

3.3. Valorisation de l'expérience

Il apparaît nécessaire de distinguer les salariés qui exercent une activité unique de ceux qui seraient amenés à réaliser des activités diversifiées de façon habituelle.

La valorisation de l'expérience relève du dialogue continu entre le management des entreprises et les collaborateurs salariés dans le respect des compétences acquises. Aussi, les parties signataires invitent-elles les entreprises à tenir compte, dans le système d'évolution des carrières, des situations mettant en oeuvre la polycompétence des salariés.

Il est entendu par polycompétence la capacité vérifiée à tenir complètement, de manière discontinue mais répétitive, un ou plusieurs autres postes d'une même position relevant d'un autre domaine d'activité, les postes en question nécessitant un réel effort d'adaptation, ce qui exclut les tâches ou postes de

proximité accessibles sans formation ni expérience complémentaire.

Cette définition est à différencier de la notion de polyvalence qui consiste en la capacité vérifiée à tenir complètement, de manière discontinue mais répétitive, un autre poste dans le même domaine d'activité.

Mise en place de la nouvelle classification

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires invitent à la concertation dans les entreprises avec les salariés et, lorsqu'elle existe, avec la représentation du personnel, dans le but de favoriser la mise en place du nouveau système de classification.

4.1. Eléments de méthodologie

Au niveau des entreprises, il y a lieu de, méthodiquement :

- recenser, compte tenu de l'organisation de l'entreprise, les différentes catégories professionnelles existantes ;
- recenser dans chaque catégorie professionnelle les fonctions caractéristiques telles qu'elles sont effectivement occupées ;
- décrire les fonctions en faisant ressortir notamment le contenu de l'activité, la difficulté des tâches, le degré d'autonomie, l'étendue des responsabilités, l'ensemble des connaissances et savoir-faire nécessaires pour occuper la fonction ;
- rechercher la position hiérarchique dans laquelle entre la fonction à analyser en se reportant aux définitions inscrites dans la nouvelle grille de classification ;
- vérifier la cohérence générale du classement par position et par catégorie compte tenu du contexte de l'entreprise ;
- placer les salariés dans la hiérarchie des fonctions et des positions préalablement établies ;
- vérifier la cohérence individuelle ;
- présenter et proposer le nouveau système de classification au salarié en tenant compte de la procédure spécifique d'information prévue au paragraphe 4.2 dans les entreprises pourvues de représentants du personnel.

Il est souhaitable que le travail d'analyse et d'évaluation des emplois puisse être effectué en collaboration avec les responsables opérationnels.

A la mise en place de la nouvelle classification dans les entreprises, chaque salarié concerné se verra notifier par écrit la position qui lui sera appliquée, et sera informé de la possibilité et du délai de recours. A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour faire valoir, auprès de l'employeur, toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié. Passé ce délai, si un désaccord persiste, la commission ad hoc consultative visée au paragraphe 4.3 pourra être saisie à l'occasion de ses réunions semestrielles. Si aucun règlement à l'amiable ne se concrétise, la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 11 des dispositions générales de la convention collective pourra être saisie.

4.2. Procédure spécifique d'information et de concertation

Dans les entreprises pourvues de représentation du personnel, l'employeur organisera dans un délai de 3 mois à compter de la date de signature du présent accord, une réunion spécifique avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les délégués du personnel de l'entreprise ou de l'établissement. Au cours de cette réunion, les délégués seront informés par l'employeur de l'orientation générale de l'entreprise pour le nouveau classement et de la méthodologie qui sera retenue pour sa mise en oeuvre. Une réponse motivée devra être apportée aux éventuelles questions des délégués portant sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liées à la mise en oeuvre du présent accord.

L'ensemble des informations fournies par l'employeur sera diligemment communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Un élément de la méthodologie retenue consistera en la création d'une commission ad hoc consultative.

Sans préjudice des compétences des instances de représentation du personnel existant dans les entreprises, cette commission se réunira, au minimum, une fois par an pendant les 2 premières années après la réunion prévue à l'alinéa 1 du présent paragraphe.

Elle sera composée :

- pour la partie ' salariés ' : de représentants salariés de l'entreprise membres des organisations syndicales présentes dans l'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel ;
- pour la partie ' employeur ' : de représentants de la direction équivalant au maximum, en nombre, à celui des représentants de la partie ' salariés '.

La commission devra disposer des éléments d'information relatifs à l'état d'avancement de la mise en oeuvre du nouveau système de classification et relatifs au respect des principes convenus dans le présent accord. Les cas individuels de réclamation sur les nouveaux classements pourront y être soulevés. Un compte rendu sera rédigé en vue de sa communication au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

4.3. Commission paritaire nationale de suivi

A l'issue d'un délai de 2 ans suivant la signature du présent accord, une Commission paritaire nationale composée de deux représentants par organisation syndicale et d'un nombre égal de représentants du groupement professionnel de la sérigraphie française pourra procéder pendant les 2 années suivantes à un examen des problèmes d'application susceptibles de se poser à l'occasion du changement de système de classification.

Exécution momentanée d'emploi relevant de positions hiérarchiques différentes

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Travaux relevant d'une position supérieure

Tout salarié occupé, principalement à titre de remplacement momentané, mais supérieur à 2 mois consécutifs, à un emploi relevant d'une catégorie professionnelle supérieure à la sienne, conservera, jusqu'au retour de la personne remplacée, le bénéfice de son salaire de base initial, à moins que la position hiérarchique à laquelle se rattache le nouvel emploi ne lui garantisse un salaire mensuel minimum conventionnel supérieur. Dans ce cas un complément de salaire, correspondant à la différence entre le salaire mensuel minimum conventionnel du nouvel emploi et le salaire mensuel minimum conventionnel de l'emploi initial habituellement occupé, devra lui être attribué, proportionnellement au temps consacré au nouvel emploi. En tout état de cause, ce complément de salaire ne pourra avoir pour effet de porter la rémunération du salarié remplaçant à un niveau supérieur à celle du salarié remplacé.

Tout salarié exerçant complètement pendant 6 mois consécutifs un ou plusieurs emplois impliquant des tâches d'un ou plusieurs métiers relevant d'une position supérieure nécessitant un réel effort d'adaptation pourra demander au chef d'entreprise ou à son représentant à bénéficier d'une mesure de promotion hiérarchique.

5.2. Travaux relevant d'une position inférieure

Le salarié qui exécutera, exceptionnellement, notamment pour un motif d'urgence de remplacement ou de renfort, des travaux correspondant à un emploi d'une position inférieure à sa classification habituelle, conservera la garantie de son salaire et, le cas échéant, des avantages conventionnels découlant de sa catégorie professionnelle initiale.

Evolution de carrière

Article 6

En vigueur étendu

Le présent système de classification permet les changements de qualification au sein d'une même catégorie professionnelle ou d'une catégorie à une autre, en fonction de l'évolution des postes ou des connaissances complémentaires acquises et utilisées. L'entreprise veillera à faciliter les développements de carrière qui font appel soit à l'évolution des responsabilités, soit au niveau des connaissances, soit à l'autonomie, soit à la valeur professionnelle.

En ce sens, tout salarié pourra demander à bénéficier, tous les 2 ans, d'un entretien individuel avec son responsable hiérarchique afin de déterminer, compte

tenu de ses souhaits, quelles sont les possibilités d'évolution au sein de la grille de classification. Un réexamen de la situation individuelle du salarié pourra être effectué pour tenir compte des compétences réellement mises en oeuvre, des nouvelles fonctions créées comme de l'évolution de la technicité et de l'organisation du travail. Dans cette perspective, la compétence acquise par l'expérience ou la formation continue sera retenue à valeur égale avec les diplômes initiaux mis en oeuvre dans l'emploi.

Dans tous les cas, une réponse motivée sera apportée au salarié concerné sur les questions relevant des possibilités d'évolution de carrière.

Le système de classification retenu, par critères classants, traduit l'élargissement des activités de sérigraphie. Il est apparu nécessaire de distinguer les salariés qui exercent une activité unique de ceux qui seraient amenés à réaliser des activités diversifiées de façon habituelle. Poursuivant l'objectif de donner plus de perspectives professionnelles aux collaborateurs salariés, tout en offrant plus de rythme et de dynamique aux évolutions de carrière, les parties présentes conviennent d'engager, successivement à la mise en place du nouveau système de classification, une réflexion paritaire plaçant au coeur des discussions la dynamique de la valorisation de la valorisation des compétences exercées et vérifiées.

Salaires

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Salaires mensuels minima conventionnels

Conformément aux intentions des parties à l'accord ' salaires ' du 18 novembre 1998, il est procédé à un changement dans la structure de la grille des salaires conventionnels.

A compter de la mise en place du présent accord de classification, il est ainsi institué 9 garanties de salaires mensuels minima conventionnels correspondant aux 9 positions hiérarchiques de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie (' grille des salaires mensuels minima conventionnels ', annexe I du présent accord).

Ces nouvelles garanties de salaires se substituent aux salaires mensuels antérieurement applicables. Les articles 109, 202, 314 et 403 de la convention collective nationale sont modifiés en conséquence (voir annexe III).

Les salaires minimaux conventionnels sont établis pour 35 heures de travail effectif hebdomadaire en moyenne sur l'année. Ils ne s'appliquent pas aux salariés dont la rémunération est fixée par une disposition légale ou réglementaire, comme notamment pour le contrat de qualification, contrat d'adaptation ou d'apprentissage (1).

Les salaires mensuels minima conventionnels ne remettent pas en cause les avantages divers accordés dans les entreprises à titre individuel ou collectif, les diverses primes intéressant la bonne marche de l'entreprise. Simplement, pour vérifier si le salarié a bien la garantie de son salaire mensuel minimum conventionnel, il convient d'exclure de sa rémunération :

- les majorations conventionnelles ou non relatives à la durée et/ou l'organisation du travail telles que les heures supplémentaires, heures exceptionnelles, etc. ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel et personnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes versées à l'occasion de dispositifs légaux ou conventionnels d'intéressement et/ou de participation aux bénéfices de l'entreprise.

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence, de changement de positionnement hiérarchique ainsi qu'en cas d'absence, indemnisée ou non, l'appréciation du salaire mensuel minimum conventionnel s'effectue pro rata temporis.

Le minimum salarial fait également l'objet d'un calcul pro rata temporis pour les salariés à temps partiel, en fonction de la durée du temps de travail convenue.

7.2. Rémunération des salariés au jour de la mise en place de l'accord

Les parties signataires rappellent que l'application du présent accord ne pourra en aucun cas être la cause de la diminution du montant des salaires mensuels minima conventionnels des salariés présents dans l'entreprise à la date de l'accord, et ce pour l'exécution d'un travail répondant à des critères de qualité, de quantité et de nature équivalents.

Dans les cas où la rémunération conventionnelle nouvelle s'avérerait plus élevée que le salaire contractuel acquis antérieurement, c'est la rémunération conventionnelle qui sera applicable.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions de l'article D. 981-14 du code du travail et, d'autre part, des dispositions du c du premier alinéa des articles D. 117-1 et D. 981-1 du même code (arrêté du 3 décembre 2003, art. 1er).

Garanties en cas de changement de catégorie professionnelle

Article 8

En vigueur étendu

La mise en application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour conséquence de modifier, en défaveur du salarié, sa catégorie professionnelle.

Dispositions transitoires :

Afin de tenir compte de la situation particulière de certains salariés en poste qui ne satisferaient pas, à la date de mise en application de l'accord, aux critères classants du premier niveau de leur catégorie professionnelle, il est prévu d'instituer, à titre provisoire, 3 positions hiérarchiques supplémentaires.

Concernant la catégorie des agents de maîtrise, il est prévu d'instituer 2 positions hiérarchiques temporaires afin de tenir compte de la situation de certains agents de maîtrise qui ne satisferaient pas aux critères classants du niveau E. Pour le positionnement de ces salariés, il sera tenu compte des critères classants retenus respectivement pour les niveaux C, D en se référant à la catégorie correspondant à la fonction principale des salariés (fonction d' ' employé ' ou fonction d' ' ouvrier technicien ').

Concernant la catégorie des ' ingénieurs et cadres ', il est prévu d'instituer une position hiérarchique temporaire afin de tenir compte de la situation de certains cadres qui ne satisferaient pas aux critères classants du niveau G.

Ces positions hiérarchiques supplémentaires sont ouvertes à titre temporaire et les entreprises sont invitées, conformément aux principes posés par l'article 6, à favoriser l'évolution vers la position supérieure figurant au titre du premier niveau de la catégorie professionnelle telle que considérée dans l'article 3 § 3.1.

Ces positions ne sont pas ouvertes aux salariés embauchés postérieurement à la date de mise en application dans l'entreprise du présent accord.

Il est entendu que ce dispositif transitoire ne remet pas en cause les garanties en matière de rémunération prévue à l'article 7.

Régimes complémentaires de retraites et de prévoyance

Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux articles 4 bis et 36 de la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947, la prise en compte du système de classification par les régimes complémentaires de retraites et de prévoyance interviendra après agrément des institutions compétentes.

La partie employeur s'emploiera à obtenir cet agrément dans le respect de la philosophie de l'article 414 de l'annexe III de la convention collective. Cet article fera l'objet d'une modification en conséquence.

Egalité professionnelle

Article 10

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, les entreprises s'engagent à promouvoir et à respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'affectation, de promotion, de rémunération et de tout autre évènement affectant la carrière professionnelle de chaque salarié et, cela, dans le respect des catégories professionnelles telles qu'elles résultent de l'application du présent accord.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que les dispositions des articles L. 123-1, L. 123-2 et suivants du code du travail doivent s'appliquer dans leur plénitude.

Amélioration de la protection sociale

Article 11

En vigueur étendu

Consécutivement à la signature du présent accord, une réflexion d'ensemble sera menée au cours du dernier trimestre 2003 afin de fixer des mesures de rapprochement entre les régimes conventionnels d'indemnisation maladie et accidents des différentes catégories professionnelles.

Aussi, afin de mettre en oeuvre des améliorations de la protections sociale, de nouvelles garanties en matière de prévoyance seront concomitamment examinées pour l'ensemble des salariés.

Dispositions diverses relatives à l'application de l'accord

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires précisent que l'accord entrera en vigueur à compter du 1er septembre 2003.

Il est rappelé qu'à compter de cette date :

- l'employeur dispose d'un délai de 3 mois pour organiser la réunion spécifique de concertation prévue au § 4.2 de l'accord professionnel ;
- l'employeur dispose d'un délai de transposition de 1 an et 4 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, permettant les études nécessaires et le bon déroulement de la procédure de concertation.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions de l'accord professionnel sera applicable à compter du 1er janvier 2005.

Les salaires mensuels minima conventionnels visés à l'annexe I entreront en vigueur à compter de la date de mise en place effective, dans l'entreprise, des nouveaux positionnements hiérarchiques.

En application de l'article L. 132-12 du code du travail, et sans préjudice du § 4.3 du présent accord, la nécessité de réviser la nouvelle classification sera examinée dans la quatrième année suivant la date de signature figurant ci-dessous.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Publicité et formalités de dépôt

Article 13

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale elle-même.

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 13 juin 2003.

Salaires mensuels minima conventionnels Base mensuelle

En vigueur étendu

POSITION	CATÉGORIE			
	Employés	Ouvriers et techniciens	Agents de maîtrise	Ingénieurs et cadres
A		1150 Euros		
B		1240 Euros		
C			1330 Euros	
D			1465 Euros	
E		1650 Euros		
F			1850 Euros	
G				2050 Euros
H				2450 Euros
I				2950 Euros
+	Positions ouvertes à titre transitoire : voir accord article 8 de l'accord professionnel "Classification".			

Catégorie professionnelle 'Employés'

En vigueur étendu

ANNEXE II

Grille de classification

Catégorie professionnelle

« Employés »

POSITION	CONNAISSANCES REQUISES, formation, adaptation et expérience	CONTENU DE L'ACTIVITÉ, degré de difficulté des moyens mis en œuvre	AUTONOMIE, initiative, communication	RESPONSABILITÉS dans l'organisation du travail
----------	---	--	--------------------------------------	--

A	<p>La fonction nécessite une simple adaptation aux conditions générales de travail impliquant le plus souvent tout au plus 2 semaines d'adaptation. Les connaissances professionnelles élémentaires requises exigent une formation de courte durée.</p>	<p>Emploi consistant en l'exécution d'opérations techniques et/ou administratives simples répétitives ou analogues. Règles usages et procédures de travail définissant complètement le cadre de la fonction. Actions découlant d'un choix simple entre des données limitées.</p>	<p>Charges et/ou plan de travail définis par autrui en fonction de consignes simples, orales ou écrites, pouvant faire l'objet de contrôles fréquents immédiats. Initiatives élémentaires faisant appel à une marge de manœuvre limitée. Echanges d'informations simples et élémentaires.</p>	<p>Le salarié est responsable de la qualité du travail fourni, sous le contrôle de sa hiérarchie. Les vérifications simples et bien définies sont réduites à des constatations évidentes. Les responsabilités à l'égard des moyens utilisés sont élémentaires. Le salarié alerte en cas d'anomalie. Le salarié respecte les règles et consignes de sécurité, d'hygiène et environnementales relatives à son emploi.</p>
B	<p>La fonction nécessite des connaissances de techniques professionnelles de base ou de méthodes impliquant l'utilisation de logiciels ou d'équipements spécialisés. Niveau d'études le plus souvent CAP, BEP ou équivalent. Les compétences requises ont été acquises en position A ou en formation générale, technologique ou par une formation professionnelle de l'ordre généralement de 1 à 2 ans.</p>	<p>Emploi consistant en l'exécution d'opérations diverses et l'exploitation d'informations par la combinaison de séquences, opérations diverses à enchaîner de façon cohérente et par la mise en oeuvre de procédés reconnus ou en conformité avec un modèle indiqué. Règles, usages et procédures de travail définissant le cadre général de la fonction. Actions découlant d'un choix multiple avec plusieurs données à l'appréciation du salarié. Le salarié fait face aux problèmes courants.</p>	<p>Plan de travail défini par autrui à partir de consignes générales mais pouvant nécessiter des ajustements courants n'influant pas sur le travail d'autrui. Autonomie et initiative limitées à l'exécution du travail. Contacts professionnels internes et/ou externes répétés prédéfinis et limités au cadre de la fonction. Echanges d'informations pouvant consister en l'apport d'aides ou de conseils. Accueil des nouveaux salariés en montrant le travail sur le poste.</p>	<p>Le salarié est responsable de la qualité de son travail et des échéances qui lui sont indiquées sous le contrôle de sa hiérarchie. Les vérifications, simples et évidentes, nécessitent un effort d'attention en raison de leur nature et de leur variété. Le salarié fournit des explications sur le travail effectué. Il détecte, alerte en cas d'anomalie et fait face aux dysfonctionnements courants. Les responsabilités à l'égard des moyens et des matières utilisées sont élémentaires. Le salarié respecte les règles et consignes de sécurité, d'hygiène et environnementales relatives à son emploi.</p>
C	<p>La fonction nécessite des connaissances de techniques professionnelles et de méthodes impliquant l'utilisation de logiciels ou d'équipements spécialisés. Les compétences requises ont été acquises en position B ou en formation générale, technologique ou professionnelle de niveau BAC pro.</p>	<p>Emploi consistant en l'exploitation complexe ou en une étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la mise en oeuvre de méthodes, procédés et moyens nécessitant une technique connue parfaitement maîtrisée. Action découlant d'un choix multiple pouvant faire appel à une interprétation personnelle. Le salarié fait face aux problèmes complexes courants.</p>	<p>Plan de travail défini par autrui nécessitant généralement une modulation ou une répartition du flux du travail influant généralement sur le travail d'autrui. Instructions définies et constantes portant sur des méthodes connues ou indiquées précisément la situation des travaux dans un programme d'ensemble, sous le contrôle d'un agent, le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. Le salarié coopère avec autrui en apportant, par la connaissance professionnelle, une aide technique. Contacts et échanges d'informations avec les autres salariés et/ou les intervenants extérieurs répétés.</p>	<p>Le salarié est responsable de la qualité de son travail et du respect des échéances. Il doit rendre compte du travail en cours ou accompli. Le salarié met en oeuvre la démarche d'autocontrôle. Les responsabilités à l'égard des moyens et des matières utilisés sont importantes. Le salarié détecte, alerte en cas d'anomalie et fait face aux dysfonctionnements connus. Le salarié respecte les règles de sécurité, d'hygiène et environnementales relatives à son emploi et à l'environnement du travail dans lequel il se trouve.</p>
D	<p>La fonction fait appel à des connaissances professionnelles supérieures et approfondies conduisant à résoudre les problèmes complexes d'un domaine d'activité et à maîtriser l'application pratique des procédures relatives au domaine professionnel. Le niveau de compétence nécessite une formation méthodique générale, technologique ou professionnelle, complétée par une expérience professionnelle confirmée acquise généralement en position C.</p>	<p>Emploi consistant en des travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe, de moyens ou procédés courants comportant une part d'innovation associant ou combinant des données faisant appel à plusieurs techniques complémentaires telles que techniques de production, sociales, administratives, commerciales, économiques. L'action du salarié découle d'un choix multiple avec plusieurs données à l'appréciation du salarié faisant appel à une réflexion préalable. Le salarié maîtrise la résolution de problèmes complexes courants.</p>	<p>Définition de son propre plan de travail dans le cadre de priorités fixées par autrui. Cadre de l'intervention défini par des instructions générales mais constantes, constituant l'ensemble de l'activité et définissant l'objectif, accompagnées de consignes particulières dans le cas de problèmes nouveaux. Le salarié coopère avec autrui pour obtenir un résultat de travail en commun ou transférer du savoir-faire. Contacts et échanges d'informations avec les autres salariés et/ou les interlocuteurs externes répétés.</p>	<p>Le salarié est responsable de la qualité de son travail et du respect des échéances en intégrant la notion d'objectifs à atteindre. Doit rendre compte du travail en cours ou accompli et de ses compétences. Le salarié met en oeuvre la démarche d'autocontrôle. Il fait face aux dysfonctionnements complexes courants. Le salarié peut-être amené à coordonner l'activité de plusieurs autres employés. Les responsabilités à l'égard des moyens et des matières utilisés sont importantes. Le salarié met en oeuvre la démarche de prévention.</p>

E	<p>La fonction fait appel à des connaissances professionnelles supérieures et approfondies conduisant à résoudre et à anticiper les problèmes complexes de plusieurs domaines d'activité. Le haut niveau de compétence nécessite une formation méthodique générale, technologique ou professionnelle de niveau BTS, complétée par une expérience confirmée acquise généralement en position D.</p>	<p>Emploi consistant en des travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe, de moyens ou procédés courants comportant une part d'innovation associant ou combinant des données nécessitant une synthèse, une coordination et une gestion de moyens. Travaux faisant appel, de façon souvent simultanée, à plusieurs techniques complémentaires. L'action du salarié découle d'un choix multiple avec plusieurs données à son appréciation faisant appel à une réflexion préalable, à l'étude, la détermination et la proposition de spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini et à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en découlent. Le salarié maîtrise la résolution de problèmes complexes variés et diversifiés.</p>	<p>Fonction impliquant de définir le plan de travail, pour soi-même et/ou pour autrui, dans le cadre de moyens déterminés par autrui. Aménagement des moyens d'exécution en proposant des solutions étudiées avec leurs avantages et leurs inconvénients. Actions dans le cadre d'instructions générales, constituant l'en semble de l'activité et définissant l'objectif général. Choix parmi des méthodes préalablement établies pour atteindre les objectifs fixés. Liaison constante avec les autres services de l'entreprise et/ou les interlocuteurs externes.</p>	<p>Le salarié est responsable de la qualité de son travail et du respect des échéances en intégrant la notion d'objectifs à atteindre. La responsabilité de l'employé, à ce stade de l'exécution et de la coordination des travaux, est très importante. Il doit rendre compte du travail en cours ou accompli, de ses conséquences. Le salarié met en oeuvre la démarche d'autocontrôle. Il fait face à des dysfonctionnements complexes, variés et diversifiés. Le salarié est généralement amené à coordonner l'activité de plusieurs autres salariés. Il peut avoir un rôle d'animation mais sans responsabilité hiérarchique. Les responsabilités à l'égard des matières et des moyens sont très importantes. Le salarié met en oeuvre la démarche de prévention.</p>
---	--	---	--	--

Catégorie professionnelle ' Ouvriers et techniciens '

En vigueur étendu

POSITION	CONNAISSANCES REQUISES, formation, adaptation et expérience	CONTENU DE L'ACTIVITÉ, degré de difficulté des moyens mis en œuvre	AUTONOMIE, initiative, communication	RESPONSABILITÉS dans l'organisation du travail
A	<p>La fonction nécessite une simple adaptation aux conditions générales de travail nécessitant le plus souvent tout au plus deux semaines d'adaptation. Pas de connaissance spécifique requise, ni de formation validée.</p>	<p>Travaux classiques de simple exécution, manuels ou mécaniques, souvent répétitifs sans difficulté particulière Règles, usages et procédures de travail définissant complètement et strictement le cadre de la fonction. Actions découlant d'un choix simple entre des données limitées.</p>	<p>Charges et/ou plan de travail défini par autrui en fonction de consignes simples, permanentes et précises orales ou écrites, faisant l'objet de contrôles fréquents et immédiats. Consignes et procédures de travail définissant strictement le cadre de la fonction. Initiatives élémentaires avec faible marge de manœuvre. Echanges d'informations simples ; peu de contacts professionnels externes.</p>	<p>Le salarié est responsable de la qualité du travail fourni sous l'autorité de sa hiérarchie. Les vérifications simples et bien définies sont réduites à des constatations évidentes. Les responsabilités à l'égard des moyens utilisés sont élémentaires. Le salarié alerte en cas d'anomalies. Le salarié respecte les règles et consignes de sécurité, d'hygiène et environnementales relatives à son emploi.</p>
B	<p>Taches classiques simples souvent répétitives faisant appel à la connaissance de techniques professionnelles de base et nécessitant une période d'adaptation de l'ordre d'un mois. Niveau d'études le plus souvent CAP, BEP ou équivalent.</p>	<p>Travaux courants, manuels ou mécanisés, faisant appel à un ensemble d'opérations combinées, interdépendantes, répétitives ou analogues avec vérifications simples de conformité. Règles, usages et procédures de travail définissant le cadre général de la fonction. Actions découlant d'un choix simple entre plusieurs données.</p>	<p>Plan de travail défini par autrui à partir de consignes générales mais pouvant nécessiter des ajustements courants n'influant pas sur le travail d'autrui. Consignes et procédures simples et précises définissant le cadre de la fonction faisant l'objet de contrôle fréquent et immédiat. Autonomie et initiative limitée à l'exécution du travail. Echanges d'informations pouvant consister en l'apport d'aides ou de conseils.</p>	<p>Le salarié est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances indiquées sous l'autorité de la hiérarchie. Les vérifications nécessitent un effort d'attention en raison de leur nature et de leur variété. Le salarié alerte en cas d'anomalie et détecte les cas de non-conformité. Les responsabilités à l'égard des moyens et des matières utilisés sont élémentaires. Le salarié respecte les règles et consignes de sécurité, d'hygiène et environnementales relatives à son emploi.</p>

C	<p>L'application des techniques mises en oeuvre requiert une capacité d'analyse permettant de maîtriser les problèmes courants d'un domaine d'activité.</p> <p>Niveau d'études relevant le plus souvent du CAP de sérigraphie. Les compétences requises ont été acquises en position B ou en formation générale, technologique ou par une formation professionnelle méthodique et complète de l'ordre de 1 à 2 ans.</p>	<p>Travaux courants du domaine d'activité, manuels ou mécanisés, faisant appel à un ensemble d'opérations diversifiées combinées ou non avec vérification de conformité. Actions découlant d'un choix multiple avec plusieurs données simples à l'appréciation du salarié.</p>	<p>Plan de travail défini par autrui et pouvant nécessiter une modulation ou une répartition de flux du travail influant sur le travail d'autrui.</p> <p>Consignes et procédures de travail définissant le cadre de la fonction avec une marge de manœuvre minimale pour traiter des cas inhabituels.</p> <p>Contacts et échanges d'informations prédéfinis, le plus souvent limités à l'équipe. Actions de coopération avec autrui pour obtenir un résultat de travail en commun et apporter une aide ou un conseil à des salariés de même catégorie.</p> <p>Le salarié assume l'accueil des autres salariés en montrant le travail à effectuer sur le poste.</p>	<p>Le salarié est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances. Les responsabilités sont importantes à ce stade d'élaboration du produit.</p> <p>Le salarié doit rendre compte du travail en cours ou accompli et de ses conséquences.</p> <p>Il peut mettre en oeuvre des autocontrôles.</p> <p>Les responsabilités à l'égard des moyens et des matières utilisées sont importantes.</p> <p>Le salarié détecte et alerte en cas de non-conformité. et fait face aux dysfonctionnements courants.</p> <p>Le salarié respecte les règles de sécurité, d'hygiène et environnementales relatives à son emploi et à l'environnement du travail dans lequel il se trouve.</p>
D	<p>L'application des techniques mises en oeuvre requiert une capacité d'analyse et un savoir-faire permettant de résoudre les problèmes complexes courants d'un domaine d'activité.</p> <p>Les compétences requises ont été acquises en position C ou en formation générale, technologique ou professionnelle de niveau bac pro, ou en année complémentaire au CAP de sérigraphie.</p>	<p>Travaux délicats réalisés à l'aide de machines ou de tout autre moyen, caractérisés par un ensemble soit d'opérations présentant des difficultés du fait de leur nature et de leur diversité, soit d'opérations courantes d'un métier à enchaîner de façon cohérente, avec vérifications de conformité.</p> <p>L'action du salarié découle d'un choix multiple avec plusieurs données complexes à l'appréciation du titulaire.</p>	<p>Définition le plus souvent de son propre plan de travail dans le cadre de priorités fixées par autrui.</p> <p>Cadre de l'intervention défini par des instructions indiquant les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer.</p> <p>Contacts et échanges d'informations répétées.</p> <p>Le salarié coopère avec autrui pour obtenir un résultat de travail en commun ; il conseille des salariés en apportant son savoir-faire.</p>	<p>Le salarié est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances, en intégrant la notion d'objectifs à atteindre, sous l'autorité de sa hiérarchie.</p> <p>Les responsabilités sont importantes à ce stade d'élaboration du produit.</p> <p>Le salarié doit rendre compte du travail en cours ou accompli et de ses conséquences.</p> <p>Il met en oeuvre de façon systématique la démarche d'autocontrôle.</p> <p>Dans certaines circonstances, il exerce une responsabilité technique d'assistance sur d'autres ouvriers de positions inférieures.</p> <p>Les responsabilités à l'égard des moyens et des matières utilisées sont importantes.</p> <p>Le salarié détecte et alerte en cas de non-conformité et fait face aux dysfonctionnements connus dans le cadre de bonnes pratiques de fabrication et de réalisation précisant les limites, moyens et méthodes.</p> <p>Le salarié met en oeuvre la démarche de prévention.</p>
E	<p>L'application des techniques mises en oeuvre requiert une capacité d'analyse, un réel savoir-faire permettant de résoudre et d'anticiper les problèmes complexes d'un domaine d'activité, et une connaissance des procédures relatives au domaine professionnel.</p> <p>Le haut niveau de compétence nécessite, outre une formation méthodique générale technologique de type BTS, une expérience professionnelle confirmée.</p>	<p>Travaux particulièrement délicats, réalisés à l'aide de machines ou de tout autre moyen, définis par l'exécution et/ou l'enchaînement d'un ensemble d'opérations et d'applications caractérisées par leur complexité et leur difficulté de réalisation, associées à d'autres opérations relevant d'activités connexes.</p> <p>L'action du salarié découle de choix multiples faisant appel à des interprétations personnelles basées sur un diagnostic.</p>	<p>Fonction impliquant de définir son propre plan de travail dans le cadre de priorités fixées par autrui.</p> <p>Cadre de l'intervention défini par des instructions générales peu détaillées mais demeurant constantes impliquant un choix parmi des méthodes préalablement fixées pour atteindre des résultats.</p> <p>Contacts et échanges d'informations avec les autres salariés et/ou les interlocuteurs externes répétées.</p> <p>Le salarié coopère avec autrui pour obtenir un résultat de travail en commun ou transférer du savoir-faire; il conseille et coordonne sans responsabilité hiérarchique les salariés en apportant son savoir-faire.</p>	<p>Le salarié est responsable de la qualité de son travail et du respect des échéances, en intégrant la notion d'objectifs à atteindre.</p> <p>Le salarié agit dans le cadre d'objectifs liés aux résultats du travail dont il assume la responsabilité</p> <p>Dans certaines circonstances, le salarié exerce une responsabilité technique sur des ouvriers de positions inférieures, dont, par ses conseils, il peut coordonner l'activité.</p> <p>Les responsabilités à l'égard des coûts, des moyens et des matières utilisées sont importantes.</p> <p>Le salarié détecte les dysfonctionnements et y fait face dans le cadre de bonnes pratiques d'exécution et de fabrication.</p> <p>Le salarié met en oeuvre la démarche de prévention.</p>

F	L'application des techniques mises en œuvre requiert une capacité d'analyse, un réel savoir-faire permettant de résoudre et d'anticiper les problèmes complexes d'un domaine d'activité, et une connaissance des procédures relatives au domaine professionnel. Le haut niveau de compétence nécessite, outre une formation méthodique générale technologique ou professionnelle ou une expérience professionnelle confirmée de plusieurs années acquise généralement en position E.	Travaux particulièrement délicats, définis par l'exécution et/ou l'enchaînement d'un ensemble d'opérations et d'applications caractérisées par leur grande complexité et leur difficulté de réalisation, associées soit avec d'autres opérations relevant de spécialités connexes soit avec des opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité. L'action du salarié découle de choix multiples avec plusieurs données complexes à l'appréciation du salarié faisant appel à une réflexion préalable, à l'étude, la détermination et la proposition de spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini et à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en découlent.	Fonction impliquant de définir son propre plan de travail dans le cadre de priorités fixées par autrui en aménageant et en optimisant les moyens d'exécution. Cadre d'intervention défini par des instructions générales pouvant être complétées en recherchant des informations techniques. Contacts et échanges d'informations avec les autres salariés et/ou les interlocuteurs externes répétés. Le salarié coopère avec autrui en assurant un rôle de conseil, d'information et d'assistance sur des savoir-faire faisant appel à une haute technicité. Le salarié est capable d'assurer un tutorat.	Le salarié agit dans le cadre d'objectifs liés aux résultats du travail dont il assume entièrement la responsabilité. Dans certaines circonstances le salarié exerce une responsabilité technique sur d'autres ouvriers dont, par ses conseils, il peut coordonner l'activité. Les responsabilités à l'égard des coûts, des moyens, des matières et des programmes sont importantes. Le salarié détecte les dysfonctionnements et y fait face dans le cadre de bonnes pratiques de fabrication et de réalisation. Le salarié met en œuvre la démarche de prévention.
---	--	--	---	---

Catégorie professionnelle ' Agents de maîtrise '

En vigueur étendu

POSITION	CONNAISSANCES REQUISES, formation, adaptation et expérience	CONTENU DE L'ACTIVITÉ, degré de difficulté des moyens mis en œuvre	AUTONOMIE, initiative, communication	RESPONSABILITÉS dans l'organisation du travail
E	Le haut niveau de compétence nécessite, outre une formation méthodique générale technologique de type BTS, une expérience professionnelle confirmée.	Travaux de mise en œuvre de divers modes opératoires du métier, d'analyses d'exploitation de données en application de règles techniques connues. L'action du salarié comprend des corrections de paramètres, des choix ou des mises en forme d'informations et pouvant faire appel à une interprétation personnelle basée sur un diagnostic. Le salarié participe, à partir d'instructions précises, à l'animation d'une équipe de personnes ayant des fonctions d'exécution similaires ou complémentaires.	Fonction impliquant de définir le plan de travail, à partir d'objectifs que le salarié a pour mission d'atteindre par l'utilisation de méthodes normalement connues dont le choix et la combinaison exigent un apport personnel d'interprétation. Le salarié agit dans le cadre d'instructions générales et permanentes. Le salarié coopère avec autrui pour obtenir un résultat de travail en commun ou transférer du savoir-faire, avec une responsabilité hiérarchique Le salarié est capable de transmettre et d'expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes.	Le salarié assure le conseil, l'assistance au profit des salariés de catégories inférieures. Le fonction nécessite une capacité à organiser et superviser le travail d'une équipe. Les responsabilités à l'égard des moyens, des coûts, des matières des hommes et des programmes sont importantes mais circonscrites au domaine d'intervention. Le salarié veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve. Il participe à leur amélioration.
F	Les connaissances professionnelles approfondies ont été acquises généralement après plusieurs années en niveau E et impliquant l'assimilation de savoirs et d'usages complexes conduisant à résoudre et à anticiper les problèmes d'un ou plusieurs domaines d'activité.	Travaux consistant dans l'exécution d'un programme d'opérations variées et/ ou complexes du fait de leur technicité. L'action du salarié comprend la réalisation d'études et/ou de travaux complexes en raison de leur technicité et de leur diversité, pouvant exiger, à partir d'une interprétation personnelle, la mise en œuvre de procédures de contrôle et d'évaluation des solutions apportées. Le salarié peut prendre en charge un projet ou une équipe à partir d'un programme défini par autrui.	Fonction impliquant de définir son propre plan de travail dans le cadre de priorités générales fixées par autrui en aménageant et en optimisant les moyens d'exécution. Travaux nécessitant des comparaisons et des contrôles au vu desquels le salarié est amené à prendre des décisions et à agir en autonomie à partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, les objectifs et les règles de gestion. Le salarié dispose d'une marge d'autonomie entre la fixation des objectifs et la constatation des résultats ; les décisions sont prises en accord avec le supérieur hiérarchique. Le salarié assiste, conseille et anime des salariés de catégories inférieures de façon permanente et s'assure de la bonne fin des opérations confiées. Le salarié est capable d'assurer un tutorat.	Le salarié est responsable du travail exécuté. Le salarié est généralement associé à l'élaboration des programmes de travail, à l'application des normes et à leurs conditions d'exécution. Le salarié effectue des contrôles destinés à évaluer les résultats et à orienter les objectifs et moyens à atteindre. Les responsabilités à l'égard des moyens, des coûts, des matières, des hommes et des programmes sont importantes mais circonscrites aux domaines d'exécution. Le salarié veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve. Il participe à l'amélioration des conditions de travail. Le salarié apprécie les compétences individuelles, détermine et soumet à l'autorité supérieure les mesures destinées à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels.

G	<p>Les connaissances professionnelles ont été acquises généralement après plusieurs années en niveau F, accompagnées le plus souvent d'une formation professionnelle approfondie conduisant à une parfaite maîtrise des techniques et procédures relatives au domaine professionnel.</p>	<p>Travaux généralement constitués par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés techniques complexes comportant une part d'interprétation et d'innovation personnelle. Travaux faisant appel à une haute technicité qui amène le salarié à faire bénéficier l'ensemble du personnel de son savoir-faire. Le salarié anime une équipe ou un groupe de travail en assurant la gestion courante des activités et l'application des consignes et normes définies.</p>	<p>Fonction impliquant de définir le programme de travail pour autrui, d'en déterminer les moyens, en s'assurant de la bonne exécution des opérations confiées. Le salarié participe à l'élaboration des programmes techniques, à l'application des normes et à leur condition d'exécution. Le salarié agit à partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité, définissant l'objectif de travail et précisant le cadre de ses activités, les moyens objectifs et règles de gestion ; il est associé à l'élaboration des directives. Le salarié assume un rôle permanent d'assistance de conseil en établissant notamment des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats de travail d'autrui. Il anime et coordonne des salariés de catégories inférieures, et/ou de même catégorie, de façon permanente.</p>	<p>Le salarié assure la responsabilité du travail exécuté et commandé. Le salarié dispose de larges responsabilités sous l'autorité d'un cadre qui peut-être le chef d'entreprise. Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Le salarié peut assumer un commandement technique. Les responsabilités à l'égard des moyens, des coûts, des matières, des hommes et des programmes sont importantes mais circonscrites aux domaines d'exécution. Le salarié veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve. Il participe à l'amélioration des conditions de travail et est capable de prendre et de coordonner des décisions immédiates en cas de situations imprévues. Le salarié apprécie les compétences individuelles, détermine et soumet à l'autorité supérieure les mesures destinées à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels, et participe à leur application.</p>
---	--	--	--	---

Catégorie professionnelle ' Ingénieurs et cadres '

En vigueur étendu

POSITION	CONNAISSANCES REQUISES, formation, adaptation et expérience	CONTENU DE L'ACTIVITÉ, degré de difficulté des moyens mis en œuvre	AUTONOMIE, initiative, communication	RESPONSABILITÉS dans l'organisation du travail
G	<p>Connaissances structurées des diverses techniques et procédures du domaine professionnel acquises par formation initiale ou continue générale de niveau II minimum. Le salarié s'adapte rapidement à l'entreprise et à son environnement.</p>	<p>Fonction consistant en la réalisation de travaux d'exécution de contrôle d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale portant sur des projets techniques, et/ou Fonction consistant en un commandement sur un ensemble de salariés de positions inférieures. Le salarié assume l'animation d'une équipe ou d'un groupe de travail affecté à un même projet, il assure la transmission de ses connaissances.</p>	<p>Le salarié agit dans le cadre d'instructions permanentes, de directives précises et, le cas échéant, de délégation propre à son domaine d'activité. Il prend les décisions découlant de ses missions et assume la réalisation des objectifs pour les projets dont il a la charge. Le salarié anime, coordonne et encadre des salariés de catégories inférieures et/ou de même catégorie, de façon permanente, en s'assurant de la bonne fin des opérations confiées. Le salarié entretient des relations ponctuelles avec l'extérieur dans le cadre d'instructions précises.</p>	<p>Le salarié est responsable de la définition et du suivi du programme d'autrui ; il détermine, le cas échéant, les moyens à mettre en œuvre. Le salarié assume le lien entre les services avec une responsabilité hiérarchique sur des salariés de catégorie inférieure. Les responsabilités à l'égard des moyens, des coûts, des matières, des hommes et des programmes sont importantes mais souvent limitées au domaine d'activité. Le salarié met en œuvre la démarche de prévention et plus généralement veille à faire respecter l'application des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales en participant à leur amélioration dans son domaine d'activité.</p>
H	<p>Maîtrise de concepts, principes et pratiques acquis après une formation initiale de niveau supérieur ou continue acquise généralement après plusieurs années d'expérience en position G Nécessité d'une expérience confirmée ayant permis une acquisition de connaissance approfondie des techniques et procédures du domaine professionnel ainsi que des activités connexes. Le salarié s'approprie rapidement tous les aspects de sa mission.</p>	<p>Mission consistant en des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale portant sur des projets techniques faisant appel à une expérience confirmée offrant une maîtrise complète et une large expertise, et/ou Mission de direction ou de coordination d'un ensemble de salariés placés sous son autorité. Le salarié assume la direction et la coordination d'équipe ou de groupe de salariés affectés à des projets différents.</p>	<p>Le salarié agit dans le cadre d'objectifs et d'indication générale. Il intervient le plus souvent par délégation de pouvoir. Le salarié contribue à la définition de ses objectifs. Le salarié assume la conduite de projets importants nécessitant des relations de négociation avec d'autres secteurs ou activités internes. Le salarié représente l'entreprise à l'extérieur dans le cadre de directives</p>	<p>Le salarié assume la direction et la coordination d'équipe ou de groupe de salariés de positions inférieures affectés à des projets différents. Les responsabilités des moyens, des coûts, des matières, des hommes et des programmes sont importantes, larges et variées. Le salarié veille à faire respecter l'application des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales et participe à leur amélioration et leur adaptation au niveau de l'entreprise.</p>

I	Maîtrise complète de concepts, principes et pratiques acquis après une formation initiale de niveau supérieur ou continue acquise généralement après plusieurs années au niveau H. Nécessité d'une large et grande expérience professionnelle.	Mission consistant en des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale portant sur des projets importants ou complexes influant sur la stratégie de l'entreprise et faisant appel à une haute expertise, et/ou Mission de direction ou de coordination d'une structure complexe. Le salarié est amené à résoudre des problèmes variés avec choix de la solution la plus adaptée tenant compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial.	Le salarié assume un rôle de direction et assure la conduite de projets stratégiques permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise. Le salarié propose ses propres objectifs. Le salarié intervient le plus souvent par délégation de pouvoir dans le cadre de directives générales permanentes l'autorisant à représenter et engager l'entreprise à l'extérieur dans les relations de négociation à enjeux financiers importants (fournisseurs, des clients, des partenaires).	Le salarié dispose d'une totale responsabilité des résultats de l'entité ou de la mission qu'il assume. Les responsabilités à l'égard des moyens, des coûts, des matières, des hommes et des programmes sont générales et très importantes. Le salarié est responsable des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales applicables à l'entreprise.
Hors statut : fonction de direction ou de coordination de plusieurs services pouvant être hétérogènes. Elaboration et définition des objectifs, budgets et orientations stratégiques de l'entreprise.				

Accord professionnel ' Classification ' Lexique

En vigueur étendu

Activité connexe : expression utilisée lorsque le travail implique la mise en oeuvre de connaissances ayant un rapport de similitude avec le métier.

Adaptation : faculté à maîtriser son activité et sa situation de travail ; aptitude à modifier son comportement pour répondre harmonieusement à des situations nouvelles de travail.

Aptitude : capacité à exercer une activité.

Autonomie : degré de liberté dont la personne dispose dans la réalisation de son travail, en tenant compte des ordres reçus.

Classification professionnelle : système d'organisation, par catégories et positions hiérarchiques, de la situation des salariés au sein d'une branche, d'une entreprise, d'une unité de travail.

Connaissance : fait ou manière de connaître, c'est-à-dire fait d'être capable de former une idée, un concept, et/ou de savoir réaliser une prestation, un acte.

Consigne : ordre simple, précis et détaillé.

Directive : ordre définissant l'objectif à atteindre.

Contrôle : suivi de l'exécution du travail.

Communication : fait d'établir une relation dynamique qui intervient dans un fonctionnement de passage ou d'échange de messages entre un sujet émetteur et un sujet récepteur.

Domaine d'activité : unité de travail spécifique constituant le champ d'intervention du salarié.

Domaine professionnel : ensemble des différents domaines d'activité qu'embrassent la sérigraphie et les procédés numériques connexes.

Expérience : ensemble des connaissances et du savoir-faire acquis par une pratique professionnelle.

Fonction : rôle caractéristique que joue une personne dans l'ensemble dont elle fait partie ; ensemble des situations concrètes de travail qui répondent à la même finalité et dont les activités sont similaires ou proches.

Formation : ensemble des moyens pédagogiques, scolaires et professionnels mis en oeuvre pour préparer le salarié à l'exercice d'une activité.

Initiative : action du salarié qui propose et choisit les moyens les plus appropriés pour la réalisation des tâches confiées ; aptitude à agir, à entreprendre.

Instruction : ordre indiquant les actions indispensables à accomplir et/ou les modes opératoires types à appliquer et/ou les objectifs à atteindre.

Métier : genre d'occupation manuelle ou mécanique qui exige un apprentissage ; capacité d'exécuter des tâches ou des opérations selon les règles de l'art.

Position hiérarchique : matérialisation de la situation du salarié dans la grille des classifications professionnelles.

Polycompétence : capacité vérifiée à tenir complètement, de manière discontinue mais répétitive, un ou plusieurs autres postes d'une même position relevant d'un autre domaine d'activité, les postes en question nécessitant un réel effort d'adaptation, ce qui exclut les tâches ou postes de proximité accessibles sans formation ni expérience complémentaire.

Polyvalence : qui consiste en la capacité vérifiée à tenir complètement, de manière discontinue mais répétitive, un autre poste dans le même domaine d'activité.

Rémunération : salaire minimum additionné de tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Responsabilité : fait d'être garant de ses actes professionnels dans le cadre des ordres et/ou des délégations reçus.

Salaire mensuel minimum conventionnel : salaire conventionnel garanti au salarié en fonction de sa position hiérarchique habituelle.

Technique : ensemble des procédés et méthodes d'un métier.

Avenant

En vigueur étendu

Consécutivement à l'application de l'accord sur les classifications professionnelles, les parties signataires conviennent de modifications à apporter à la convention collective nationale.

Ces modifications entreront en vigueur à compter du 1er septembre 2003, date d'entrée en vigueur de l'accord de classification.

Elles ne seront néanmoins applicables aux entreprises qu'à compter de la date de mise en place effective dans l'entreprise des nouveaux positionnements hiérarchiques.

Transitoirement, les anciennes dispositions conventionnelles restent applicables. Elles seront, en tout état de cause, définitivement remplacées à compter du 1er janvier 2005.

(voir les articles modifiés)

ANNEXE, Illustrations à valeur d'exemple ANNEXE V

En vigueur étendu

Créé par avenant n° 1 du 1-4-2004 BOCC 2004-18 étendu par arrêté du 15-7-2004 JORF 25-7-2004.

En accord avec les éléments de méthodologie fixés à l'article 4 de l'accord professionnel, les entreprises pourront se référer à la méthodologie arrêtée ci-après.

Dans tous les cas, elles veilleront au respect de la procédure d'information et de concertation prévue au même article.

Le choix d'une méthode pour conduire les travaux dans l'entreprise est du ressort de celle-ci. Elaborer la classification des fonctions de façon centralisée ou participative doit relever d'un choix d'entreprise cohérent avec ses particularités.

Les parties signataires de l'accord sur les classifications invitent néanmoins les entreprises à privilégier une démarche de concertation afin de se prêter à une évaluation par consensus, tendant à l'acceptabilité la plus large possible avec les intéressés.

Les exemples fournis constituent une illustration du travail d'analyse et d'évaluation des fonctions et de classement dans la nouvelle grille de classification. Cette illustration reste cependant purement indicative, l'évaluation des fonctions dépendant de la spécificité de chaque entreprise et relevant de son domaine de compétence. L'exercice d'une même fonction dans deux entreprises différentes ne correspondra pas forcément à un même positionnement hiérarchique. De même une fonction dans une entreprise pourra évoluer avec le temps et correspondre à autre niveau hiérarchique.

AIDE-COMPTABLE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ' EMPLOYÉS '

En vigueur étendu

Créé par avenant n° 1 du 1-4-2004 BOCC 2004-18 étendu par arrêté du 15-7-2004 JORF 25-7-2004.

Etape n° 1 : identification des postes et/ou des fonctions

La première étape de la classification consiste à recenser et identifier les différents postes de travail, puis les fonctions qui les caractérisent telles qu'elles sont effectivement exercées dans l'entreprise.

L'inventaire des fonctions fait ressortir l'existence d'un service ' comptabilité ' comprenant :

- un poste de ' chef-comptable ' ;
- un poste ' d'aide-comptable ' .

Le poste ' d'aide-comptable ' est retenu pour la présente illustration.

Etape n° 2 : descriptif de la fonction

La deuxième étape consiste à décrire le contenu de la fonction afin de disposer de l'information nécessaire à son évaluation. Il y a notamment lieu de faire ressortir le contenu de l'activité, le degré de difficulté des moyens mis en oeuvre, le degré d'autonomie et d'initiative, l'étendue des responsabilités, l'ensemble des connaissances et savoir-faire nécessaires pour occuper la fonction.

Fiche de description de la fonction

Service comptabilité. - ' Aide-comptable '

Fiche réalisée :

- le 00/00/0000 ;
- par chef comptable.

Intitulé de l'ancienne classification : aide-comptable statut ' employé '

Finalité :

- assiste le comptable dans les travaux au quotidien ;
- décharge le comptable d'un certain nombre de tâches administratives.

Activités constatées :

- effectue des travaux comptables élémentaires en appliquant des directives précises en respectant les échéances ;
- établit les traites ou chèques correspondant aux factures fournisseurs ;
- pointe les comptes auxiliaires ;
- saisit tout type de données sur les supports comptables appropriés ;
- classe certains documents comptables ;
- s'occupe de la remise de chèques.

Position dans la structure hiérarchique :

- sous la responsabilité du comptable ;
- pas de niveau hiérarchique inférieur.

Recrutement :

- minimum bac pro secrétariat/comptabilité ;
- 2 à 3 années d'expérience ;
- bonnes connaissances en technique comptable ;
- maîtrise des logiciels comptables.

Rôle dans l'organisation :

- assiste le comptable ;
- est en relation avec le service client et les commerciaux ;
- pas de transfert de compétences notable.

Appréciation de la performance :

- standards de performance définis par le chef comptable ;
- appréciation au jour le jour ;
- contrôle de la réalisation d'objectifs précis, échéancier à respecter.

Gestion des carrières :

- formation nouveaux logiciels ;
- évolution possible vers le poste de comptable (formation externe) ;
- évolution possible vers le poste d'employé service recouvrement (pas de formation spécifique nécessaire, apprentissage de terrain).

Etape n° 3 : définition de la catégorie professionnelle

La troisième étape consiste, à partir du descriptif de la fonction (étape n° 2), à définir la catégorie professionnelle à laquelle elle se rattache : ' ouvriers et techniciens ', ' employés ', ' agents de maîtrise ' ou ' ingénieurs et cadres '.

Indices :

- ancienneté catégorie professionnelle ' employés ' ;
- aucune fonction de commandement constatée ;

- fonction administrative et/ou de gestion ;
- définitions des catégories données à l'article 3-1 de l'accord professionnel : la catégorie ' employés ' accueille généralement les salariés occupés de manière principale à des fonctions administratives et/ou de gestion qui ne nécessitent pas de responsabilités particulières d'encadrement ou de direction.

La fonction est admise dans la catégorie professionnelle ' employé '.

NB. - En application de l'article 8 de l'accord professionnel, la mise en application du nouveau système de classification dans l'entreprise ne peut avoir pour conséquence de modifier, en défaveur du salarié, sa catégorie professionnelle.

Etape n° 4 : évaluation de la fonction

La quatrième étape consiste, à partir de la description de fonction et de la définition des critères classants, en un travail d'analyse et d'évaluation de la fonction étudiée. A l'issue de cette étape, la fonction recensée dans l'entreprise sera dotée d'un profil d'évaluation.

Fiche d'évaluation de la fonction

Connaissance requise, formation, adaptation et expérience :

- minimum bac pro secrétariat/comptabilité ;
- 2 à 3 années d'expérience ;
- bonnes connaissances en technique comptable ;
- maîtrise des logiciels comptables.

Contenu d'activité, degré de difficulté des moyens mis en oeuvre :

- assiste le chef comptable ;
- effectue des travaux comptables élémentaires ;
- maîtrise des logiciels comptables, maîtrise des techniques comptables.

Autonomie, initiative, communication :

- sous la responsabilité du chef comptable ;
- pas de niveau hiérarchique inférieur ;
- relation avec le service client et les commerciaux ;
- aucune relation notable en termes de transfert de compétence.

Responsabilités dans l'organisation du travail :

- sous la responsabilité du chef comptable ;
- responsable des travaux comptables élémentaires ;
- modulation du plan de travail en fonction des échéances.

Le positionnement préalable de la fonction

Il s'agit d'attribuer à chaque fonction identifiée la position hiérarchique correspondante (position ' A ' à ' I ') en confrontant les critères dégagés par l'évaluation avec les ' critères classants ' définis dans la grille de classification. L'entreprise obtiendra ainsi la position hiérarchique de référence de la fonction évaluée.

Action 1 : comparaison du profil d'évaluation de la fonction avec les critères classants du niveau A.

Constat 1 : la fonction répond à l'ensemble des critères classants du niveau A.

Action 2 : comparaison du profil d'évaluation de la fonction avec les critères classants du niveau B.

Constat 2 : la fonction répond à l'ensemble des critères classants du niveau B.

Action 3 : comparaison du profil d'évaluation de la fonction avec les critères classants du niveau C.

Constat 3 : la fonction répond à l'ensemble des critères classants du niveau C.

Action 4 : comparaison du profil d'évaluation de la fonction avec les critères classants du niveau D.

Constat 4 : la fonction ne répond pas à un ou plusieurs critères classants du niveau D.

Conclusion : la fonction ' aide-comptable ' évaluée correspond au niveau hiérarchique C (niveau moyen de référence).

Etape n° 5 : le positionnement du titulaire de la fonction

La cinquième étape consiste à attribuer une position hiérarchique individuelle au titulaire de la fonction en se fondant sur la vérification des critères classants attachés à l'exercice de la fonction correspondant à la position hiérarchique définie à l'étape n° 4.

L'évaluation du titulaire de la fonction

Profil d'évaluation du salarié dans l'exercice de sa fonction

Connaissance requise, formation, adaptation et expérience :

- titulaire d'un bac pro secrétariat/comptabilité ;
- dispose de 3 années d'expérience ;
- bonnes connaissances en technique comptable.

Contenu d'activité, degré de difficulté des moyens mis en oeuvre :

- bonne capacité d'analyse ;
- bonne capacité d'interprétation personnelle ;
- fait face, sans difficulté, aux problèmes complexes courants ;
- bonne maîtrise des logiciels comptables.

Autonomie, initiative, communication :

- bon contact avec les autres services (service client, commerciaux) ;
- bon contact avec l'extérieur (notamment relance des impayés).

Responsabilités dans l'organisation du travail :

- respect des échéances ;
- mise en oeuvre systématique de la démarche d'autocontrôle ;
- capacité à faire face aux dysfonctionnement communs ;
- respect des règles de sécurité et d'hygiène élémentaires.

Le positionnement du titulaire de la fonction (fonction exercée)

(Rappel de l'étape n° 4 : la fonction ' aide comptable ' a été évaluée au niveau hiérarchique C.)

Action :

- comparaison des éléments retenus consécutivement au profil d'évaluation avec les critères classants du niveau C de l'accord professionnel ' classification '.

Constat :

- les critères du niveau C sont respectés.

Conclusion : le titulaire de la fonction ' aide-comptable ' est positionné au niveau hiérarchique C.

Variante 1

Le profil d'évaluation montre une absence totale d'échanges et de contacts, hors supérieur hiérarchique, avec les autres salariés et les éventuels intervenants extérieurs. En outre, le salarié semble réticent à s'engager dans des coopérations avec autrui.

Il ne répond donc pas à l'ensemble des critères classants dégagés pour le niveau C.

Le salarié pourra être positionné en niveau B, si toutefois il remplit l'ensemble des critères définis pour ce niveau.

L'obtention des critères classants manquants pourra être réalisée dans le futur par une volonté individuelle d'amélioration des compétences, soit par la mise en oeuvre d'un dispositif de formation tendant à améliorer les résultats constatés sur le critère communication. L'entretien individuel prévu à l'article 6 de l'accord professionnel du 13 juin 2003, sera l'occasion de faire le point sur les possibilités d'évolution au sein de la grille de classification. L'entreprise s'engage à favoriser l'obtention des critères classants manquants.

Variante 2

Le salarié répond à l'ensemble des critères classants du niveau C.

Le profil d'évaluation montre une implication dans la gestion des recouvrements. Le salarié relance directement les clients et organise les procédures précontentieuses en collaboration avec un service juridique spécialisé extérieur. Pour ce faire, le salarié a suivi une formation spécifique.

Il apparaît que les compétences du salarié sont supérieures à celles exigées au niveau C. Il ne sera pas positionné dans la position supérieure, puisqu'il ne répond pas à l'ensemble des critères classants déterminés pour la position D. Néanmoins, l'entreprise en tiendra compte dans la gestion de sa politique de valorisation de l'expérience et des compétences individuelles (politiques de rémunération, mise en oeuvre de formations spécifiques permettant l'évolution de carrière, etc.).

Garanties pour les salariés présents dans l'entreprise au jour de la mise en application des dispositions de l'accord

Les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1er septembre 2003 sont assurés de conserver l'intitulé de la fonction qu'ils occupaient avant la mise en place des nouvelles dispositions conventionnelles et de bénéficier du niveau hiérarchique découlant de l'évaluation de la fonction.

Au cas où il s'avérerait que le salarié ne vérifierait pas l'ensemble des critères classants correspondant au niveau hiérarchique de la fonction occupée, l'entreprise s'engage à favoriser l'acquisition des critères classants manquants.

Etapes n°s 6 et 7 : présentation et proposition de la nouvelle classification

La sixième étape consistera à vérifier la cohérence individuelle et collective du positionnement retenu.

La septième et dernière étape consistera à présenter et proposer la nouvelle classification au salarié en tenant compte, le cas échéant, de la procédure spécifique d'information auprès des représentants du personnel :

- vérification de la cohérence globale ;
- communication et information générale par le responsable du dossier classification ;
- information des institutions représentatives du personnel : commission ad hoc consultative (art. 4-2 de l'accord professionnel), information et consultation du comité d'entreprise (application de l'art. L. 432-1 du code du travail) ;
- notification par écrit au salarié de son positionnement hiérarchique ;
- le cas échéant gestion des cas individuels de réclamation.

CONDUCTEUR MACHINE D'IMPRESSION CATÉGORIE ' OUVRIERS ET TECHNICIENS '

En vigueur étendu

Créé par avenant n° 1 du 1-4-2004 BOCC 2004-18 étendu par arrêté du 15-7-2004 JORF 25-7-2004.

Etape n° 1 : identification de la fonction

La première étape de la classification consiste à recenser et identifier les différents postes de travail, puis les fonctions qui les caractérisent telles qu'elles sont effectivement exercées dans l'entreprise.

L'inventaire des postes de travail fait ressortir l'existence d'un service ' impression ' comprenant :

- un poste de ' chef d'atelier ' ;
- 4 postes ' de conducteurs de machine d'impression '.

Le poste de ' conducteur de machine d'impression ' est retenu pour la présente illustration.

Etape n° 2 : descriptif de la fonction

La deuxième étape consiste à décrire le contenu de la fonction afin de disposer de l'information nécessaire à son évaluation. Il y a notamment lieu de faire ressortir le contenu de l'activité, le degré de difficulté des moyens mis en oeuvre, le degré d'autonomie et d'initiative, l'étendue des responsabilités, l'ensemble des connaissances et savoir-faire nécessaires pour occuper la fonction.

Fiche de description de la fonction

' Conducteur de machine d'impression '

Fiche réalisée :

- le 00/00/0000 ;
- par le chef d'atelier.

Intitulé de l'ancienne classification :

- Tireur sur machine classification ' ouvrier '.

Finalité :

- réalise des impressions de feuilles ou de plaques, avec une machine simple ou complexe utilisant la technique de la sérigraphie.

Activités constatées :

Effectue les travaux élémentaires en appliquant des directives précises en respectant les règles de l'art :

- prépare et contrôle les teintes ;
- vérifie les chromies ;
- exécute le calage ;
- conduit la machine d'impression en s'assurant que tous les réglages mécaniques correspondent bien aux paramètres ;
- s'occupe de la maintenance préventive et corrective de niveau I.

Position dans la structure hiérarchique :

- sous la responsabilité du chef d'atelier ;
- le niveau hiérarchique inférieur peut être un aide-conducteur ou un conducteur débutant.

Recrutement :

- minimum CAP de sérigraphie ;
- 2 à 3 années d'expérience dans la fonction ;
- bonnes connaissances des techniques et des matériaux ;
- maîtrise des machines semi-automatiques à automatiques.

Rôle dans l'organisation :

- est autonome dans sa fonction en suivant avec précision des instructions particulières pour mettre en oeuvre des matériaux complexes selon des méthodes connues et permanentes ;
- est en relation directement ou indirectement avec les autres services de la production.

Appréciation de la performance :

- standards de performance définis par le chef d'atelier, ou par le responsable de production ou le chef d'entreprise ;
- appréciation au jour le jour ;
- contrôle de la réalisation des objectifs particuliers définis à travers les dossiers de production et des objectifs généraux définis par la direction de l'entreprise et le chef d'atelier.

Gestion des carrières :

- formation sur des nouvelles machines d'impression ;
- formation sur les techniques des matières premières, de leur mise en oeuvre et leurs comportements ;
- formation sur les méthodes d'impression plus performantes ou plus techniques que les opérations courantes ;
- évolution possible vers les postes d'agent de maîtrise impression (responsable d'un groupe de conducteurs) et de chef d'atelier impression.

Etape n° 3 : définition de la catégorie professionnelle

La troisième étape consiste, à partir du descriptif de la fonction (étape 2), à définir la catégorie professionnelle à laquelle elle se rattache : ' ouvriers et techniciens ', ' employés ', ' agents de maîtrise ' ou ' ingénieurs et cadres '.

Indices :

- ancienne catégorie professionnelle ' ouvriers ' ;
- aucune fonction de commandement constatée ;
- fonction de production ;
- définitions des catégories données à l'article 3-1 de l'accord professionnel :

' La catégorie 'ouvriers et techniciens' accueille généralement les salariés occupés, de façon courante, à des tâches manuelles et/ou mécaniques faisant appel, en fonction des positions, à une connaissance et un contrôle professionnel des applications pratiques des diverses techniques utilisées. Ces tâches ne nécessitent pas de responsabilités particulières d'encadrement ou de direction. '

La fonction est admise dans la catégorie professionnelle ' ouvriers et techniciens '.

NB.- En application de l'article 8 de l'accord professionnel, la mise en application du nouveau système de classification dans l'entreprise ne peut avoir pour conséquence de modifier, en défaveur du salarié, sa catégorie professionnelle.

Etape n° 4 : évaluation de la fonction

La quatrième étape consiste, à partir de la description de fonction et de la définition des critères classants, en un travail d'analyse et d'évaluation de la fonction étudiée. A l'issue de cette étape, la fonction recensée dans l'entreprise sera dotée d'un profil d'évaluation.

Fiche d'évaluation de la fonction

Connaissance requise, formation, adaptation et expérience :

- minimum CAP de sérigraphie ;
- 2 à 3 années d'expérience ;
- bonne connaissance des matériaux ;
- maîtrise des machines d'impression.

Contenu d'activité, degré de difficultés des moyens mis en oeuvre :

- effectue tous types de travaux d'impression ;
- maîtrise les techniques de quadrichromie ;
- connaît la technologie des encres et maîtrise la colorimétrie.

Autonomie, initiative, communication :

- sous la responsabilité du chef d'atelier ;
- pas de niveau hiérarchique inférieur ;
- mise en oeuvre conforme aux règles de l'art selon des directives précises connues à travers un dossier de production.

Responsabilités dans l'organisation du travail :

- sous la responsabilité du chef d'atelier ;
- responsable de la qualité des travaux réalisés et du respect des indications fournies.

Le positionnement préalable de la fonction

Il s'agit d'attribuer à chaque fonction identifiée la position hiérarchique correspondante (position ' A ' à ' I ') en confrontant les critères dégagés par l'évaluation avec les ' critères classants ' définis dans la grille de classification. L'entreprise obtiendra ainsi la position hiérarchique de référence de la fonction évaluée.

Action 1 : comparaison du profil d'évaluation de la fonction avec les critères classants du niveau A.

Constat 1 : la fonction répond à l'ensemble des critères classants du niveau A.

Action 2 : comparaison du profil d'évaluation de la fonction avec les critères classants du niveau B.

Constat 2 : la fonction répond à l'ensemble des critères classants du niveau B.

Action 3 : comparaison du profil d'évaluation de la fonction avec les critères classants du niveau C.

Constat 3 : la fonction ne répond pas à l'ensemble des critères classants du niveau C.

Conclusion : la fonction ' conducteur machine d'impression ' évaluée correspond au niveau hiérarchique B (niveau moyen de référence).

Etape n° 5 : le positionnement du titulaire de la fonction

La cinquième étape consiste à attribuer une position hiérarchique individuelle au titulaire de la fonction en se fondant sur la vérification des critères classants attachés à l'exercice de la fonction qui correspond à la position hiérarchique définie à l'étape n° 4.

L'évaluation du titulaire de la fonction

Profil d'évaluation du salarié dans l'exercice de sa fonction

Connaissance requise, formation, adaptation et expérience :

- titulaire d'un CAP sérigraphie ;
- dispose de 8 années d'expérience ;
- bonnes connaissances des techniques d'impression sur machine automatique cylindre.

Contenu d'activité, degré de difficultés des moyens mis en oeuvre :

- bonne capacité d'analyse ;
- bonne capacité d'interprétation personnelle ;
- fait face, sans difficulté, aux problèmes survenant pendant les impressions ;
- bonne maîtrise de l'impression en quadrichromie.

Autonomie, initiative, communication :

- bon contact avec les autres services ;
- comprend très rapidement les objectifs à atteindre (délai, qualité) ;
- prend facilement des décisions en cas de difficultés techniques.

Responsabilités dans l'organisation du travail :

- respect des délais ;
- mise en oeuvre systématique de la démarche d'autocontrôle ;
- capacité à faire face aux dysfonctionnements communs ;
- respect des règles de sécurité et d'hygiène élémentaires.

Le positionnement du titulaire de la fonction (fonction exercée)

(Rappel de l'étape n° 4 : la fonction ' conducteur machine d'impression ' a été classée au niveau hiérarchique B.)

Action :

- comparaison des éléments retenus consécutivement au profil d'évaluation avec les critères classants du niveau B de l'accord professionnel ' classifications '.

Constat :

- les critères du niveau B sont tous respectés, ainsi qu'une partie des critères du niveau C.

Conclusion : le titulaire de la fonction ' conducteur machine d'impression ' est positionné au niveau hiérarchique B.

Variante

Le salarié répond à l'ensemble des critères classants du niveau B.

Après analyse du profil du titulaire dans sa fonction, il apparaît que ses compétences sont supérieures à celles exigées au niveau B. Il ne sera pas positionné dans la position supérieure, puisqu'il ne répond pas à l'ensemble des critères classants déterminés pour la position C.

Néanmoins, l'entreprise peut en tenir compte dans la gestion de sa politique de valorisation de l'expérience et des compétences individuelles (politique de rémunération, mise en oeuvre de formations spécifiques permettant l'évolution de carrière, etc.).

Etapes n°s 6 et 7 : présentation et proposition de la nouvelle classification

La sixième étape consistera à vérifier la cohérence individuelle et collective du positionnement retenu.

La septième et dernière étape consistera à présenter et proposer la nouvelle classification au salarié en tenant compte, le cas échéant, de la procédure spécifique d'information auprès des représentants du personnel :

- vérification de la cohérence globale ;
- communication et information générale par le responsable du dossier classification ;
- information des institutions représentatives du personnel : commission ad hoc consultative (art. 4-2 de l'accord professionnel), information et consultation du comité d'entreprise (application de l'art. L. 432-1 du code du travail) ;
- notification par écrit au salarié de son positionnement hiérarchique ;
- le cas échéant gestion des cas individuels de réclamation.

FONCTION CHEF D'ÉQUIPE IMPRESSION CATÉGORIE ' AGENTS DE MAÎTRISE '

En vigueur étendu

Créé par avenant n° 1 du 1-4-2004 BOCC 2004-18 étendu par arrêté du 15-7-2004 JORF 25-7-2004.

Etape n° 1 : identification de la fonction

La première étape de la classification consiste à recenser et identifier les différents postes de travail, puis les fonctions qui les caractérisent telles qu'elles sont effectivement exercées dans l'entreprise.

L'inventaire des postes de travail fait ressortir l'existence d'un service ' impression ' comprenant :

- un poste de ' chef d'atelier ' ;
- 2 postes ' de chef d'équipe ' ;
- 8 postes ' conducteurs de machine d'impression ' ;
- 1 poste de coloriste et 1 poste de clicheur.

Le poste ' chef d'équipe impression ' est retenu pour la présente

illustration.

Etape n° 2 : descriptif de la fonction

La deuxième étape consiste à décrire le contenu de la fonction afin de disposer de l'information nécessaire à son évaluation. Il y a notamment lieu de faire ressortir le contenu de l'activité, le degré de difficulté des moyens mis en oeuvre, le degré d'autonomie et d'initiative, l'étendue des responsabilités, l'ensemble des connaissances et savoir-faire nécessaires pour occuper la fonction.

Fiche de description de la fonction

' Chef d'équipe impression '

Fiche réalisée :

- le 00/00/0000 ;
- par le chef d'atelier.

Intitulé de l'ancienne classification :

- chef d'équipe classification ' agent de maîtrise CM 1 - technicité A et B '.

Finalité :

- encadre plusieurs conducteurs de machine d'impression qui peuvent être sur des machines simples ou complexes utilisant la technique de la sérigraphie.

Activités constatées :

- met en place un ensemble de travaux qui seront exécutés simultanément par les conducteurs de machines d'impression, en appliquant des règles techniques connues et en respect des règles de l'art ;
- organise les autres opérations nécessaires en amont de l'impression, telles que la préparation des matières premières, des encres et des pochoirs ;
- contrôle la qualité finale des produits imprimés ;
- corrige les paramètres ;
- est responsable des délais d'exécution ;
- s'occupe de la maintenance préventive et corrective de niveau II.

Position dans la structure hiérarchique :

- sous la responsabilité du chef d'atelier ;
- le niveau hiérarchique inférieur est constitué des conducteurs confirmés ou débutants, les aides-conducteurs éventuels et les techniciens périphériques tels que coloriste et clicheur.

Recrutement :

- minimum CAP de sérigraphie avec des formations techniques complémentaires spécifiques ;
- 2 à 3 années d'expérience dans la fonction ;
- 5 à 10 années d'expérience en impression sérigraphie ;
- très bonne connaissance des matériaux imprimables et des encres ;
- maîtrise tout type de machines courantes ;
- très bonne connaissance des techniques de clichage et de colorimétrie ;
- bonne connaissance de la photogravure et des opérations de façonnage.

Rôle dans l'organisation :

- est autonome dans sa fonction dans le cadre d'instructions générales et permanentes ;
- met en oeuvre les opérations d'impression simples ou complexes, en parfaite connaissance des matériaux mis en jeu, et selon des méthodes connues dont le choix et la combinaison résultent d'une interprétation personnelle ;
- est en relation directement ou indirectement avec les autres services de la production ;
- participe à la formation des ouvriers.

Appréciation de la performance :

- standards de performance définis par le chef d'atelier, ou par le responsable de production ou le chef d'entreprise ;
- contrôle de la réalisation des objectifs particuliers définis à travers les dossiers de production et des objectifs généraux définis par la direction de l'entreprise et le chef d'atelier.

Gestion des carrières :

- formation sur des nouvelles machines d'impression ;
- formation sur les techniques des matières premières, de leur mise en oeuvre et leurs comportements ;
- formation sur les méthodes d'impression plus performantes ou plus techniques que les opérations courantes ;
- évolution possible vers les postes d'agent de maîtrise impression et de chef d'atelier impression.

Etape n° 3 : définition de la catégorie professionnelle

La troisième étape consiste, à partir du descriptif de la fonction (étape 2) à définir la catégorie professionnelle à laquelle elle se rattache : ' ouvriers et techniciens ', ' employés ', ' agents de maîtrise ' ou ' ingénieurs et cadres '.

Indices :

- ancienne catégorie professionnelle ' agents de maîtrise, ingénieurs et cadres ' ;
- aucune fonction de commandement constatée ;
- fonction de production ;
- définitions des catégories données à l'article 3-1 de l'accord professionnel :

' La catégorie 'agents de maîtrise' regroupe généralement les salariés qui assument la responsabilité d'équipes et/ou de service, de travaux collectifs consistant en la mise en oeuvre de divers modes opératoires, d'analyse ou d'exploitation de données en application de règles connues ou non. Les agents de maîtrise assurent généralement les liaisons fonctionnelles et hiérarchiques. '

La fonction est admise dans la catégorie professionnelle ' agents de maîtrise '.

NB. - En application de l'article 8 de l'accord professionnel, la mise en application du nouveau système de classification dans l'entreprise ne peut avoir pour conséquence de modifier, en défaveur du salarié, sa catégorie professionnelle.

Etape n° 4 : évaluation de la fonction

La quatrième étape consiste, à partir de la description de fonction et de la définition des critères classants, en un travail d'analyse et d'évaluation de la fonction étudiée. A l'issue de cette étape, la fonction recensée dans l'entreprise sera dotée d'un profil d'évaluation.

Fiche d'évaluation de fonction

Connaissance requise, formation, adaptation et expérience :

- minimum CAP de sérigraphie plus formations techniques complémentaires ;
- 2 à 3 années d'expérience dans la fonction, et 5 à 10 années d'expérience en impression sérigraphique ;
- très bonne connaissance des matériaux et des machines d'impression ;

Contenu d'activité, degré de difficultés des moyens mis en oeuvre :

- effectue tous types de travaux d'impression ;
- maîtrise les techniques de quadrichromie ;
- connaît la technologie des encres et maîtrise la colorimétrie ;
- maîtrise les opérations de clichage.

Autonomie, initiative, communication :

- sous la responsabilité du chef d'atelier ;
- dirige une équipe de 3 à 6 ouvriers conducteurs de machine d'impression ;
- lancement de tous types de dossiers de production ;
- assure des petites formations.

Responsabilités dans l'organisation du travail :

- sous la responsabilité du chef d'atelier, organise toutes les tâches des salariés de son équipe ;
- responsable de la qualité des travaux réalisés et du respect des indications et des consignes générales.

Le positionnement préalable de la fonction

Il s'agit d'attribuer à chaque fonction identifiée, la position hiérarchique correspondante (position ' A ' à ' I ') en confrontant les critères dégagés par l'évaluation avec les ' critères classants ' définis dans la grille de classification. L'entreprise obtiendra ainsi la position hiérarchique de référence de la fonction évaluée.

Action 1 : comparaison du profil d'évaluation de la fonction avec les critères classants du niveau E.

Constat 1 : la fonction répond à l'ensemble des critères classants du niveau E.

Action 2 : comparaison du profil d'évaluation de la fonction avec les critères classants du niveau F.

Constat 2 : la fonction répond en partie aux critères classants du niveau F.

Action 3 : comparaison du profil d'évaluation de la fonction avec les critères classants du niveau G.

Constat 3 : la fonction ne répond pas à l'ensemble des critères classants du niveau G.

Conclusion : la fonction ' chef d'équipe d'impression ' évaluée correspond au niveau hiérarchique E (niveau moyen de référence).

Etape n° 5 : le positionnement du titulaire de la fonction

La cinquième étape consiste à attribuer une position hiérarchique individuelle au titulaire de la fonction en se fondant sur la vérification des critères classants attachés à l'exercice de la fonction qui correspond à la position hiérarchique définie à l'étape n° 4.

L'évaluation du titulaire de la fonction

Profil d'évaluation du salarié dans l'exercice de sa fonction

Connaissance requise, formation, adaptation et expérience :

- titulaire d'un CAP sérigraphie ;
- dispose de 12 années d'expérience, dont 1 au poste d'agent de maîtrise ;
- excellentes connaissances des techniques d'impression sur machine automatique cylindre et à plat grand format.

Contenu d'activité, degré de difficultés des moyens mis en oeuvre :

- bonne capacité d'analyse ;
- bonne capacité d'interprétation personnelle ;
- fait face immédiatement aux problèmes survenant pendant les impressions ;
- manque de rapidité pour le calage des impressions en quadrichromie.

Autonomie, initiative, communication :

- bon contact avec les autres services ;
- comprend très rapidement les objectifs à atteindre (délai, qualité) ;
- prend facilement des décisions en cas de difficultés techniques ;
- insuffisance de communication des informations techniques aux ouvriers.

Responsabilités dans l'organisation du travail :

- respect des consignes permanentes ;
- bonne assistance des ouvriers en cas de problèmes ;
- capacité à faire face aux dysfonctionnements communs ;
- respect des règles de sécurité et d'hygiène élémentaires.

Le positionnement du titulaire de la fonction (fonction exercée)

(Rappel de l'étape n° 4 : la fonction ' chef d'équipe d'impression ' a été classée au niveau hiérarchique E.)

Action : comparaison des éléments retenus consécutivement au profil d'évaluation avec les critères classants du niveau E de l'accord professionnel ' classifications '.

Constat : les critères du niveau E sont tous respectés, ainsi qu'une partie des critères du niveau F.

Conclusion : le titulaire de la fonction ' chef d'équipe d'impression ' est positionné au niveau hiérarchique E.

Etapes n°s 6 et 7 : présentation et proposition de la nouvelle classification

La sixième étape consistera à vérifier la cohérence individuelle et collective du positionnement retenu.

La septième et dernière étape consistera à présenter et proposer la nouvelle classification au salarié en tenant compte, le cas échéant, de la procédure spécifique d'information auprès des représentants du personnel :

- vérification de la cohérence globale ;
- communication et information générale par le responsable du dossier classification ;
- information des institutions représentatives du personnel : commission ad hoc consultative (art. 4-2 de l'accord professionnel), information et consultation du comité d'entreprise (application de l'art. L. 432-1 du code du travail) ;
- notification par écrit au salarié de son positionnement hiérarchique ;
- le cas échéant gestion des cas individuels de réclamation.

Accord du 30 novembre 1981 relatif à la réduction et à l'aménagement de la durée du travail

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord se sont réunies dans le cadre fixé par le protocole interprofessionnel du 17 juillet 1981, afin d'engager une négociation sur la réduction et l'aménagement de la durée de travail.

Dans ces conditions, les parties signataires du présent accord sont convenues de ce qui suit :

Congés payés.

Les congés payés sont accordés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, telle qu'elle résulte notamment de la loi n° 69-434 du 16 mai 1969 et de la convention collective, et compte tenu des dispositions ci-dessous.

L'indemnité afférente aux congés est celle fixée par les articles L. 223-1 et suivants du code du travail, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué de travailler, cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée normale du travail effectif de l'atelier ou du service.

Au titre de la période de référence débutant le 1er juin 1981, la durée du congé sera déterminée à raison de deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif ou assimilé, sans que la durée totale annuelle du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables. Le fonctionnement de la cinquième semaine de congé n'entraînera pas de congés supplémentaires.

Dans le cas où la durée du congé déterminée, ainsi qu'il est indiqué ci-dessus, aboutirait à un nombre de jours de congé incomplet, ce nombre sera arrondi à l'unité supérieure.

Les jours de congés supplémentaires accordés par les entreprises en sus des congés légaux et conventionnels applicables antérieurement au présent accord s'imputeront sur la cinquième semaine de congés accordée aux salariés dans les conditions indiquées ci-dessus.

Dispositions transitoires.

Au titre de la période de référence 1980-1981, une cinquième semaine de congés payés sera attribuée pro rata temporis aux salariés présents à la date de signature du présent accord. Toutefois, les congés supplémentaires prévus par la convention collective ou les usages d'entreprises s'imputeront sur celle-ci.

Jours fériés.

Il est rappelé qu'en vertu des dispositions de la convention collective, le repos des jours fériés légaux et chômés n'entraînera pas de perte de salaire. Les jours fériés chômés ne donneront pas lieu à récupération.

Durée du travail.

La durée normale hebdomadaire est fixée, dans la profession, à 39 heures par semaine en moyenne. Cette durée sera appréciée conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail. Dans ces conditions, la durée du travail effectif sera réduite d'une heure par semaine.

Modulation de la durée légale hebdomadaire.

Conformément au 3° du protocole interprofessionnel du 17 juillet 1981, les entreprises auront la possibilité de moduler, au cours de l'année, la durée hebdomadaire légale du travail de 39 heures, dans le cadre de la programmation indicative qu'elles établiront après consultation des instances représentatives du personnel de l'entreprise concernée et qui sera communiqué aux représentants du personnel ainsi qu'aux salariés intéressés.

Cette modulation sera sans incidence sur le calcul des majorations de salaires, au titre des heures supplémentaires (1). Elle ne pourra avoir pour effet de porter la durée légale hebdomadaire à plus de 42 heures. Le dépassement de la durée de base de 39 heures durant une année civile ne pourra excéder douze semaines.

Majorations et contingent d'heures supplémentaires.

Toute heure effectuée au-delà de 39 heures par semaine entraîne les majorations prévues par la loi. Dans le cas où les dispositions conventionnelles antérieures au présent accord relatives aux heures supplémentaires prévues par les articles 110 et 207 de la convention collective seraient plus avantageuses, celle-ci resterait applicable. Ne bénéficient pas des majorations pour heures supplémentaires les heures résultant d'un report d'heures d'une semaine sur une autre décidé, à l'intérieur d'une période de paie par le salarié dans le cadre des possibilités que lui offre l'horaire mobile.

Au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail, modulée le cas échéant dans les conditions fixées ci-dessus, l'entreprise pourra faire effectuer des heures supplémentaires dans les conditions indiquées ci-dessous.

Un contingent annuel de 140 heures supplémentaires sera mis à la disposition de l'entreprise qui pourra l'utiliser sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail. S'il s'agit d'heures dont l'accomplissement résulte de besoins prévisibles - tels que ceux dus à la saisonnalité de l'activité exercée ou encore, dans les établissements qui donnent le congé par roulement, à la volonté de donner au plus grand nombre de salariés leur congé principal durant la période des vacances scolaires d'été - leur utilisation devra avoir été prévue dans la programmation indicative annuelle visée ci-dessus.

Ce contingent sera réduit de 36 heures dans le cas où l'entreprise ferait jouer la modulation prévue à l'article précédent.

Les heures effectuées au titre des dérogations accordées par les décrets pris en application de l'article L. 212-2 du code du travail, au-delà de la durée légale hebdomadaire et sans autorisation de l'inspecteur du travail, ne s'imputeront pas sur le contingent d'heures visé ci-dessus.

Au cas où le contingent d'heures visé ci-dessus viendrait à être épuisé avant la fin de l'année et que de nouvelles heures supplémentaires s'avèreraient nécessaires, l'entreprise aura la possibilité de recourir à des heures supplémentaires soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation ne pourra être demandée qu'après information et consultation du comité d'entreprise (ou d'établissement).

Répartition de la durée hebdomadaire du travail.

Afin d'éviter que la réduction du temps de travail des salariés n'entraîne une réduction ou n'entrave la possibilité d'allongement de la durée d'utilisation des machines et installation, le second jour de repos hebdomadaire pourra être donné par roulement, en accord avec le personnel, sans être nécessairement accolé au premier jour de repos hebdomadaire.

Programmation indicative annuelle.

Dans le cadre de l'organisation du temps de travail, il sera procédé chaque année, après consultation des représentants du personnel, à la programmation indicative des temps de travail et de leur répartition.

Cette programmation devra notamment préciser les conditions et les périodes d'application de la modulation de l'horaire normal.

Elle devra donner toutes précisions également sur les heures supplémentaires prévisibles en début d'année.

Le chef d'entreprise (ou d'établissement) informera le comité d'entreprise (ou d'établissement) ou les délégués du personnel, en cours d'année, des modalités de l'application de cette programmation indicative.

En tant que de besoin, cette programmation indicative pourra être révisée en suivant la même procédure de concertation que celle selon laquelle elle aura été établie.

Sera dressé chaque année un bilan des temps de travail et de l'utilisation des équipements, ainsi que de l'incidence de l'application du présent accord sur l'emploi et sur les coûts.

Compensations pécuniaires.

Au 1er janvier 1982, le point 100 antérieurement défini pour 174 heures sera applicable pour 169,60 heures.

Application du présent accord au personnel d'encadrement.

Les principes résultant du présent accord sont applicables au personnel d'encadrement.

Toutefois, il conviendra de rechercher, au niveau de l'entreprise, l'adaptation à ce personnel de la déduction de la durée du travail, dans les formes appropriées à sa situation.

Mesures d'assouplissement adaptées à la profession.

Travail en équipes chevauchantes :

L'organisation du travail par équipes chevauchantes est autorisée.

Définition de la période pendant laquelle le travail de nuit est interdit aux femmes non investies de fonctions comportant initiative et responsabilité :

Pour l'application des dispositions de l'article L. 213-1 du code du travail, le travail des femmes non investies de fonctions comportant initiative et responsabilité est interdit pendant une période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures (2).

Dispositions finales.

Le présent accord, à l'exception des dispositions transitoires prévues en ce qui concerne les congés payés, ne pourra pas entrer en application tant que n'auront pas été apportées aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur les modifications que supposent celles de ces dispositions qui sont relatives à l'utilisation des heures supplémentaires, aux congés payés et aux mesures d'assouplissement adaptées à la profession.

Sous réserve que l'ensemble de ces modifications ait été apporté à l'actuel dispositif législatif et réglementaire, le présent accord entrera en application au 1er janvier 1982.

Les parties sont par ailleurs convenues de se revoir durant le dernier trimestre 1982 afin d'établir un bilan de l'application du présent accord et d'envisager les nouvelles mesures qui pourraient éventuellement être adoptées.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 10 mars 1982, art. 1er) . (2) Etendu sous réserve de l'application de l'article L. 213-2 du code du travail (arrêté du 10 mars 1982, art. 1er).

Accord du 21 décembre 1999 relatif à l'emploi, à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement professionnel de la sérigraphie française,
Organisations de salariés	SNIL CFE - CGC ; Force ouvrière du livre ; FILPAC-CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que la réduction du temps de travail doit nécessairement s'accompagner de mesures d'organisation et d'aménagement du temps de travail visant à préserver la compétitivité des entreprises de la branche.

Le présent accord a pour objectif de tracer, pour les entreprises, le cadre dans lequel pourront évaluer les dispositifs adaptés à chaque situation et ayant un effet favorable au maintien et au développement de l'emploi.

Dans cette optique, prenant en compte les dispositions prévues par la loi n° 98-46 du 13 juin 1998, les parties signataires incitent les entreprises à rechercher et négocier avec les organisations représentatives du personnel lorsqu'elles existent (ou dans le cadre du mandatement) la mise en place de nouvelles formes d'organisation permettant la réduction du temps de travail en préservant leur compétitivité ainsi que de bonnes conditions de travail, permettant aussi de conserver un juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Dans le choix des solutions recherchées, les entreprises seront guidées par le souci d'améliorer la courbe des compétences par un effort de formation qui favorisera une meilleure maîtrise de l'outil de travail.

Dans l'attente de la mise en place par l'Etat d'éventuelles mesures particulières qui permettront de mieux répondre à la demande des salariés qui souhaitent limiter une durée de carrière professionnelle déjà longue et créer les conditions favorisant l'embauche de jeunes, les parties signataires manifestent le souhait que soient renouvelées les dispositifs existants tels que PRP et/ou ARPE ainsi que l'élargissement de cette dernière mesure aux salariés totalisant 160 trimestres validés, quel que soit leur âge. Elles demandent à leurs confédérations respectives d'intervenir dans ce sens.

Chapitre Ier : Définition

En vigueur étendu

Les dispositions ci-dessous ont pour but de préciser les modalités de décompte de la durée légale du travail que ce soit sur la semaine, sur le mois, sur le cycle ou sur l'année conformément aux dispositions du code du travail.

I.1. Durée légale du travail

En application de l'article L. 212-1 bis du code du travail, la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine à compter du 1er janvier 2000, pour les entreprises de 20 salariés et plus et au 1er janvier 2002 pour les autres.

I.2. Temps de travail effectif

Doit être entendu comme du temps de travail effectif réalisé par les salariés, le temps exclusivement réservé à l'exécution de leur prestation de travail.

En application de l'article 5 de la loi du 13 juin venu compléter l'article L. 212-4 du code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les usages consistant à rémunérer ou à prendre en considération dans la base de calcul des heures supplémentaires les périodes décrites précédemment ne leur confèrent en aucun cas le caractère de temps de travail effectif.

I.3. Temps de pause

Les salariés bénéficient d'un temps de pause d'au moins 20 minutes lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures au moins de façon ininterrompue, sauf dispositions plus favorables prévues par accord d'entreprise ou d'établissement pour les salariés travaillant en double équipe, dispositions en vigueur à la signature du présent accord.

Ce temps de pause sera rémunéré.

Si pendant le temps de pause le salarié est effectivement dégagé de toute obligation et peut vaquer à des occupations personnelles, celui-ci n'est pas qualifié par la loi de temps de travail effectif.

Aucune majoration pour heure anormale ne jouera entre 6 et 21 heures ou bien entre 7 et 22 heures, pour les salariés qui travaillent selon une organisation en plusieurs équipes (1).

I.4. Repos quotidien

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Ainsi, le temps de repos quotidien pourra exceptionnellement être réduit sans être inférieur à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visée ci-dessous :

- salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes, tels que les gardiens, les surveillants, les concierges, les pompiers, etc.

Le temps de repos quotidien pourra également être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans les conditions particulières répertoriées ci-dessous :

- salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors des changements d'équipes ou lors de la mise en place de postes supplémentaires et ceci dans la limite de 2 fois par mois et par salarié (2) ;

- salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel ou bien les salariés devant effectuer des opérations de contrôle à intervalles réguliers, etc.

Le salarié dont le repos quotidien aura été ainsi réduit de 2 heures au plus bénéficiera d'un temps de repos d'une durée égale au temps de repos supprimé et attribué le lendemain et au plus tard dans les 15 jours.

I.5. Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues à l'article I-4.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 220-1 (3°) du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Chapitre II : Modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 15-3-2000 BOCC 2000-14 étendu par arrêté du 13-6-2000 JORF 25-6-2000.

II.1. Modalités

La mise en place de la réduction d'horaire pour adapter l'horaire du travail à la durée légale sera négociée au niveau de chaque entreprise ou établissement quel que soit le mode de décompte de l'horaire. La réduction se fera en réduisant l'horaire journalier et/ou hebdomadaire de travail et/ou en octroyant un nombre de jours ou de 1/2 journées de repos pris de façon collective ou individuelle ou en combinant ces différentes possibilités.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les modalités d'attribution des jours ou demi-journées de repos doivent aboutir à faire effectuer à un salarié à plein temps 1 600 heures de travail effectif sur une année, diminuées des heures correspondant aux jours de congés conventionnels.

Lorsque la réduction de l'horaire effectif de travail se fait par l'attribution de journée ou de 1/2 journée de repos, les dates de prise de ces jours sont fixées à l'avance, en fonction, des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, pour une moitié en fonction des souhaits des salariés et pour l'autre moitié à l'initiative de l'employeur.

II.1.1. Rémunération des nouveaux embauchés

Les entreprises examineront les conditions de rémunération des salariés embauchés après la mise en oeuvre du présent accord dans leur entreprise.

Elles veilleront à ce que celles-ci se trouvent en harmonie avec celles des salariés de même qualification et compétences déjà présents dans l'entreprise à cette date dans un délai de 2 ans au maximum après la date de leur embauche.

II.2. Modulation

II.2.1. Principe

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1 du code du travail, les entreprises peuvent mettre en place une organisation du temps de travail sur l'année.

L'horaire hebdomadaire de travail effectif peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, dans le cadre d'une période pouvant aller au maximum à 12 mois, de telle sorte que les heures effectuées en deçà et au-delà de cet horaire moyen hebdomadaire se compensent arithmétiquement.

II.2.2. Mise en oeuvre

Indépendamment des dispositions de l'accord du 30 novembre 1981 relatives à la modulation de la durée du travail, le recours à l'introduction dans une entreprise ou un établissement de l'organisation du temps de travail sur tout ou partie de l'année telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité, doit être négocié avec les délégués syndicaux, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

En l'absence de délégués syndicaux, il pourra être fait recours à la procédure de mandatement telle que prévue au III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, qu'elle ait lieu avec les délégués syndicaux ou dans le cadre du mandatement, les entreprises ou établissements qui n'auraient pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, décompter le temps de travail selon le régime ci-dessous.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés, 15 jours avant sa mise en place.

II.2.3. Programmation indicative annuelle

La modulation est établie, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, selon une programmation indicative communiquée aux salariés concernés avant le début de chaque période d'application. La consultation des représentants du personnel a lieu au moins 15 jours avant le début de ladite période.

II.2.4. Délai de prévenance des changements d'horaires

Cette programmation pourra être modifiée au cours de la période d'application sous réserve du respect d'un délai de prévenance des salariés concernés leur permettant de prendre leurs décisions en conséquence. Ce délai sera, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement instituant un délai plus important, d'au moins 2 jours ouvrés, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait.

II.2.5. Limites de la modulation et répartition des horaires

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance, la durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures. Pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels, elle peut être augmentée de 2 heures et exceptionnellement pour le personnel de production en cas de travaux urgents, par exemple liés à des problèmes de sécurité ou d'environnement.

La durée hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 44 heures par semaine. Toutefois, celle-ci pourra être portée à 48 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche ou d'une activité exceptionnelle.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne pourra pas excéder 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La durée hebdomadaire ne peut être inférieure à 24 heures sur une semaine donnée (sans que la durée d'une journée soit inférieure à 6 heures, ou 7 heures en cas de travail en équipes). Toutefois, elle pourra être fixée à un niveau inférieur à la demande des salariés et en accord avec l'employeur.

II.2.6. Rémunération

Les salariés des entreprises qui mettent en oeuvre ce mode d'organisation du travail bénéficient d'une compensation pour réduction d'horaire différentielle leur permettant de conserver une rémunération globale équivalente à leur rémunération antérieure à la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Cette compensation pour réduction d'horaire devra être intégrée au salaire de base dans un délai maximum de 3 ans.

A l'issue de ce délai, cette compensation devra comprendre les éventuelles augmentations de salaires qui seraient intervenues au cours de ces 3 dernières années.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est lissée indépendamment des horaires réellement accomplis sur le mois.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise au cours de la période d'application, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

II.2.7. Régularisation

Les heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé au chapitre III, alinéa 2 du présent accord et ne donnent lieu ni à majoration ni à repos compensateur.

A l'inverse, à la fin de la période de référence de 12 mois, s'il apparaît que l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures de travail effectif a été dépassé, les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires. En tant que telles et conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1, elles ouvriront droit à une majoration de salaire et s'imputeront sur le contingent d'heures supplémentaires visé au chapitre III.

II.2.8. Chomage partiel

Si en cours de période d'application, il apparaît que les périodes de basses activités ne pourront être compensées par les périodes de hautes activités avant la fin de l'année ou de la période de 12 mois, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, recourir au chômage partiel dans les conditions de l'article R. 351-50 et suivants du code du travail.

Chapitre III : Heures supplémentaires

En vigueur étendu

III.1. Définition

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail (1).

Elles seront décomptées, dans le cadre de la période d'application soit sur la semaine, soit en cas de modulation comme définies au chapitre II.2.7.

III.2. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation administrative est de 140 heures par an et par salarié auquel s'ajoute un second contingent de 10 heures qui sera supprimé au 1er janvier 2002 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2004 pour les autres.

En cas d'application des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sur l'année tel que prévu au chapitre II du présent accord ce contingent est ramené à 120 heures, excepté pour le personnel dont la rémunération forfaitaire est assise sur un nombre d'heures supérieur à la durée légale pour lequel le contingent annuel est de 140 heures supplémentaires.

III.3. Modalités de paiement et récupération

Les heures supplémentaires ouvriront droit aux majorations prévues par la loi.

Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur majoré (appelé repos compensateur de remplacement) pourra être prévu par accord d'entreprise ou d'établissement.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en place de ce repos compensateur (de remplacement) est subordonnée à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette mise en place peut être instituée par l'employeur avec l'accord écrit du salarié concerné.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 215-5-1 et L. 215-6 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Chapitre IV : Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement (1)

En vigueur étendu

La législation sur la durée du travail et cet accord concernent l'ensemble des salariés.

Néanmoins, le rôle dévolu à certains membres du personnel d'encadrement fait que leurs heures de présence ne peuvent être fixées d'une façon aussi rigide que pour les autres salariés parce qu'elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail, à des impératifs d'activité et/ou parce que ces salariés disposent d'une certaine autonomie dans la répartition de leur temps de travail.

Il est donc nécessaire de prévoir des formes de rémunération permettant de rendre l'organisation du travail compatible avec leurs fonctions. A ce titre, deux types de forfait peuvent être proposés, l'employeur devant recueillir l'accord exprès du salarié.

IV.1. Forfait assis sur un nombre d'heures supérieur à la durée légale du travail

Pour les salariés auxquels ce forfait sera proposé, le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération forfaitaire.

La rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient de l'intéressé pour la durée légale, majoré des heures supplémentaires fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et comprises dans le forfait.

Le nombre d'heures de travail effectif excédant la durée légale du travail et compris dans le forfait doit être déterminé dans la limite de 140 heures (contingent annuel prévu à l'article III-2 du chapitre III).

Si le temps de travail effectif annuel sur lequel a été déterminée la rémunération forfaitaire a été dépassé, en accord avec l'employeur, les heures excédentaires donneront lieu à un temps de repos, de formation ou d'avantages équivalents dans un délai, à convenir entre l'employeur et le salarié, qui ne pourra pas dépasser un an (2).

Le choix et les conditions de ce forfait devront être prévus au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant.

Celui-ci devra mentionner :

- le nombre d'heures hebdomadaires, mensuelles ou annuelles sur lequel le forfait est établi (3) ;
- la rémunération afférente aux différentes catégories d'heures ;
- les modalités de paiement ou de récupération des heures effectuées au-delà du nombre d'heures prévues par le forfait.

Un contrôle régulier de la durée du travail sera mis en place pour les salariés avec lesquels ce forfait a été convenu.

IV.2. Forfait assis sur un nombre de jours de travail (4)

Ce forfait ne peut être convenu qu'avec certains salariés relevant de l'annexe III '*Agents de maîtrise* (5) et cadres' de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie dont la nature des fonctions et le niveau de responsabilité impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur temps de travail, et pour lesquels toute référence à un horaire est exclue. Les sujétions résultant des responsabilités qu'ils assument et des contraintes de leur organisation de travail sont prises en compte dans la fixation de leur rémunération et impliquent l'absence de référence horaire (6).

En outre, les membres de l'encadrement dont la rémunération intègre un élément variable individuel, fonction de leurs résultats et tenant compte de leur activité spécifique, notamment les personnels se déplaçant régulièrement à l'extérieur de leur site d'affectation, comme par exemple, les commerciaux, relèvent normalement du forfait assis sur un nombre de jours de travail.

Ce forfait peut être appliqué aux salariés itinérants dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui peuvent ne pas relever de l'annexe III (7).

Leur contrat de travail ou son avenant doit définir la fonction ou la mission qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction ou de cette mission.

Il peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Pour ces salariés, le nombre de jours travaillés ne devra pas dépasser 210.

Le nombre de jours ou demi-journées travaillées devra faire l'objet d'un décompte annuel de même que le nombre de jours ou demi-journées de repos.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

(1) Chapitre étendu sous réserve de l'article L. 212-15-3, paragraphes I, II et III, lesquels font obstacle, lorsque l'autonomie dans les fonctions exercées d'un salarié n'est pas telle que la durée du temps de travail de l'intéressé ne puisse pas être déterminée, à la conclusion d'une convention de forfait horaire sur l'année (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(3) Point étendu sous réserve qu'en cas de forfait annuel en heures la durée du travail prévue n'excède pas la durée maximale hebdomadaire sur douze semaines consécutives, conformément à l'article L. 212-7 (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(4) Paragraphe étendu sous réserve que les modalités concrètes d'application du repos quotidien soient définies au niveau de l'entreprise soit par application des dispositions de l'article D. 220-8 du code du travail relatif au respect du repos quotidien, soit selon tout autre moyen défini par accord collectif (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(5) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(6) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(7) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Chapitre V : Formation professionnelle

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un instrument indispensable au maintien de l'emploi. Elle permet aux salariés d'adapter leurs compétences en vue de favoriser leur évolution et d'accompagner les mutations des métiers.

Lorsque le salarié bénéficie pendant le temps où il aurait travaillé d'une formation organisée par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation, le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif payé sur la base du salaire réel au taux normal.

Chapitre VI : Aides financières au développement de l'emploi (1)

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositifs d'aménagement réduction du temps de travail, les parties signataires considèrent qu'il revient à chaque entreprise d'examiner, au cas par cas, la mise en oeuvre des formes d'organisation du temps de travail permettant d'adapter les horaires aux nécessités de la production propres à chaque entreprise.

Cet examen conduira certaines entreprises (ou établissements) à entrer dans le dispositif d'incitation prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, qui induit une réduction importante du temps de travail et comporte des aides financières.

Ces aides financières sont un appui à la création d'emplois, ou à leur consolidation dans les entreprises en difficulté. Elles peuvent induire un rajeunissement de la pyramide des âges et, tout en préservant la compétitivité de l'entreprise, permettre de maintenir le pouvoir d'achat des salariés.

Ces aides favoriseront, d'une part la réalisation de compromis équilibrés en ce qui concerne l'évolution du temps de travail, de l'emploi et des rémunérations et, d'autre part, la mise en oeuvre du changement d'organisation du travail, prenant en compte tout à la fois les objectifs de qualité, de réactivité et d'efficacité, et les aspirations diversifiées des salariés quant aux conditions et au contenu même de leur travail et à l'organisation de leurs horaires.

Le présent chapitre permet, aux entreprises de moins de 50 salariés qui s'engagent à créer des emplois, d'accéder directement au dispositif d'aides financières et de signer, à cet effet, une convention avec la direction départementale du travail. Copie de ces conventions devra être adressée à la Commission paritaire nationale de l'emploi afin de permettre aux partenaires sociaux d'en assurer le suivi.

Pour que le présent chapitre puisse produire ses effets à l'égard des aides prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, la réduction de l'horaire effectif de travail doit être d'au moins 10 % de la durée initiale et porter le nouvel horaire collectif à 35 heures au plus.

La loi prévoit deux possibilités ouvrant droit à l'aide de l'Etat sous forme de déduction de cotisations sociales à la charge de l'employeur :

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale devant s'accompagner d'embauches correspondant au minimum à 6 % de l'effectif moyen annuel des entreprises concernées, tel que défini par la loi du 13 juin 1998 et le décret 98-494 du 22 juin 1998 ;

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale permettant de préserver au moins 6 % de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail.

(1) Chapitre étendu sous réserve de l'article 3, paragraphes IV et V, de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

Chapitre VII : Application

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'ajoutent à celles résultant des accords conventionnels antérieurs ayant le même objet et/ou s'y substituent dans certains cas, notamment à celles de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 30 novembre 1981 et elles se substituent à celles des articles 207 et 210 de la convention collective nationale.

Le champ d'application de cet accord est le même que celui de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie du 23 mars 1971.

Elles entreront en vigueur après parution de l'arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés et au plus tard au 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins.

Toutefois les entreprises qui ont conclu des accords à leur niveau avant la date de parution de l'arrêté d'extension pourront s'appuyer sur les dispositions de cet accord.

Chapitre VIII : Suivi de l'accord

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 15-3-2000 BOCC 2000-14 étendu par arrêté du 13-6-2000 JORF 25-6-2000.

Cet accord constitue un ensemble cohérent. Toutefois dans le cas où de nouveaux textes législatifs viendraient compléter ou modifier la loi du 13 juin 1998, d'ici le 1er janvier 2000, une réunion sera organisée pour vérifier la cohérence de l'accord avec ces nouvelles dispositions.

Il est institué une commission paritaire comprenant deux représentants par organisation syndicale et des représentants du groupement professionnel de la sérigraphie française, chargé de procéder à un examen des conditions de mise en place et d'application du présent accord et notamment des dispositions prévues à l'alinéa 2 du préambule.

Avenant n° 1 du 1er avril 2004 relatif à l'accord sur les classifications professionnelles

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel de la sérigraphie française.
Organisations de salariés	FILPAC-CGT ; Fédération de la communication CFDT ; Fédération FO du livre ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Fédération CFE-CGC.

Article unique

En vigueur étendu

Conformément au préambule de l'accord du 13 juin 2003, les parties signataires conviennent d'une illustration à valeur d'exemple de la classification d'un emploi.

Il s'agit d'une illustration du travail d'analyse et d'évaluation des fonctions, et de classement dans la nouvelle grille de classification. Elle reste cependant purement indicative, l'évaluation des fonctions dépendant de la spécificité de chaque entreprise et relevant de son domaine de compétence.

Cette illustration s'insérera en annexe IV à l'accord professionnel du 13 juin 2003, et répondra aux conditions générales d'application formulées pour ce dernier.

Accord du 15 novembre 2004 relatif à la mise en place de la journée de solidarité

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel de la sérigraphie française.
Organisations de salariés	Fédération du livre FO ; Fédération CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires prennent acte des dispositions de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées.

Elles relèvent que les nouvelles dispositions, qui concourent à un allongement imposé de la durée du temps de travail, participent à des complexifications en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail. Elles créent en outre des résistances préjudiciables au climat social dans les entreprises.

Dans ces conditions, et sans remettre en cause le principe de solidarité active, les parties décident du présent accord qui définit un cadre général souple pour la mise en oeuvre des dispositions prévues par la loi.

Il permet aux entreprises de répondre à la nouvelle obligation de solidarité tout en tenant compte des spécificités de leur organisation et de leur fonctionnement, ainsi que des contraintes individuelles et des souhaits exprimés par les salariés.

Il est admis que la première journée de solidarité devra intervenir avant le 30 juin 2005, et ce, conformément au 1° du I de l'article 19 de la loi du 30 juin 2004 susvisée.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numériques connexes.

Mise en place

Article 2

En vigueur non étendu

La journée de solidarité est destinée à financer les actions en faveur des personnes âgées ou handicapées menées par la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie en faveur de l'autonomie.

La journée de solidarité s'entend d'une journée de travail supplémentaire non rémunéré pour les salariés.

En contrepartie, et conformément au premier alinéa de l'article 11 de la loi du 30 juin 2004, l'employeur est redevable d'une contribution de 0,3 % dont l'assiette et les conditions de recouvrement sont identiques à celles des cotisations d'assurance maladie.

La journée de solidarité est fixée par accord collectif dans le cadre des dispositions légales.

A défaut d'accord, l'employeur peut retenir pour l'accomplissement de la journée de solidarité, après consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, le travail :

- soit d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er Mai ;
- soit d'un jour ou de 2 demi-journées de réduction du temps de travail au sens de l'article L. 212-9 du code du travail ;
- soit d'un jour précédemment chômé en application de dispositions conventionnelles ou de modalités d'organisation de l'entreprise.

Le jour retenu sera applicable à l'ensemble des salariés. Cependant, afin de tenir compte des souhaits exprimés par certains salariés ainsi que des spécificités organisationnelles de l'entreprise, salarié et employeur pourront, d'un commun accord, définir un autre jour.

Dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel, le choix de la journée de la solidarité sera arrêté en concertation avec les salariés dans le respect des contraintes d'organisation des entreprises et des souhaits exprimés par les salariés.

Il pourra s'agir au choix :

- soit d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er Mai ;
- soit d'un jour ou de 2 demi-journées de réduction du temps de travail au sens de l'article L. 212-9 du code du travail ;
- soit d'un jour précédemment chômé en application de dispositions conventionnelles ou de modalités d'organisation de l'entreprise.

Dans tous les cas, le jour choisi fera l'objet d'une information écrite au moins 2 mois avant sa date de réalisation.

Statut de la journée de solidarité

Article 3

En vigueur non étendu

Les conséquences de la journée de solidarité en matière d'allongement de la durée du temps de travail et en matière de rémunération sont régies par les dispositions légales et réglementaires, et notamment les articles L. 212-16 et L. 212-7 du code du travail.

Dispositions relatives à l'application de l'accord

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des signataires de l'accord, conformément à l'article L. 132-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé par les parties signataires avec un préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Formalités de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 novembre 2004.

Accord du 15 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et à la création d'une commission paritaire technique formation et emploi

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel de la sérigraphie française.
Organisations de salariés	FILPAC-CGT ; Fédération du livre FO ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Fédération CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le contexte économique et social ainsi que l'évolution des techniques et des procédés utilisés en sérigraphie ont amené les entreprises à repenser leurs modes d'organisation et leur façon de travailler.

La gestion des compétences est de plus en plus au coeur des différents projets de développement.

Ce constat implique la continuité de la politique de modernisation de la branche impulsée par les négociations sur les classifications professionnelles. L'effort de formation apparaît aujourd'hui comme un volet essentiel de cette politique.

Au-delà, les parties signataires rappellent leur attachement à l'accord professionnel modifié du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA de branche FORMAPAP et aux initiatives inter-secteurs en faveur de la promotion et du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Concomitamment à l'existence de la commission paritaire nationale formation inter-secteurs papiers-cartons, les parties signataires décident de tenir compte des spécificités de la branche sérigraphie et de l'impression numérique connexe en instituant une commission paritaire technique formation et emploi relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et procédés d'impression numérique connexes.

Cette commission aura pour principal objectif d'établir une concertation sur les mesures et moyens permettant de proposer à la profession et à ses partenaires les actions visant à préparer les évolutions des métiers et des carrières aux évolutions économiques et technologiques, et ce, afin de concourir à la préservation, au maintien et au développement des emplois et des compétences.

Elle sera enfin le lieu où les partenaires sociaux, par un dialogue social renforcé, créeront les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

La commission paritaire technique formation et emploi agira en toute coopération avec la commission paritaire nationale formation inter-secteurs papiers cartons dans le respect mutuel des mandats des différentes organisations professionnelles et syndicales.

Obligations contributives des entreprises

Article 1er

En vigueur étendu

Considérant l'accord constitutif de l'OPCA de branche FORMAPAP et rappelant la nécessité de mobiliser les moyens de financement de la formation professionnelle, les parties signataires décident que toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale sont tenues de verser à FORMAPAP la totalité de leurs contributions obligatoires légales et conventionnelles au titre du financement de la formation professionnelle.

Commission paritaire nationale formation et emploi

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de créer une commission paritaire technique formation et emploi dont l'objet sera la prise en considération des questions liées aux domaines de la formation professionnelle et de l'évolution de la situation de l'emploi dans la branche sérigraphie et impression numérique connexe.

2.1. Composition

La commission paritaire technique formation et emploi comprend :

- 1 représentant titulaire et 1 représentant suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord (1) ;
- un nombre de représentants titulaires et suppléants patronaux égal au nombre total des représentants titulaires et suppléants des organisations syndicales de salariés.

Les nominations à cette commission seront personnelles et permanentes, mais les organisations signataires du présent accord pourront assurer le remplacement de leurs représentants, si nécessaire.

2.2. Fonctionnement

La commission paritaire technique formation et emploi est présidée par le président de la commission formation du groupement professionnel de la sérigraphie française ou, en cas d'empêchement, par toute personne membre de la commission formation à laquelle il aura préalablement délégué ses pouvoirs.

Le secrétariat est assuré par le groupement professionnel de la sérigraphie française, commission paritaire technique formation et emploi, 154, boulevard Haussmann, 75008 Paris.

La commission paritaire se réunira au minimum une fois par an, sur convocation de son président.

Les organisations syndicales de salariés membres de la commission pourront, lorsque la situation le justifiera, demander la tenue d'une réunion extraordinaire. Cette demande motivée devra être adressée au président de la commission par lettre recommandée, lequel disposera d'un délai de 15 jours pour faire connaître sa décision. En aucun cas il ne pourra rejeter plus de 2 fois une même demande. Tout rejet devra faire l'objet d'un écrit dûment motivé et adressé à l'ensemble des membres de la commission.

2.3. Délégations. - Décisions

Les décisions de la commission obéissent aux règles régissant la négociation collective et la conclusion des accords professionnels.

(1) Tret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-15 du code de travail aux termes desquels une organisation représentative qui adhère à la totalité des clauses d'un accord a les mêmes droits que les parties signataires (arrêté du 13 juillet 2005, art. 1er).

Rôles et missions de la commission

Article 3

En vigueur étendu

Les travaux de la commission sont motivés par la construction d'une politique nationale de formation professionnelle durable destinée à favoriser les anticipations et à assurer les adaptations nécessaires pour faire face aux mutations technologiques et organisationnelles.

Les parties signataires conviennent d'accorder une attention toute particulière au rôle de la formation professionnelle dans la gestion et l'évolution des compétences et des emplois.

3.1. Formation professionnelle

La commission paritaire technique formation et emploi a pour rôle général de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche.

A ce titre, la commission :

- organise l'information réciproque sur les évolutions des dispositifs concernant la formation professionnelle ;

- étudie les besoins et définit les moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation professionnels publics et privés ;
- recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les modalités propres à assurer la mise en oeuvre, l'adaptation et le développement des moyens susvisés ;
- définit, et transmet à la CPNF inter-secteurs papiers-cartons la liste des certificats de qualification professionnelle (CQP) à mettre en oeuvre ;
- assure le suivi des CQP mis en oeuvre par la CPNF inter-secteurs papiers-cartons ;
- examine les moyens nécessaires au bon déroulement de la formation en alternance ;
- participe à l'élaboration des programmes des formations initiales et continues de la branche.

La commission est en outre compétente pour notamment :

- donner tout avis sur les contrats d'objectifs signés entre l'Etat, les régions et la branche professionnelle, relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles ;
- donner tout avis sur la conclusion et les conditions d'exécution d'engagements de développement de la formation au niveau national ;
- faire connaître aux organismes publics ou privés les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui lui paraissent devoir être développées ou améliorées ;
- émettre toute recommandation visant à l'adaptation tant des contenus que des modalités pédagogiques des diplômes homologués de la branche ;
- formuler toute proposition sur les critères de qualité des stages de formation qu'elle considère comme présentant un intérêt pour la branche ;
- faire connaître à la CPNF intersecteurs papiers cartons et à FORMAPAP les priorités professionnelles ou territoriales qu'elle définit en matière de formation professionnelle ;
- faire connaître à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications inter-secteurs papiers-cartons les priorités qu'elle définit en matière d'études sur les évolutions des métiers et des qualifications.

Enfin, la commission paritaire technique formation et emploi examine l'application des accords conclus à l'issue de la négociation collective de branche et de la négociation inter-secteurs papiers-cartons sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle.

3.2. Emploi

La commission paritaire technique formation et emploi a un rôle général d'information et d'étude sur l'évolution de la situation de l'emploi dans la branche.

Elle agit en concertation avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications inter-secteurs papiers-cartons à qui elle fait part, notamment, des nécessités d'études sur l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications intéressant la sérigraphie et les procédés d'impression numérique connexes.

La commission établit annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution au sein de la branche. Ce rapport servira de document pour la négociation annuelle sur les salaires de branche.

Elle est compétente pour effectuer toute démarche utile auprès des organismes publics visant à l'attribution de subventions ou d'aides concourant à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elle participe à la préparation et au suivi des dispositions conventionnelles favorisant les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui permettent d'anticiper les changements économiques conjoncturels ou structurels et d'en atténuer ainsi les conséquences au niveau de l'emploi. Enfin, la commission est compétente pour formuler tout avis et toute recommandation en matière d'emploi tendant, au niveau national, à orienter les entreprises dans la définition de leur politique de formation et d'emploi, et tendant à accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel.

3.3. Difficultés économiques des entreprises

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale sont tenues d'informer le président de la commission paritaire technique formation et emploi des projets de licenciement collectif d'ordre économique qui portent, sur une même période de 30 jours, sur plus de 10 salariés appartenant à un même établissement, ou qui portent sur plus de 50 % de l'effectif salarié.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, cette information vise la présentation de la situation économique de l'entreprise, le nombre de salariés concernés et les mesures du plan de retour à l'emploi. Elle est fournie concomitamment à celle donnée aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise.

L'information est ensuite diligemment transmise par le secrétariat aux membres de la commission qui, peuvent décider de se réunir en session extraordinaire afin de rendre un avis sur le projet envisagé.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, relevant du champ d'application de la convention collective nationale, cette information vise la présentation de la situation économique, le nombre de salariés concernés et les mesures sociales d'accompagnement envisagées. Elle est fournie concomitamment à celle donnée à la délégation du personnel.

A défaut d'institution représentative du personnel, l'information vise la présentation de la situation économique, le nombre de salariés concernés. Elle est fournie concomitamment à la notification des licenciements.

Au cas où les dispositions d'information précédentes ne seraient pas respectées, les parties signataires conviennent de se rencontrer afin d'étudier la possibilité d'en faire une formalité substantielle conditionnant la validité des procédures de licenciement.

Tout employeur confronté à des difficultés d'ordre économique et mettant en péril la situation de l'emploi au sein de son entreprise peut solliciter l'aide de la commission, via une demande motivée adressée au président.

La commission, qui pourra être réunie en session extraordinaire, étudiera les possibilités d'engager certaines actions qui permettraient de limiter les conséquences sociales des difficultés économiques constatées ou annoncées. En particulier, la commission s'efforcera de favoriser toute information pouvant accompagner et favoriser le reclassement externe des salariés dont l'emploi s'avère menacé.

Durée de l'accord - Mesures de publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié ou révisé à la demande d'une des organisations représentatives contractantes. Dans ce cas, un texte ou de nouvelles propositions devront accompagner la demande et être examinés dans un délai maximal de 6 mois.

Il pourra être dénoncé conformément aux dispositions fixées à l'article L. 132-8 du code du travail.

Le présent document sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 15 novembre 2004.

Avenant du 15 novembre 2004 relatif à la modification du titre et du champ d'application de la convention

Signataires

Organisations patronales	Groupement professionnel de la sérigraphie française.
--------------------------	---

Signataires	
Organisations de salariés	FILPAC-CGT ; Fédération FO du livre ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Fédération CFE-CGC.

En vigueur étendu

Relevant que les évolutions technologiques et les contraintes économiques ont profondément modifié le monde et les métiers de la sérigraphie, les parties signataires décident de tenir compte des nouvelles réalités et de modifier, en conséquence, le titre de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie ainsi que son champ d'application.

Titre de la convention collective

Article 1er

En vigueur étendu

La convention collective nationale est désormais intitulée :

' Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes '.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

L'article 1er de la première partie ' Champ d'application ' de la première partie de la convention collective nationale est désormais rédigée comme suit :
(Voir cet article).

Publicité et formalités de dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 15 novembre 2004.

Accord du 24 mai 2005 relatif à l'adhésion à l'OPCA CGM

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel de la sérigraphie française.
Organisations de salariés	FILPAC-CGT ; Fédération de la communication et culture CFDT (FTILAC) ; Fédération FO du livre ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Fédération CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les évolutions fortes sans précédent que connaissent les secteurs de la communication graphique et les industries qui s'y rattachent modifient le contenu des emplois, les parcours professionnels et les attentes des uns et des autres au regard des qualifications et des certifications.

Cette réalité économique et sociale invite à un engagement fort en faveur de la formation professionnelle des salariés des entreprises utilisant la sérigraphie et/ou les procédés d'impression numérique connexes.

Des efforts importants ont été déployés ces dernières années en faveur du développement de la formation professionnelle continue et de l'insertion des jeunes. En ce sens, l'appui technique et financier de FORMAPAP aura permis de disposer de moyens pour faire face aux variations et aux modifications du contenu des emplois.

La réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie et les exigences économiques d'attractivité et de compétitivité nationale et internationale appellent cependant à de nouveaux réflexes et à un nouvel élan.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi initier une politique de formation de branche ambitieuse et efficace qui puisse s'appuyer sur un engagement de développement d'une formation professionnelle continue tenant compte des spécificités du secteur dont ressortent les entreprises et les salariés qu'ils représentent.

Ils mesurent que la politique inter-secteurs papiers cartons repose, pour des raisons structurelles, sur des logiques, des attentes et des priorités de branche éloignées de celles du secteur de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

Ils constatent que cette situation n'aide pas à la mise en oeuvre d'une politique de formation volontaire et autonome en faveur des entreprises de sérigraphie et de leurs salariés.

En conséquence, ils décident de ce qui suit :

Dénonciation des accords et dispositions conventionnels portant adhésion à l'OPCA FORMAPAP

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles qui emportent adhésion obligatoire à l'OPCA FORMAPAP pour les entreprises ressortant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes sont dénoncées et rendues sans objet à compter du 1er janvier 2006.

Sont plus particulièrement rendues sans objet, à compter du 1er janvier 2006, les dispositions de l'accord professionnel du 15 novembre 2004 concernant les obligations légales et conventionnelles des entreprises vis-à-vis de l'OPCA FORMAPAP.

Par conséquent, les dispositions de l'accord professionnel inter-secteurs papiers cartons du 3 novembre 2004 sont rendues inapplicables, à compter du 1er janvier 2006, aux entreprises et aux salariés ressortant du champ d'application de la convention collective de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

Adhésion à l'OPCA CGM

Article 2 (1)

En vigueur étendu

L'organisme paritaire collecteur agréé de la communication graphique et des multimédia, ' OPCA CGM ' institué par l'accord professionnel imprimeries de labeur et industries graphiques du 21 décembre 1994, est désigné comme l'organisme paritaire collecteur agréé de toutes les entreprises ressortant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

Les parties signataires s'emploieront à rendre la présente désignation effective à compter du 1er janvier 2006.

Elles s'engagent à oeuvrer pour une représentation effective, au sein de l'OPCA CGM, des entreprises et des salariés ressortant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

(1) Article étendu sous réserve de l'agrément ministériel, pris en application des articles R. 964-1 et R. 964-1-1 du code du travail, de l'OPCA CGM pour le champ d'application des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (arrêté du 27 janvier 2006, art. 1er).

Adhésion à la politique de formation inter-secteurs de la filière graphique

Article 3 (1)

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord national du 12 octobre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques sont applicables, à compter du 1er janvier 2006, aux entreprises et aux salariés ressortant du champ d'application de la convention collective de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

Les dispositions des articles 13 et 14 concernant la contribution dédiée au fonds pour le développement des bassins d'activités régionaux dans les industries graphiques seront applicables après examen, dans le courant de l'année 2007, des mesures concrètes décidées en faveur desdits bassins et après signature d'un accord d'application sur le sujet.

(1) Article étendu sous réserve de l'agrément ministériel, pris en application des articles R. 964-1 et R. 964-1-1 du code du travail, de l'OPCA CGM pour le champ d'application des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (arrêté du 27 janvier 2006, art. 1er).

Durée de l'accord - Mesures de publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié ou révisé à la demande d'une des organisations représentatives contractantes. Dans ce cas, un texte ou de nouvelles propositions devront accompagner la demande et être examinés dans un délai maximal de 6 mois.

Il pourra être dénoncé conformément aux dispositions fixées à l'article L. 132-8 du code du travail.

Le présent document sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 24 mai 2005.

Lettre paritaire

En vigueur étendu

Consécutivement à la signature de l'accord professionnel du 24 mai 2005, les partenaires sociaux demandent au conseil d'administration de l'OPCA CGM :

- de prendre en considération leur demande d'adhésion ;
- de favoriser une représentation effective des entreprises et des salariés ressortant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes et de constituer, notamment, une section professionnelle sérigraphie et procédés d'impression numérique connexes ;
- de tenir compte de la réserve concernant la contribution dédiée au fonds pour le développement des bassins d'activités régionaux dans les industries graphiques.

Avenant du 6 mai 2008 relatif à la prime de transport

Signataires	
Organisations patronales	GPSF.
Organisations de salariés	FILPAC-CGT ; Fédération de la communication CFDT ; Fédération FO du livre ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Fédération CFE-CGC.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant du 6 mai 2008 relatif aux référentiels des contrats de qualification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	GPSF.
Organisations de salariés	FILPAC-CGT ; Fédération de la communication CFDT ; Fédération FO du livre ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Fédération CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent et valident les référentiels des contrats de qualification professionnelle suivants :

- clicheur en sérigraphie, 2008-1 version du 6 mai 2008 ;
- conducteur en sérigraphie, 2008-2 version du 6 mai 2008 ;
- coloriste en sérigraphie, 2008-3 version du 6 mai 2008 ;
- façonnier en sérigraphie, 2008-4 version du 6 mai 2008.

Les parties signataires conviennent de déposer les présents référentiels au registre des certifications. La partie patronale se chargera des formalités de dépôt.

En vigueur étendu

Nota. - Les certificats de qualification professionnelle ne sont pas reproduits dans la présente parution mais consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO Conventions collectives.

Accord du 12 septembre 2011 relatif à la désignation d'un organisme collecteur des fonds de formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	GPSF.
Organisations de salariés	CFTC ; CFE-CGC ; FL CGT-FO.
Organisations adhérentes	La FILPAC CGT, par lettre du 20 décembre 2011 (BO n°2012-5)

Préambule

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'ensemble des textes régissant l'organisation juridique et le fonctionnement des organismes agréés pour la collecte et la gestion des fonds affectés à la formation professionnelle continue des salariés,

les parties signataires du présent accord décident :

Désignation

Article 1er

En vigueur étendu

De désigner AGEFOS-PME en tant qu'organisme collecteur unique des fonds affectés à la formation professionnelle continue des salariés.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Que la présente désignation s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes exerçant leur activité sur le territoire français, y compris les départements et territoires d'outre-mer.

Fonctionnement

Article 3

En vigueur étendu

Que cette désignation est faite sous réserve de la création au sein de l'OPCA AGEFOS-PME d'une section paritaire professionnelle dont les conditions de fonctionnement seront déterminées dans un protocole d'accord portant sur l'organisation de ladite section paritaire professionnelle ;

Que cette désignation est faite sous réserve d'une représentation effective, au sein de l'OPCA AGEFOS-PME, notamment par voie de siège dans la section paritaire professionnelle des entreprises et des salariés ressortant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 24 février 2012, art. 1er)

Versement des contributions

Article 4

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2012, les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes verseront leur contribution à la formation professionnelle telle que définie par les textes légaux et conventionnels à AGEFOS-PME.

Contreparties à l'adhésion

Article 5

En vigueur étendu

En contrepartie de ces versements, les entreprises accèderont aux services d'AGEFOS-PME dans les conditions définies par la section professionnelle paritaire de branche. (1)

Les fonds collectés auprès des entreprises relevant du champ d'application du présent accord feront l'objet d'un rapport annuel portant tant sur la collecte que sur l'utilisation des fonds.

Ce rapport sera communiqué à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

(1) Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 24 février 2012, art. 1er)

Révision et dénonciation de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet à tout moment d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à chacune des parties signataires qui devra également se voir communiquer le projet de révision.

La commission paritaire nationale sera alors convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord ou de la dernière révision, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

6.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation.

Extension de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Accord du 28 juin 2011 relatif à la commission de validation des accords

Signataires	
Organisations patronales	GPSF.
Organisations de salariés	FILPAC CGT ; F3C CFDT ; CFTC ; IP CFE-CGC.

En vigueur étendu

Il est créé, sous l'égide de la commission paritaire nationale des industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes, une commission de validation des accords collectifs conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Cette commission fonctionne selon les principes suivants. (1)

(1) Le premier alinéa de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 12 février 2013, art. 1er)

Rôle de la commission de validation

Article 1er

En vigueur étendu

La commission contrôle que l'accord collectif d'entreprise n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, la commission contrôle notamment que les dispositions de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes ont bien été respectées.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas ni apprécier l'opportunité, ni modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

Saisine de la commission

Article 2

En vigueur étendu

La partie signataire de l'accord la plus diligente envoie par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la commission :

- un exemplaire original papier de l'accord soumis à validation et un exemplaire en version numérique ;
- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé et le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord ;
- les procès-verbaux des réunions des représentants du personnel portant sur la négociation de l'accord d'entreprise soumis à la commission de validation ;
- une attestation de l'employeur certifiant l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

A réception du dossier le secrétariat s'assure que celui-ci est complet. A défaut, celui-ci adressera à la partie la plus diligente un courrier indiquant les pièces manquantes en lui demandant de les lui faire parvenir dans un délai de 1 semaine.

Tout dossier incomplet ne pourra pas être examiné par la commission. En conséquence, le délai de 4 mois mentionné à l'article 5 ne commencera à courir qu'à réception d'un dossier complet.

Organisation et fonctionnement de la commission

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Composition

La commission de validation est composée de deux collèges, chaque collège étant constitué selon les modalités suivantes :

- pour le collège salariés : un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- pour le collège employeurs : d'un nombre égal de représentants du GPSF.

La commission ne peut fonctionner valablement qu'avec un nombre total minimum de six représentants.

3.2. Présidence

Les réunions de la commission sont présidées alternativement tous les 2 ans par un représentant salarié ou employeur.

3.3. Secrétariat

La commission est domiciliée au siège de la commission paritaire nationale. La commission paritaire nationale en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la réception de tous les documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence et la transmission de ses documents à l'ensemble des organisations faisant partie de cette commission ;
- convoquer les réunions dans les meilleurs délais ;
- établir les procès-verbaux de validation, de non validation ou d'irrecevabilité des accords transmis ;
- notifier les décisions de la commission ;
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif dans le cadre du présent accord.

Périodicité des réunions

Article 4

En vigueur étendu

La commission devra obligatoirement être réunie, dans un délai maximum de 3 mois, dès qu'un accord lui a été transmis de manière complète.

Décision de la commission

Article 5

En vigueur étendu

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission paritaire rend, dans les 4 mois de la réception de la demande :

- soit une décision d'irrecevabilité de la demande dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence ou que les conditions de sa saisine énumérées précédemment à l'article 2 ne sont pas satisfaites ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

La décision prise est validée si elle a obtenu la majorité des votes des membres, présents ou dûment représentés, au sein de chaque collège.

En cas de désaccord, il est procédé à un deuxième vote selon les mêmes modalités. Si la majorité au sein de chaque collège n'est pas obtenue suite à ce deuxième vote, la commission rend une décision de rejet.

Quand la commission, régulièrement convoquée, n'a pas rendu de décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation sur la base d'un dossier complet, l'accord est réputé validé.

Les votes ont lieu à mains levées.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal transmis à l'ensemble des membres de la commission ainsi qu'aux parties.

Dépôt auprès de l'administration des accords validés par la commission

Article 6

En vigueur étendu

Afin d'entrer en vigueur, et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, l'accord collectif validé par la commission doit être déposé par l'employeur auprès de l'autorité administrative compétente, accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission ou de la lettre de saisine en cas d'absence de décision dans le délai de 4 mois.

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord rentrera en vigueur le 1er juillet 2011.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Accord du 8 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	GPSF.
Organisations de salariés	CFTC ; FILPAC CGT ; FL CGT-FO ; IP CFE-CGC ; F3C CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les parties réaffirment que la non-discrimination, notamment, en raison du sexe de la personne est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie des entreprises, de la branche et du dialogue social.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et de procédés d'impression numérique connexes.

Indicateur de veille

Article 2

En vigueur non étendu

Les organisations signataires du présent accord s'engagent à utiliser le recueil annuel des données socio-économique de la branche comme veille de l'égalité salariale entre hommes et femmes au même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats et d'ancienneté.

Recrutement

Article 3

En vigueur non étendu

Les recrutements organisés au sein de la branche s'adressent aux femmes et aux hommes, sans distinction et s'inscrivent dans la politique plus générale de non-discrimination à l'embauche.

La branche veillera à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi, à pourvoir en interne ou en externe des entreprises, ne soit pas discriminante, et ne contribue pas à véhiculer des stéréotypes liés au sexe.

Rémunération

Article 4

En vigueur non étendu

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Formation

Article 5

En vigueur non étendu

Les organisations signataires s'engagent à poursuivre et développer leur politique de formation :

- promouvoir les métiers techniques sans discrimination ;
- développer les actions de formation au retour de congés de maternité, de congés de paternité, congés parentaux ou congés d'adoption ;
- intégrer la question de l'égalité dans les formations et notamment dans les formations managériales.

Communication

Article 6

En vigueur non étendu

Les organisations signataires s'engagent à poursuivre et développer leur action de communication :

- promouvoir auprès des entreprises de la branche la mixité ;
- inciter les entreprises à communiquer en interne sur l'égalité professionnelle : panneau d'affichage, intranet...

Entrée en vigueur. - Application. - Durée. - Révision

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2012.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé dans les conditions fixées par les dispositions du code du travail.

Dénonciation

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties au 31 décembre de chaque année avec un préavis de 6 mois.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires et la déposer conformément aux dispositions du code du travail.

Notification

Article 9

En vigueur non étendu

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Dépôt

Article 10

En vigueur non étendu

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services centraux du ministère chargé du travail, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle conformément au code du travail.

Extension

Article 11

En vigueur non étendu

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Adhésion par lettre du 20 décembre 2011 de la FILPAC CGT à l'accord du 12 septembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA

En vigueur non étendu

Paris, le 20 décembre 2011.

La FILPAC CGT, à la direction des relations du travail, bureau des conventions collectives NC1, 39-43, quai André-Citroën, 75479 Paris Cedex 10.

Monsieur le directeur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint une copie numérique de l'accord national paritaire portant sur la désignation d'un organisme de collecte des fonds de la formation dans le secteur des industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes conclu le 12 septembre 2011 entre le GPSF et les organisations syndicales :

- la fédération FO du livre ;
- la fédération CFTC ;
- la fédération CFE-CGC IP.

Cet accord a été signé par la FILPAC CGT le 8 décembre 2011.

Nous vous remercions de bien vouloir entériner l'adhésion de la FILPAC CGT au présent accord.

Dans cette attente, nous vous prions d'agrèer, Monsieur le directeur, l'expression de nos sentiments distingués et les meilleurs.

Accord du 22 octobre 2015 relatif à la création d'un régime de frais de soins de santé

Signataires	
Organisations patronales	FESPA France.
Organisations de salariés	CFTC ; FILPAC CGT ; F3C CFDT ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux inscrivent les garanties de protection sociale dans une véritable politique de branche fondée sur des objectifs de solidarité et d'intérêt général, liant entre eux les salariés, les anciens salariés et les entreprises.

La politique définie par la branche appréhende la gestion de la population salariée en l'accompagnant tout au long de sa carrière, dans le cadre d'une

protection sociale globale, portable, extensible à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation, ce qui implique de disposer des informations permettant de bien connaître les conditions générales de travail et de vie de l'ensemble de cette population, en vue de leur amélioration, dans un secteur constitué à plus de 90 % d'entreprises de moins de 20 salariés. (Données 2013.)

Pour la mise en œuvre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et de ses décrets, imposant aux entreprises la mise en place d'un régime de frais de soins de santé pour tous les salariés au 1er janvier 2016, les partenaires sociaux de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes ont sollicité les organismes paritaires « historiques » de la branche ayant une connaissance approfondie du secteur qui sont seuls à même de garantir l'exécution d'une politique de protection sociale de branche fixée par les partenaires sociaux et à appliquer cette politique au service des salariés et des entreprises de la branche et permettre aux organisations représentatives d'en assurer le suivi.

C'est dans ce cadre que les négociations ont débuté le 17 décembre 2013 entre les organisations syndicales et la délégation patronale FESPA France. Le présent accord définit les conditions du régime de branche en frais de soins de santé que les employeurs devront mettre en place au profit de tous leurs salariés dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes qui ne disposent pas d'un régime en frais de soins de santé ou celles qui ne disposent pas de régime au moins équivalent en terme de garanties minimales prévues dans l'accord devront mettre en place le régime de branche en frais de soins de santé pour tous leurs salariés dans les conditions exposées ci-après.

Par le présent accord, les parties signataires rappellent que l'ensemble des garanties négociées s'impose à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective.

Bénéficiaires à titre obligatoire

Article 2

En vigueur étendu

Tous les salariés de l'entreprise, sans distinction entre les catégories socioprofessionnelles, bénéficient obligatoirement d'une couverture des frais en soins de santé au moins égale à celle définie au tableau des prestations de l'article 4.

Cas de dispense

Article 3

En vigueur étendu

L'affiliation de tous les salariés au régime de branche est obligatoire.

Les dispenses d'adhésion doivent relever du libre choix du salarié, ce qui implique que chaque dispense résulte d'une demande explicite du salarié traduisant un consentement libre et éclairé de ce dernier, faisant référence à la nature des garanties en cause auxquelles il renonce.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Dans ce contexte, les salariés seront dans l'obligation de faire une demande écrite de dispense et de fournir à l'employeur, chaque année, au 31 décembre, les justificatifs nécessaires dont la copie du contrat d'assurance qui les couvrent comprenant au minimum les garanties prévues à l'article 4 de cet accord.

Si ces conditions ne sont pas respectées, la cotisation des garanties minimales prévues dans l'accord sera automatiquement prélevée par mois, sans rétroaction possible. La dispense prendra effet le premier jour du mois suivant celui au cours duquel la demande a été faite et validée.

Les dispenses doivent correspondre à l'un ou l'autre des deux cas définis ci-dessous :

Cas de dispense n° 1 : salariés en CDD ou à temps partiel et apprentis

L'accord prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

- des salariés à durée déterminée et des apprentis, avec l'obligation spécifique pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en produisant tous documents utiles ;
- des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Cas de dispense n° 2 : bénéficiaires de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) et salariés déjà couverts, y compris en tant qu'ayants droit, par certains dispositifs

L'accord prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

a) Des salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). Dans ces cas, la dispense, qui doit être justifiée par tous documents utiles, peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

b) Des salariés couverts par une assurance individuelle frais de soins de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite ;

c) A condition de le justifier chaque année, des salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants (cf. arrêté du 26 mars 2012 modifié) :

- dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire selon les modalités rappelées par la présente circulaire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
- régime local d'Alsace-Moselle ;
- régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

La faculté de dispense mentionnée au a comme au b s'exerce indépendamment de la date à laquelle la situation personnelle du salarié vient à le faire bénéficier d'une autre couverture complémentaire. Un salarié, affilié au régime de prévoyance collectif et obligatoire de son entreprise, qui se trouve couvert ultérieurement par le régime de prévoyance de son conjoint soit au titre d'un régime lui-même collectif et obligatoire qui prévoirait la couverture obligatoire des ayants droit, soit au titre d'un régime « Madelin » ou d'une mutuelle de fonctionnaires, pour ne citer que ces exemples, peut faire valoir sa dispense d'adhésion au régime de son entreprise auquel il adhérerait antérieurement.

Réaffiliation

Les salariés dispensés d'affiliation sont réaffiliés s'ils en font la demande écrite à l'employeur. La réaffiliation prend effet le premier jour du mois suivant celui au cours duquel la demande a été faite.

Deux cas de réaffiliation :

- suite à une modification du contrat de travail ; dans ce cas, les démarches seront faites à l'initiative de l'employeur ;

- suite à une demande de dispense du salarié (modification du contrat d'assurance couvrant le salarié dans l'année) ; dans ce cas, le salarié aura l'obligation d'en informer son employeur par écrit.

Prestations garanties minimales

Article 4

En vigueur étendu

La couverture a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Elles sont revues, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat « responsable » en termes d'interdictions et d'obligations minimales de prise en charge, conformément aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, l'exigence relative aux contrats responsables étant renforcée du fait de la politique de prévention conçue dans la perspective de l'objectif de solidarité.

Les garanties du présent accord constituent les garanties minimales obligatoires devant bénéficier à l'ensemble du personnel salarié de la branche. Aucune des prestations énumérées ne peut être inférieure aux garanties indiquées ci-dessous.

Les garanties sont exprimées soit en forfait, soit en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale (part sécurité sociale incluse). Les remboursements sont limités aux frais engagés et pour les montants déclarés à la sécurité sociale. Ils ne comprennent pas la participation forfaitaire prévue par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale, la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins, l'autorisation de dépassement d'honoraire pratiqué par un médecin consulté hors parcours de soins et les franchises médicales.

SOINS MEDICAUX ET PARAMEDICAUX	
Consultations et visites : généralistes	100%
Consultations et visites : spécialistes	100%
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	100%
Soins externes	100%
Transport	100%
PHARMACIE	
Médicaments à SMR majeur ou important	100%
Médicaments à SMR modéré	100%
Médicaments à SMR faible	100%
Spécialités homéopathiques (7° R.322-1)	100%
ANALYSES ET EXAMENS	
Analyses	100%
Radiologie	100%
Actes techniques médicaux	100%
HOSPITALISATION (en établissement conventionné)	
Hospitalisation : frais de séjour, honoraires	100%
Forfait journalier hospitalier dès le 1er jour	100%
Lit accompagnant pour les enfants < 12 ans (90 jrs / hosp)	(23€ / jour)
OPTIQUE ADULTE	
Monture + 2 verres simples	100% + 150 €
Monture + 1 verre simple + 1 verre intermédiaire	100% + 200 €
Monture + 1 verre simple + 1 verre complexe	100% + 200 €
Monture + 2 verres intermédiaires	100% + 250 €
Monture + 1 verre intermédiaire + 1 verre complexe	100% + 300 €
Monture + 2 verres complexes	100% + 350 €
Lentilles remboursées par la Sécurité sociale	100% + 100 €
Lentilles non remboursées par la Sécurité sociale	80 €
DENTAIRE	
Soins dentaires	100%
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	350%
Orthodontie	200%
AUTRES PROTHESES ET DIVERS	
Prothèses auditives	350%
Appareillages orthopédiques	350%
Autres prothèses	350%
PREVENTION ET SERVICES	
Actes de prévention pris en charge (arrêté ministériel du 08/06/2006)	100%
Accès à Noémie	oui
Carte de Tiers Payant	oui
Espace web sécurisé entreprise	oui
Espace web sécurisé salarié	oui
Assistance	oui

Prise en charge limitée à un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de 2 ans, sauf en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue pour lequel la période est annuelle. Ces périodes s'apprécient à compter de la date d'acquisition du premier élément de l'équipement optique. Le remboursement de la monture est plafonné à 150 €.

Système d'options

Article 5

En vigueur étendu

Au-delà du régime obligatoire et des garanties minimales prévues dans l'accord de branche à l'article 4, le salarié peut choisir d'accéder, à titre individuel et/ou pour ses ayants droit, à un niveau de garanties plus favorables.

A cet effet, les organismes assureurs proposeront des options complémentaires aux salariés concernés, qui pourront s'ajouter à leur contrat. Ces options sont entièrement à la charge du salarié et feront l'objet d'un contrat individuel distinct du contrat collectif.

Financement des garanties de santé

Article 6

En vigueur étendu

Le financement des garanties collectives du présent accord est assuré par une contribution collectée par l'organisme assureur sélectionné par chaque entreprise.

Le financement de la couverture collective couvrant le salarié est réparti de la manière suivante : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Portabilité

Article 7

En vigueur étendu

Nature des garanties

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié, s'il bénéficiait effectivement des garanties complémentaires de santé à la date de cessation de son contrat de travail, peut continuer à bénéficier du régime pendant sa période de chômage et pour une durée égale à la durée de son dernier contrat de travail (ou de la durée totale des contrats successifs chez le même employeur) appréciée en mois entiers, dans la limite de 15 mois de couverture.

L'organisme assureur se charge de prolonger automatiquement et gratuitement la couverture des garanties en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions et limites de durée indiquées ci-dessus.

Le maintien des droits prend effet le lendemain de la date de cessation du contrat de travail. Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

Le dispositif de portabilité est également applicable à tous les salariés qui font l'objet d'un licenciement dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire et/ou de cessation d'activité.

Information du salarié sur ses droits

Lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié les informations qui lui permettent de connaître précisément la nature et la durée de ses droits au titre de la portabilité des garanties. L'employeur est tenu de mentionner l'existence de ces droits lors de la remise du certificat de travail. La preuve de l'accomplissement de cette obligation d'information peut être apportée par tout moyen, et notamment par l'envoi de la présente notice par lettre recommandée avec avis de réception ou par signature d'un reçu en main propre. L'ancien salarié n'aura aucune démarche à accomplir pour être couvert dans les conditions indiquées ci-dessus.

Réalisation des risques assurés

Lorsqu'un des risques couverts au titre de la portabilité s'est réalisé, le versement de la prestation par l'organisme assureur est subordonné :

- à la production d'un certificat de travail conforme aux prescriptions de l'article 1-21 b de la convention collective ;
- à la justification de la prise en charge par le régime d'assurance chômage au moment de la réalisation des actes médicaux, des soins ou des événements ouvrant droit aux garanties. Est considéré comme pris en charge l'ancien salarié qui est éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du droit aux allocations de l'assurance chômage ;
- à la production des documents justificatifs en vue de la prise en charge.

Fin des droits

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité, dans les 10 jours qui suivent la réception de la notification de cessation des droits.

Retraite

L'organisme assureur devra prévoir un dispositif permettant une gratuité temporaire pour les salariés partant à la retraite.

Suivi du régime de branche

Article 8

En vigueur étendu

Le suivi du régime de branche se fait dans le cadre de la commission paritaire.

Les organismes assureurs communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentés nécessaires aux travaux de la commission paritaire.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives, après présentation des comptes par les organismes assureurs, le tableau des garanties pourra faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission paritaire.

Mise en œuvre

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises concernées par l'accord instauré au niveau de la branche devront s'y conformer d'ici au 1er janvier 2016.

Notification. - Dépôt et extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt. La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Avenant du 17 mars 2017 relatif aux référentiels des certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FESPA France
Organisations de salariés	FILPAC CGT
	F3C CFDT
	CGT-FO Livre
	IP CFE-CGC

En vigueur étendu

Les parties signataires valident la création des référentiels des certificats de qualification professionnelle suivants :

- imprimeur numérique grand format ;
- applicateur de films adhésifs et de produits imprimés.

Les parties signataires conviennent de déposer les présents référentiels au registre national des certifications professionnelles. La partie patronale se chargera des formalités de dépôt.

Cette délibération sera déposée à la direction générale du travail.

En vigueur étendu

(Fiches (1) non reproduites, consultables en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0018/boc_20170018_0000_0018.pdf.)

(1) Le point 1 de la fiche 7 relative à la validation des acquis de l'expérience pour l'accès au CQP imprimeur numérique grand format est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 335-5 du code de l'éducation dans sa rédaction issue de l'article 78 de la loi n° 1016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le point 1 de la fiche 7 relative à la validation des acquis de l'expérience pour l'accès au CQP applicateur de films adhésifs et de produits imprimés est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 335-5 du code de l'éducation dans sa rédaction issue de l'article 78 de la loi n° 1016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 25 juillet 2017 - art. 1)

Accord du 20 décembre 2018 relatif à la création de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	FESPA France,
Organisations de salariés	FILPAC CGT ; F3C CFTD ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

L'article L. 2232-9 du code du travail dispose que chaque branche mette en place par le biais d'un accord paritaire une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Il est rappelé, en outre que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective définit un certain nombre de domaines où les dispositions conventionnelles sont impératives. Il s'agit notamment des salaires minima de branche, des classifications, de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, des garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La commission doit se saisir également des mesures relatives à :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les parties signataires du présent accord souhaitent formaliser, les éléments permettant aux négociateurs de mener à bien leurs missions dans les conditions de confiance réciproque qu'exige un dialogue social responsable.

Il est créé une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui vient remplacer l'ensemble des commissions paritaires existantes au sein de la branche des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

Le présent accord définit les attributions de la CPPNI et les conditions dans lesquelles les accords d'entreprises doivent lui être transmis. La CPPNI fonctionne selon les principes suivants.

Missions de la CPPNI

Article 1er

En vigueur non étendu

Une commission de négociation

Article 1.1

En vigueur non étendu

La fonction première de la CPPNI est d'être une instance de négociation, tout particulièrement en ce qui concerne les accords étendus. La CPPNI a un rôle d'animatrice du dialogue social ainsi elle peut suggérer des sujets de négociation, définir un calendrier des réunions de négociations et organiser les travaux.

Une commission d'interprétation

Article 1.2

En vigueur non étendu

La CPPNI a pour deuxième fonction d'être une instance d'interprétation. Elle peut être saisie par une juridiction judiciaire d'une demande d'un avis « sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges » (art. L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire).

Celle-ci peut également, indépendamment de toute action contentieuse, rendre un avis portant sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle sur saisine d'une organisation de salariés, d'une organisation patronale, d'une entreprise relevant de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, d'un salarié ou de plusieurs salariés travaillant dans une entreprise relevant du champ d'application de la convention mentionnée ci-dessus.

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise sur l'interprétation d'une clause de la présente convention d'un accord subséquent peuvent être portées devant la CPPNI qui se réunira sur convocation de son président, après la réception de cette demande par le secrétariat à l'adresse postale suivante : FESPA France, 68, boulevard Saint-Marcel, 75005 Paris ou par mail à l'adresse : contact@fespa-france.fr.

Dans tous les cas, la CPPNI peut émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte la saisine. Si cet avis est adopté à la majorité simple des organisations, il aura force de stipulation conventionnelle et sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation ; si la majorité prévue n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres de la commission exposera les différents points de vue et sera envoyé aux parties qui auront soulevé le problème.

Missions d'intérêt général

Article 1.3

En vigueur non étendu

Sur le fondement de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle constitue l'instance de négociation des dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche des industries de la sérigraphie et des

procédés d'impression numérique connexes ;

- elle assure une veille paritaire sur les conditions de travail et d'emploi dans la branche ;
- elle enregistre les accords d'entreprise qui lui sont transmis, ces accords réception ne préjugent pas de la conformité de ces accords d'entreprise ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus pour mesurer en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés. Celle-ci formule si nécessaire des recommandations pour répondre à des difficultés identifiées ;
- elle prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés en adaptant si besoin les dispositions conventionnelles.

Pour mener à bien ses missions, la CPPNI peut décider de la création de groupes de travail paritaires.

Constitution et fonctionnement de la CPPNI

Article 2

En vigueur non étendu

Composition

Article 2.1

En vigueur non étendu

La commission est composée selon les modalités suivantes :

- organisation patronale représentative au niveau de la branche ;
- organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Elle prend ses décisions selon les principes généraux du paritarisme.

Présidence et secrétariat

Article 2.2

En vigueur non étendu

La CPPNI est présidée par un représentant employeur.

La CPPNI est domiciliée au siège de FESPA France au 68, boulevard Saint-Marcel, 75005 Paris, qui en assure le secrétariat.

Périodicité des réunions et calendrier des négociations

Article 3

En vigueur non étendu

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an dans la perspective de la tenue des négociations obligatoires au niveau de la branche et notamment pour ce qui est de la négociation portant sur les salaires mensuels minima conventionnels, l'égalité professionnelle, la formation professionnelle.

La CPPNI définit un calendrier prévisionnel de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Transmissions des conventions et accords d'entreprise

Article 4

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes doivent transmettre à la CPPNI les conventions et accords d'entreprises comprenant des dispositions portant sur la durée du travail, sur le temps partiel, sur les congés ainsi que le compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 en date du 18 novembre 2016 relatif à la transmission des accords d'entreprises aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation, ces accords d'entreprises sont transmis à l'adresse suivante : FESPA France, 68 boulevard Saint-Marcel, 75005 Paris ; contact@fespa-france.fr.

Champ d'application et durée

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois, tous les ans, pour faire un point sur le suivi de cet accord.

Il s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (IDCC 614).

Modalités de dénonciation de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires, moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis. Cette négociation peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Révision de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

En cas de modification législative et/ou réglementaire, en cas de modification de la représentativité au sein de la branche, la partie la plus diligente invitera l'autre collègue à étudier les conséquences de ces modifications sur l'équilibre général de l'accord avec une possibilité d'engager une révision du dit accord fixé dans les conditions figurant au code du travail.

Entrée en vigueur, procédure de dépôt et d'extension

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur dès le jour de sa signature.

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction générale du travail à Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

compétences (OPCO des entreprises de proximité)

Signataires	
Organisations patronales	FESPA France,
Organisations de salariés	FILPAC CGT ; F3C CFDT ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Vu l'accord paritaire du 13 décembre 2018 portant désignation de l'OPCO (opérateur de compétences) « Économie de proximité et secteurs associés » ;

Vu l'avis relatif à l'extension dudit accord, avis publié au Journal officiel du 12 février 2019 ;

Vu le courrier de la DGEFP du 4 février 2019 qui avait pour objet de préciser les recommandations de l'État en termes de désignation de l'opérateur de compétences pour la sérigraphie et procédés d'impression numériques connexes ;

Vu l'accord du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité,

Les parties signataires du présent avenant paritaire s'accordent pour réaffirmer l'importance qu'elles attachent à une politique de formation et de développement des compétences maîtrisée par la branche dans un contexte de mutations technologiques.

Elles constatent, en outre, que le nouveau cadre juridique fixé par la loi et complété désormais par le nouveau cadre statutaire offert par l'accord du 27 février 2019 nécessite des adaptations objet du présent avenant qui ne remet pas en cause les orientations contenues dans l'accord paritaire modifié par le présent texte.

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité tel qu'il procède de l'accord constitutif du 27 février 2019 et ce pour la branche sérigraphie et procédés d'impression numériques connexes.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, procédant de la loi du 5 septembre 2018 (loi n° 2018-771), le présent accord dispose que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnel est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences que l'accord du 27 février complété par les statuts de l'OPCO garantit.

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

La présente désignation s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la sérigraphie et procédés d'impression numérique connexes.

Sécurisation juridique

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant annule et remplace celles des dispositions de l'accord paritaire du 13 décembre 2018 impactées par l'accord du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité.

Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu, doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés ou à défaut des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Or, pour la branche sérigraphie et procédés d'impression numériques connexes une part importante relève de cette catégorie et toutes les entreprises relevant d'une branche en application de l'article L. 6332-1-1 du code de travail ne peuvent relever que d'un seul opérateur de compétences quels que soit leurs effectifs.

Pour ces deux raisons il n'y a donc pas lieu de prévoir dans le présent accord de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dispositions générales

Article 5

En vigueur non étendu

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 15 mars 2019.

Durée

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation.

Extension

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Accord du 10 février 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales signataires : Groupement professionnel de la sérigraphie française.
Organisations de salariés	Syndicats de salariés signataires : FILPAC-CGT ; Fédération de la communication CFDT ; Fédération FO du livre ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Fédération CFE-CGC.

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 13 juin 2003 sont révisés comme suit à compter du 1er janvier 2005 :

- position A : 1 184 ;
- position B : 1 250 ;
- position C : 1 341 ;
- position D : 1 477 ;
- position E : 1 663 ;
- position F : 1 865 ;
- position G : 2 066 ;
- position H : 2 470 ;
- Position I : 2 974 .

Article 2

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels après le 1er juillet et avant la fin de l'année 2005.

Article 3

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 10 février 2005.

NOTA : Arrêté du 28 juin 2005 : Accord étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

Avenant du 5 octobre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel de la sérigraphie française.
Organisations de salariés	Fédération de la communication CFDT ; Fédération FO du livre ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Fédération CFE-CGC.

Salaires mensuels minima conventionnels à compter du 1er janvier 2006 et du 1er juillet 2006.

Salaires

En vigueur étendu

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre de l'article L. 140-2 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Article 1er

Revalorisation des salaires minima

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit :

A compter du 1er janvier 2006 :

- Position A : 1 218 Euros
- Position B : 1 263 Euros
- Position C : 1 353 Euros
- Position D : 1 488 Euros
- Position E : 1 667 Euros
- Position F : 1 870 Euros
- Position G : 2 071 Euros
- Position H : 2 476 Euros
- Position I : 2 981 Euros

A compter du 1er juillet 2006 :

- Position A : 1 218 Euros
- Position B : 1 275 Euros
- Position C : 1 364 Euros
- Position D : 1 498 Euros
- Position E : 1 671 Euros
- Position F : 1 874 Euros
- Position G : 2 076 Euros
- Position H : 2 482 Euros
- Position I : 2 989 Euros

Article 2

Réunion de suivi et de négociation

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels après le 1er juillet et avant la fin de l'année 2006.

Article 3

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 5 octobre 2005.

Accord du 23 octobre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel de la sérigraphie française et des procédés numériques connexes.
Organisations de salariés	FILPAC-CGT ; Fédération de la communication CFDT ; Fédération FO du livre ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Fédération CFE-CGC.

Salaires mensuels minima conventionnels à compter du 1er janvier 2007

Salaires

En vigueur étendu

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre de l'article L. 140-2 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Article 1er

Revalorisation des salaires minima

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1er janvier 2007.

(En euros).

POSITION	SALAIRE MENSUEL
A	1 255
B	1 300
C	1 391
D	1 528
E	1 696
F	1 902
G	2 097
H	2 507
I	3 019

Article 2

Rémunération de suivi et de négociation

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire que les salaires mensuels minima conventionnels, après le 1er juillet et avant la fin de l'année 2007.

Article 3

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 23 octobre 2006.

Salaires

En vigueur non étendu

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre de l'article L. 140-2 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Article 1er

Revalorisation des salaires minima

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1er janvier 2007.

(En euros).

POSITION	SALAIRE MENSUEL
A	1 255
B	1 300
C	1 391
D	1 528
E	1 696

F	1 902
G	2 097
H	2 507
I	3 019

Article 2

Rémunération de suivi et de négociation

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire que les salaires mensuels minima conventionnels, après le 1er juillet et avant la fin de l'année 2007.

Article 3

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 23 octobre 2006.

Avenant du 13 décembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel de la sérigraphie française et des procédés numériques connexes (GPSF).
Organisations de salariés	Fédération de la communication CFDT ; Fédération du livre FO ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Fédération CFE-CGC.

En vigueur étendu

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre de l'article L. 140-2 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Revalorisation des salaires minima

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit à compter du 1er janvier 2008 :

Position A : 1 286 €

Position B : 1 330 €

Position C : 1 420 €

Position D : 1 560 €

Position E : 1 725 €

Position F : 1 934 €

Position G : 2 133 €

Position H : 2 550 €

Position I : 3 070 €

Réunion de suivi et de négociation

Article 2

En vigueur étendu

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels après le 1er juillet et avant la fin de l'année 2008.

Procédure de dépôt et d'extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Accord du 10 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires	
Organisations patronales	GPSF.
Organisations de salariés	FILPAC-CGT ; Fédération de la communication CFDT ; Fédération du livre FO ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

Consécutivement à la présentation des données socio-économique de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels,

les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement que conformément au code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Revalorisation des salaires minima

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1er janvier 2009.

(En euros.)

POSITION	SALAIRE MENSUEL
A	1 322
B	1 366
C	1 456
D	1 599
E	1 768
F	1 982
G	2 186
H	2 614
I	3 147

Clause de revoyure

Article 2

En vigueur étendu

Compte tenu d'une situation difficile à anticiper pour l'année 2009, il est convenu qu'à compter du 1er février 2009 et jusqu'au 31 décembre 2009, la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels dans un délai maximum de 15 jours suivant chaque confirmation de revalorisation du SMIC.

Procédure de dépôt et d'extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension, conformément à la législation en vigueur.

Accord du 22 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

Signataires	
Organisations patronales	GPSF.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FFSCEGA CFTC ; FL CGT-FO ; FCC CFDT.

En vigueur étendu

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement et conformément au code du travail que :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Revalorisation des salaires minima

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'accord du 10 décembre 2008, il a été décidé que les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord relatif aux classifications professionnels du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1er juillet 2009.

(En euros.)

POSITION	SALAIRE
A	1 338
B	1 383
C	1 473
D	1 616
E	1 785
F	1 999
G	2 203
H	2 631
I	3 164

Procédure de dépôt et d'extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Accord du 15 décembre 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2010

Signataires	
Organisations patronales	GPSF.
Organisations de salariés	CFTC ; CFE-CGC ; F3C CFDT ; FL CGT-FO.

En vigueur étendu

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels, tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Revalorisation des salaires minima

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1er janvier 2010.

(En euros.)

POSITION	MINIMUM MENSUEL
A	1 345
B	1 390
C	1 480
D	1 624
E	1 794
F	2 009
G	2 214
H	2 644
I	3 180

Clause de revoyure

Article 2

En vigueur étendu

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels, après le 1er juillet et avant la fin de l'année 2010.

Procédure de dépôt et d'extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Accord du 26 novembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	GPSF.
Organisations de salariés	CFTC ; F3C CFDT ; FL CGT-FO.

En vigueur étendu

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Revalorisation des salaires minima

Article 1er

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit à compter du 1er janvier 2011 :

(En euros.)

Position	Salaire minimum conventionnel
A	1 372
B	1 417
C	1 507
D	1 651
E	1 823
F	2 040
G	2 245
H	2 675
I	3 215

Clause de revoyure

Article 2

En vigueur étendu

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels après le 1er juillet et avant la fin de l'année 2011.

Procédure de dépôt et d'extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Accord du 8 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le GPSF,
Organisations de salariés	La CFTC ; La FILPAC CGT ; La FL CGT-FO ; L'IP CFE-CGC ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu

Consécutivement à la présentation des données socio-économique de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Revalorisation des salaires minima

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnels du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1er janvier 2012.

(En euros.)

Position	Salaire minimum conventionnel
A	1 400
B	1 445
C	1 537
D	1 684
E	1 860
F	2 081
G	2 290
H	2 725
I	3 265

Clause de revoyure

Article 2

En vigueur étendu

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels, après le 1er juillet et avant la fin de l'année 2012.

Procédure de dépôt et d'extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Accord du 17 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2014

Signataires	
Organisations patronales	GPSF.
Organisations de salariés	FILPAC CGT ; F3C CFTD ; FL CGT-FO ; IP CFE-CGC.

En vigueur étendu

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement que, conformément au code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Revalorisation des salaires minima

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit à compter du 1er février 2014 :

(En euros.)

Position	Salaire minimum conventionnel
A	1 450
B	1 495
C	1 587
D	1 734
E	1 915
F	2 136
G	2 345
H	2 785
I	3 325

Clause de revoyure

Article 2

En vigueur étendu

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels après le 1er juillet et avant la fin de l'année 2014.

Procédures de dépôt et d'extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Accord du 11 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015

Signataires	
Organisations patronales	FESPA France.
Organisations de salariés	FILPAC CGT ; F3C CFTD ; CGT-FO ; IP CFE-CGC.

En vigueur étendu

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs doivent identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les employeurs s'engagent, pour un poste équivalent et à position identique, à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et arriver, dans un délai de 1 an à la date de l'extension de l'accord, à une égalité de salaire ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Revalorisation des salaires minima

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1er février 2015 :

(En euros.)

Position	Salaire minimum conventionnel
A	1 457,52
B	1 502,48
C	1 594,94
D	1 742,67
E	1 924,58
F	2 146,68
G	2 356,73
H	2 798,03
I	3 341,63

Clause de revoyure

Article 2

En vigueur étendu

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels avant la fin de l'année 2015.

Procédure de dépôt et d'extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Accord du 24 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2016

Signataires	
Organisations patronales	FESPA France.
Organisations de salariés	F3C CFDT ; CGT-FO livre ; CFTC ; IP CFE-CGC.

En vigueur étendu

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Conformément à l'accord relatif à l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur des industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes, daté du 8 décembre 2011, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

A cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs doivent identifier les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- les employeurs s'engagent, pour un poste équivalent et à position identique, à réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et à arriver dans un délai de 1 an à la date de l'extension de l'accord à une égalité de salaires ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Revalorisation des salaires minima

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1er mars 2016 :

(En euros.)

Position	Salaire minimum conventionnel
A	1 466,62
B	1 509,99
C	1 602,91
D	1 751,38
E	1 934,20
F	2 157,41
G	2 368,51
H	2 812,92
I	3 358,33

Clause de revoyure

Article 2

En vigueur étendu

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels avant la fin de l'année 2016.

Procédures de dépôt et d'extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Accord du 20 mars 2018 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels au 1er avril 2018

Signataires	
Organisations patronales	FESPA France,
Organisations de salariés	FILPAC CGT ; F3C CFDT ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Conformément à l'accord relatif à l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur des industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes, daté du 8 décembre 2011, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

À cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs doivent identifier les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- les employeurs s'engagent, pour un poste équivalent et à position identique, à réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et arriver dans un délai de 1 an à la date de l'extension de l'accord à une égalité de salaire ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Revalorisation des salaires minima

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Clause de revoyure

Article 2

En vigueur étendu

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels, avant la fin de l'année 2018.

Procédure de dépôt et d'extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Accord du 7 janvier 2019 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels pour l'année 2019

Signataires	
Organisations patronales	FESPA France,
Organisations de salariés	FILPAC CGT ; F3C CFDT ; CGT-FO livre ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu

Consécutivement à la présentation des données socio-économique de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Conformément à l'accord relatif à l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur des industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes, daté du 8 décembre 2011, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

À cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs doivent identifier les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- les employeurs s'engagent, pour un poste équivalent et à position identique, à réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et arriver dans un délai de 1 an à la date de l'extension de l'accord à une égalité de salaire ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Revalorisation des salaires minima

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Clause de revoyure

Article 2

En vigueur étendu

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels, avant la fin de l'année 2019.

Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés

Article 3

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code de travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu, doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises comptants moins de 50 salariés ou à défaut des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Pour la branche des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, 98 % des établissements comptent moins de 50 salariés. (Données 2016 - Rapport annuel Regard sur les marchés de la communication graphique - AGEFOS PME CGM) Il n'y a donc pas lieu de prévoir dans le présent accord de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Procédure de dépôt et d'extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;

- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;

- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;

- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;

- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;

- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;

- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;

- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;

- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2. Sections paritaires professionnelles

5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;

-- du contrat d'apprentissage ;

- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;

- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;

- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;

- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;

- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;

- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

Annexes

Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application

- 184 : Imprimeries de lauréats.
- 240 : Greffes des tribunaux de commerce.
- 454 : Remontées mécaniques et domaines skiables.
- 614 : Sérigraphie.
- 733 : Chaussure - Commerce de détail.
- 759 : Pompes funèbres et services funéraires.
- 843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.
- 915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.
- 953 : Charcuterie de détail.
- 959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.
- 992 : Boucherie.
- 993 : Laboratoires de prothèses dentaires.
- 1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.
- 1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.
- 1147 : Cabinets médicaux.
- 1267 : Pâtisserie.
- 1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
- 1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.
- 1408 : Combustibles (négoce et distribution).
- 1412 : Froid et connexes.
- 1483 : Habillement. - Commerce de détail.
- 1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.
- 1504 : Poissonnerie.
- 1512 : Promotion immobilière.
- 1527 : Immobilier.
- 1589 : Mareyage.
- 1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).
- 1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).
- 1619 : Cabinets dentaires.
- 1621 : Répartition pharmaceutique.
- 1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.
- 1921 : Huissiers de justice.
- 1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.
- 1978 : Fleuristes et animaux familiers.
- 1982 : Médico-technique.
- 1996 : Pharmacie d'officine.
- 2098 : Prestataires de services.

2111 : Salariés du particulier employeur.
2205 : Notariat.
2219 : Taxis.
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.
2332 : Entreprises d'architecture.
2395 : Assistants maternels.
2596 : Coiffure.
2697 : Chasse.
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.
3013 : Librairie.
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.
3127 : Entreprises privées de services à la personne.
U2P nationale et territoriales.
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.
CPME nationale et territoriales.
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

I. - Règles de constitution

Article 1er

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

II. - Administration et fonctionnement

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,

- deux vice-présidents ;

- un trésorier et un trésorier adjoint,

- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;

- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;

- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.

- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :

- du contrat de professionnalisation ;

- du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;

- du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;

- du compte personnel de formation ;

- du contrat d'apprentissage ;

- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;

- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;

- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
- une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
- une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans

l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

III. - Organisation financière

Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

IV. - Dispositions diverses

Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

Textes parus au JORF

Arrêté du 28 février 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)

Paru au JORF du 2011-03-08

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 l'industrie de la sérigraphie du 23 mars 1971, tel que modifié par l'accord du 29 avril 1996 et par l'avenant du 15 novembre 2004, les dispositions de l'accord du 26 novembre 2010, relatif aux salaires mensuels minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/02, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)

Paru au JORF du 2012-02-29

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 l'industrie de la sérigraphie du 23 mars 1971, les dispositions de l'accord du 12 septembre 2011 relatif à la désignation d'un organisme de collecte des fonds de la formation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 3 et le premier alinéa de l'article 5 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 avril 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)

Paru au JORF du 2012-04-13

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 l'industrie de la sérigraphie du 23 mars 1971, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2011 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)

Paru au JORF du 2013-02-26

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 l'industrie de la sérigraphie du 23 mars 1971, les dispositions de l'accord du 28 juin 2011 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprises, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er août 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)

Paru au JORF du 2014-08-10

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 l'industrie de la sérigraphie du 23 mars 1971, les dispositions de l'accord du 17 décembre 2013 relatif aux salaires mensuels minima, conclu dans le cadre de la convention collective 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)

Paru au JORF du 2015-07-16

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 l'industrie de la sérigraphie du 23 mars 1971, les dispositions de l'accord du 11 février 2015 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)

Paru au JORF du 2015-12-24

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 l'industrie de la sérigraphie du 23 mars 1971, les dispositions de l'accord du 22 octobre 2015 relatif à la création d'un régime en frais de soins de santé, conclu dans le cadre de la convention collective 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 juin 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)

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 l'industrie de la sérigraphie du 23 mars 1971, les dispositions de l'accord du 24 février 2016 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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 14 juin 2016.

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° 2016/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)

Paru au JORF du 2017-08-18

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 l'industrie de la sérigraphie du 23 mars 1971, les dispositions de l'avenant du 17 mars 2017 relatif aux référentiels des certificats de qualification professionnelle, à la convention collective susvisée.

Le point 1 de la fiche 7 relative à la validation des acquis de l'expérience pour l'accès au CQP imprimeur numérique grand format est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 335-5 du code de l'éducation dans sa rédaction issue de l'article 78 de la loi n° 1016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le point 1 de la fiche 7 relative à la validation des acquis de l'expérience pour l'accès au CQP applicateur de films adhésifs et de produits imprimés est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 335-5 du code de l'éducation dans sa rédaction issue de l'article 78 de la loi n° 1016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant 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 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 25 juillet 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)

Paru au JORF du 2018-12-30

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 l'industrie de la sérigraphie du 23 mars 1971, les dispositions de l'accord du 20 mars 2018 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels, 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 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

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

Paru au JORF du 2019-01-31

La ministre du travail,
Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,
Arrête :

Article 1

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

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

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

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

Article 2

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

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

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAMIEG	Caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNF	Commission du Plan national de formation
CPRPSNCF	caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la Société Nationale des Chemins de Fer
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRI	Caisse de régime interentreprise
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DP	Délégué du personnel
DS	Délégué syndical
ENIM	Etablissement national des invalides de la marine
ESIEC	École supérieure d'ingénieurs en emballage et conditionnement
FILPAC	Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication
FNE	Fonds national de l'emploi
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORMAPAP	Organisme paritaire collecteur agréé des matériaux papiers
FTILAC	Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
GPSF	Groupement professionnel de la sérigraphie française et des procédés numériques connexes
IDCC	Identifiant de convention collective
INP	Institut national polytechnique
IP	Industrie des procédés
IPPC	Industrie des pâtes, papiers et cartons
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NAP	Activité principale exercée
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OEDTAM	Ouvrier, employé, dessinateur et agent de maîtrise
OETAM	Ouvrier, agent de maîtrise
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
PEPSS	Professions de l'entreprise de proximité et des salariés
PLP	Pilote de ligne de production
PME	Petites et moyennes entreprises
PRP	Pré retraite progressive
PSPA	Pilotage des systèmes de production automatisée
PV	Procès verbal
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
TPE	Très petite entreprise
UNFEA	Union nationale des fabricants d'étiquettes adhésives
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale de travail des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes du 23 mars 1971)	Article 107 (1)	5
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale de travail des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes du 23 mars 1971)	Article 107 (1)	5
Arrêt de travail, Maladie	Maladie (Annexe IV Accord du 7 février 1980)	Article 4	17
	Maladie des cadres et agents de maîtrise (Annexe III Cadres et agents de maîtrise du 23 mars 1971)	Article 413	17
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale de travail des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes du 23 mars 1971)	Article 107 (1)	5
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de travail des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes du 23 mars 1971)	Article 1er	1
Chômage partiel	Chapitre II : Modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail (Accord du 21 décembre 1999 relatif à l'emploi, à la réduction et à l'aménagement du temps de travail)		39
	Chapitre IV : Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement (1) (Accord du 21 décembre 1999 relatif à l'emploi, à la réduction et à l'aménagement du temps de travail)		40
Congés annuels	Congés payés des ouvriers (Annexe I Ouvriers du 23 mars 1971)	Article 215	10
	Congés payés des ouvriers (Annexe I Ouvriers du 23 mars 1971)	Article 216	11
	Congés payés des ouvriers (Annexe I Ouvriers du 23 mars 1971)	Article 217	11
	Congés des cadres et agents de maîtrise (Annexe III Cadres et agents de maîtrise du 23 mars 1971)	Article 410	16
	Durée des congés payés des employés (Annexe II Employés du 23 mars 1971)	Article 310	13
	Durée des congés payés des employés (Annexe II Employés du 23 mars 1971)	Article 310	13
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels (Annexe IV Accord du 7 février 1980)	Article 7	18
	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale de travail des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes du 23 mars 1971)	Article 117	7
	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale de travail des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes du 23 mars 1971)	Article 117	8
Démission	Période d'essai - Délai-congé des employés (Annexe II Employés du 23 mars 1971)	Article 305	12
	Période d'essai - Délai-congé des employés (Annexe II Employés du 23 mars 1971)	Article 305	12
	Embauchage - Licenciement des ouvriers (Annexe I Ouvriers du 23 mars 1971)	Article 203	9
	Période d'essai - Préavis (Annexe IV Accord du 7 février 1980)	Article 8	18
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement - Indemnité de départ à la retraite (1) (Annexe II Employés du 23 mars 1971)	Article 308	13
	Indemnité de licenciement - Indemnité de mise ou départ à la retraite (1) (Annexe I Ouvriers du 23 mars 1971)	Article 204	9
	Indemnité de licenciement - Indemnité de départ à la retraite (1) (Annexe IV Accord du 7 février 1980)	Article 9	18
	Indemnité de licenciement, indemnités de mise ou départ à la retraite (Annexe III Cadres et agents de maîtrise du 23 mars 1971)	Article 408	16
Maternité, Adoption	Maternité des employées (Annexe II Employés du 23 mars 1971)	Article 307	12
	Maternité des employées (Annexe II Employés du 23 mars 1971)	Article 307	12
Période d'essai	Contrat d'engagement des cadres et agents de maîtrise (Annexe III Cadres et agents de maîtrise du 23 mars 1971)	Article 405	15
	Période d'essai - Délai-congé des employés (Annexe II Employés du 23 mars 1971)	Article 305	12
	Période d'essai - Délai-congé des employés (Annexe II Employés du 23 mars 1971)	Article 305	12
	Embauchage - Licenciement des ouvriers (Annexe I Ouvriers du 23 mars 1971)	Article 203	9
	Période d'essai - Préavis (Annexe IV Accord du 7 février 1980)	Article 8	18
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Embauchage - Licenciement des cadres et agents de maîtrise (Annexe III Cadres et agents de maîtrise du 23 mars 1971)	Article 407	16
	Embauchage - Licenciement des cadres et agents de maîtrise (Annexe III Cadres et agents de maîtrise du 23 mars 1971)	Article 407	16
	Période d'essai - Délai-congé des employés (Annexe II Employés du 23 mars 1971)	Article 305	12
	Période d'essai - Délai-congé des employés (Annexe II Employés du 23 mars 1971)	Article 305	12
	Embauchage - Licenciement des ouvriers (Annexe I Ouvriers du 23 mars 1971)	Article 203	9
	Période d'essai - Préavis (Annexe IV Accord du 7 février 1980)	Article 8	18
Prime, Gratification, Treizieme mois	Avenant du 6 mai 2008 relatif à la prime de transport (Avenant du 6 mai 2008 relatif à la prime de transport)		46
	Prime annuelle (Convention collective nationale de travail des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes du 23 mars 1971)	Article 119	8
	Prime de transport (Convention collective nationale de travail des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes du 23 mars 1971)	Article 121	8
Salaires	Revalorisation des salaires minima (Avenant du 13 décembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008)	Article 1	59
	Revalorisation des salaires minima (Accord du 10 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009)	Article 1	60
	Revalorisation des salaires minima (Accord du 22 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009)	Article 1	60
	Revalorisation des salaires minima (Accord du 15 décembre 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2010)	Article 1	61
	Revalorisation des salaires minima (Accord du 26 novembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011)	Article 1er	61
	Revalorisation des salaires minima (Accord du 8 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012)	Article 1er	62
	Revalorisation des salaires minima (Accord du 17 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2014)	Article 1er	63
	Revalorisation des salaires minima (Accord du 11 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015)	Article 1er	63
	Revalorisation des salaires minima (Accord du 24 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2016)	Article 1er	64
	Revalorisation des salaires minima (Accord du 20 mars 2018 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels au 1er avril 2018)	Article 1er	65
	Revalorisation des salaires minima (Accord du 7 janvier 2019 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels pour l'année 2019)	Article 1er	65
	Salaires (Avenant du 5 octobre 2005 relatif aux salaires)		57
	Salaires (Accord du 23 octobre 2006 relatif aux salaires)		58
	Salaires (Accord du 23 octobre 2006 relatif aux salaires)		58
Salaires (Accord du 10 février 2005 relatif aux salaires)		56	
Visite médicale	Maladie des cadres et agents de maîtrise (Annexe III Cadres et agents de maîtrise du 23 mars 1971)	Article 413	17

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1971-03-23	Annexe II Employés du 23 mars 1971	11
	Annexe III Cadres et agents de maîtrise du 23 mars 1971	14
	Annexe I Ouvriers du 23 mars 1971	8
	Convention collective nationale de travail des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes du 23 mars 1971	1
1980-02-07	Annexe IV Accord du 7 février 1980	17
1981-11-30	Accord du 30 novembre 1981 relatif à la réduction et à l'aménagement de la durée du travail	36
1999-12-21	Accord du 21 décembre 1999 relatif à l'emploi, à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	38
2003-06-13	Annexe Classifications professionnelles Avenant du 13 juin 2003	18
2004-04-01	Avenant n° 1 du 1er avril 2004 relatif à l'accord sur les classifications professionnelles	41
2004-11-15	Accord du 15 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et à la création d'une commission paritaire technique formation et emploi	42
	Accord du 15 novembre 2004 relatif à la mise en place de la journée de solidarité	42
	Avenant du 15 novembre 2004 relatif à la modification du titre et du champ d'application de la convention	44
2005-02-10	Accord du 10 février 2005 relatif aux salaires	56
2005-05-24	Accord du 24 mai 2005 relatif à l'adhésion à l'OPCA CGM	45
2005-10-05	Avenant du 5 octobre 2005 relatif aux salaires	57
2006-10-23	Accord du 23 octobre 2006 relatif aux salaires	58
2007-12-13	Avenant du 13 décembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008	59
2008-05-06	Avenant du 6 mai 2008 relatif à la prime de transport	46
	Avenant du 6 mai 2008 relatif aux référentiels des contrats de qualification professionnelle	46
2008-12-10	Accord du 10 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	59
2009-09-22	Accord du 22 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009	60
2009-12-15	Accord du 15 décembre 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2010	61
2010-11-26	Accord du 26 novembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011	61
2011-03-08	Arrêté du 28 février 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)	JO-1
2011-06-28	Accord du 28 juin 2011 relatif à la commission de validation des accords	48
2011-09-12	Accord du 12 septembre 2011 relatif à la désignation d'un organisme collecteur des fonds de formation professionnelle	46
2011-12-08	Accord du 8 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	49
	Accord du 8 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	62
2011-12-20	Adhésion par lettre du 20 décembre 2011 de la FILPAC CGT à l'accord du 12 septembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA	50
2012-02-29	Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)	JO-1
2012-04-13	Arrêté du 3 avril 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)	JO-1
2013-02-26	Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)	JO-1
2013-12-17	Accord du 17 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2014	63
2014-08-10	Arrêté du 1er août 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)	JO-2
2015-02-11	Accord du 11 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015	63
2015-07-16	Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)	JO-2
2015-10-22	Accord du 22 octobre 2015 relatif à la création d'un régime de frais de soins de santé	50
2015-12-24	Arrêté du 21 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)	JO-2
2016-02-24	Accord du 24 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2016	64
2016-06-21	Arrêté du 14 juin 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)	JO-3
2017-03-17	Avenant du 17 mars 2017 relatif aux référentiels des certificats de qualification professionnelle	53
2017-08-18	Arrêté du 25 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)	JO-3
2018-03-20	Accord du 20 mars 2018 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels au 1er avril 2018	65
2018-12-20	Accord du 20 décembre 2018 relatif à la création de la CPPNI	54
2018-12-30	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)	JO-3
2019-01-07	Accord du 7 janvier 2019 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels pour l'année 2019	65
2019-01-31	Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels	JO-4
	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (n° 614)	JO-3
2019-02-27	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	66
2019-03-12	Avenant du 12 mars 2019 à l'accord du 13 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	55

Index alphabétique

A

Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés 56, 65
Accord du 10 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 59
Accord du 10 février 2005 relatif aux salaires 56
Accord du 11 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er février 2015 63
Accord du 12 septembre 2011 relatif à la désignation d'un organisme collecteur des fonds de formation professionnelle 47
Accord du 15 décembre 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2010 61
Accord du 15 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et à la création d'une commission paritaire technique formation et emploi 43
Accord du 15 novembre 2004 relatif à la mise en place de la journée de solidarité 42
Accord du 17 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2014 63
Accord du 20 décembre 2018 relatif à la création de la CPPNI 54
Accord du 20 mars 2018 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels au 1er avril 2018 65
Accord du 21 décembre 1999 relatif à l'emploi, à la réduction et à l'aménagement du temps de travail 38
Accord du 22 octobre 2015 relatif à la création d'un régime de frais de soins de santé 50
Accord du 22 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 60
Accord du 23 octobre 2006 relatif aux salaires 58
Accord du 24 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2016 64
Accord du 24 mai 2005 relatif à l'adhésion à l'OPCA CGM 45
Accord du 26 novembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011 61
Accord du 28 juin 2011 relatif à la commission de validation des accords 48
Accord du 30 novembre 1981 relatif à la réduction et à l'aménagement de la durée du travail 37
Accord du 7 janvier 2019 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels pour l'année 2019 65
Accord du 8 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 49
Accord du 8 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 62
Accord professionnel ' Classification ' Lexique 29
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité 66
Action contre les abus 2
Adhésion à l'OPCA CGM 45
Adhésion à la politique de formation inter-secteurs de la filière graphique 46
Adhésion par lettre du 20 décembre 2011 de la FILPAC CGT à l'accord du 12 septembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA 50
Administration et fonctionnement 73
AIDE-COMPTABLE CATEGORIE PROFESSIONNELLE ' EMPLOYES ' 30
Aides financières au développement de l'emploi 41
Amélioration de la protection sociale 23
Ancienneté dans l'entreprise 7
Annexe Classifications professionnelles 18
Annexe Classifications professionnelles Avenant du 13 juin 2003 18
Annexe I Champ d'application 70
Annexe I Ouvriers 8
Annexe I Ouvriers du 23 mars 1971 8
Annexe II Employés 11
Annexe II Employés du 23 mars 1971 11
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité 71
Annexe III Cadres et agents de maîtrise 14
Annexe III Cadres et agents de maîtrise du 23 mars 1971 14
Annexe IV 17
Annexe IV Accord du 7 février 1980 17
ANNEXE, Illustrations à valeur d'exemple ANNEXE V 29
Annexes 70
Application 41
Application. - Durée. - Révision (Entrée en vigueur. - Application. - Durée. - Révision) 49
Avantages acquis 2
Avenant 29
Avenant du 12 mars 2019 à l'accord du 13 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité) 56
Avenant du 13 décembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2008 59
Avenant du 15 novembre 2004 relatif à la modification du titre et du champ d'application de la convention 44
Avenant du 17 mars 2017 relatif aux référentiels des certificats de qualification professionnelle 53
Avenant du 5 octobre 2005 relatif aux salaires 57
Avenant du 6 mai 2008 relatif à la prime de transport 46
Avenant du 6 mai 2008 relatif aux référentiels des contrats de qualification professionnelle 46
Avenant n° 1 du 1er avril 2004 relatif à l'accord sur les classifications professionnelles 41
Avenants régionaux - Clauses diverses 2

B

Bénéficiaires à titre obligatoire 51

C

Cas de dispense 51
Catégorie professionnelle ' Agents de maîtrise ' 27
Catégorie professionnelle ' Ingénieurs et cadres ' 28
Catégorie professionnelle ' Ouvriers et techniciens ' 25
Catégorie professionnelle ' Employés ' 23
Catégories professionnelles et critères de classification 20
Champ d'application 1, 19, 42, 45, 47, 49, 51, 56
Champ d'application et durée 55
Chapitre Ier
- Définition 38
Chapitre II
- Modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail 39

Chapitre III
- Heures supplementaires 40
Chapitre IV
- Dispositions specifiques au personnel d'encadrement (1) 40
Chapitre V
- Formation professionnelle 41
Chapitre VI
- Aides financieres au developpement de l'emploi (1) 41
Chapitre VII
- Application 41
Chapitre VIII
- Suivi de l'accord 41
Classification professionnelle des agents de maitrise, ingenieurs et cadres 17
Classification professionnelle des employes 13
Classification professionnelle des ouvriers et techniciens 8
Classifications professionnelles 41
Clause de revoyure 60-65
Clauses diverses (Avenants regionaux - Clauses diverses) 2
Comite d'entreprise (Delegates du personnel - Comite d'entreprise) 4
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 73
Commission de validation des accords 48
Commission paritaire de conciliation 2
Commission paritaire nationale formation et emploi 43
Communication 50
Composition 55
CONDUCTEUR MACHINE D'IMPRESSION CATEGORIE ' OUVRIERS ET TECHNICIENS ' 32
Conflits individuels ou collectifs 17
Conge de maladie des employes 12
Conge hebdomadaire des employes 11
Conges - Preselection militaire - Garde d'un enfant malade 18
Conges des cadres et agents de maitrise 16
Conges exceptionnels 18
Conges exceptionnels pour evenements familiaux 7
Conges payes des ouvriers 10
Conges pour garde d'enfant 8
Constitution et fonctionnement de la CPPNI 55
Contrat d'engagement des cadres et agents de maitrise 15
Contreparties a l'adhesion 47
Convention collective nationale de travail des industries de la serigraphie et des procedes d'impression numerique connexes du 23 mars 1971 1
Convention collective nationale du 23 mars 1971 1
Creation d'un regime de frais de soins de sante 50
Creation de la CPPNI 54
Cumul d'emplois des ouvriers 9

D

Decision de la commission 49
Definition 38
Definition de poste des cadres et agents de maitrise 14
Delai-conge des employes (Periode d'essai - Delai-conge des employes) 12
Delegates du personnel - Comite d'entreprise 4
Denonciation 50
Denonciation des accords et dispositions conventionnels portant adhesion a l'OPCA FORMAPAP 45
Deplacements des cadres et agents de maitrise 16
Depot 50
Depot au conseil de prud'hommes 3
Depot aupres de l'administration des accords valides par la commission 49
Designation 47
Designation d'un OPCA 50
Designation d'un organisme collecteur des fonds de formation professionnelle 47
Deuxieme partie 3
Dimanches et jours feries des employes 12
Dispositions applicables aux ouvriers 11
Dispositions diverses 77
Dispositions diverses relatives a l'application de l'accord 23
Dispositions generales 56
Dispositions relatives a l'application de l'accord 42
Dispositions specifiques au personnel d'encadrement 40
Duree de l'accord - Mesures de publicite 44, 46
Duree de la convention 1
Duree de travail - Horaires 5
Duree des conges payes des employes 13
Duree du travail des cadres et agents de maitrise 16
Duree. - Revision (Entree en vigueur. - Application. - Duree. - Revision) 49

E

Egalite professionnelle 22
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 49
Embauchage - Licenciement des cadres et agents de maitrise 16
Embauchage - Licenciement des ouvriers 9
Engagement moral du personnel d'encadrement 14
Entree en vigueur 49

Entree en vigueur, procedure de depot et d'extension 55
Entree en vigueur. - Application. - Duree. - Revision 50
Evolution de carriere 21
Execution momentanee d'emploi relevant de positions hierarchiques differentes 21
Exercice du droit syndical 4
Extension 50
Extension de l'accord 48

F

Financement des garanties de sante 53
FONCTION CHEF D'EQUIPE IMPRESSION CATEGORIE ' AGENTS DE MAITRISE ' 34
Fonctionnement 47
Formalites de depot 42
Formation 49
Formation professionnelle 41
Formation professionnelle tout au long de la vie et a la creation d'une commission paritaire technique formation et emploi 43

G

Garanties en cas de changement de categorie professionnelle 22
Garde d'un enfant malade (Conges - Preselection militaire - Garde d'un enfant malade) 18

H

Heures effectuees les dimanches et jours feries par les ouvriers 10
Heures normales et anormales pour les ouvriers 9
Heures supplementaires 40
Heures supplementaires pour les employes 11
Horaires (Duree de travail - Horaires) 5

I

I. - Regles de constitution 71
II. - Administration et fonctionnement 73
III. - Organisation financiere 77
Indemnite de depart a la retraite (Indemnite de licenciement - Indemnite de depart a la retraite) 12, 13, 18
Indemnite de licenciement - Indemnite de depart a la retraite 13, 18
Indemnite de licenciement - Indemnite de depart a la retraite (1) 13, 18
Indemnite de licenciement - Indemnite de mise ou depart a la retraite 9
Indemnite de licenciement - Indemnite de mise ou depart a la retraite (1) 9
Indemnite de licenciement, indemnites de mise ou depart a la retraite 16
Indemnite de mise ou depart a la retraite (Indemnite de licenciement - Indemnite de mise ou depart a la retraite) 9
Indicateur de veille 49
IV. - Dispositions diverses 77

J

Jours feries 18
Jours feries pour les ouvriers 10

L

Lettre paritaire 46
Liberte syndicale et liberte d'opinion 3
Licenciement des cadres et agents de maitrise 16
Licenciement des ouvriers 9
Licenciement des ouvriers en cas de baisse de travail 11

M

Maladie 17
Maladie des cadres et agents de maitrise 17
Maladie des ouvriers 9
Maternite des employees 12
Mensualisation 17
Mesures de publicite (Duree de l'accord - Mesures de publicite) 43, 44, 46
Mise en place 42
Mise en place de la journee de solidarite 42
Mise en place de la nouvelle classification 21
Mise en œuvre 53
Missions d'interet general 54
Missions de la CPPNI 54
Modalites de denonciation de l'accord 55
Modalites de la reduction et de l'amenagement du temps de travail 39
Modification du titre et du champ d'application de la convention 44
Modifications en cours de contrat (cadres et agents de maitrise) 15

N

Notification 50
Notification. - Depot et extension 53

O

Objet 19, 56
Objet de la convention 1
Obligations contributives des entreprises 43

Obligations du service national 5
OPCO des entreprises de proximite 56, 66
Organisation et fonctionnement de la commission 48
Organisation financiere 77
Ouvriers (Recuperation des heures perdues - ouvriers) 10
Ouvriers (Recuperation des ponts - Ouvriers) 10

P

Panneaux d'affichage 4
Periode d'essai - Delai-conge des employes 12
Periode d'essai - Preavis 18
Periodes militaires des cadres et agents de maitrise 16
Periodicite de paie 17
Periodicite des reunions 48
Periodicite des reunions et calendrier des negociations 55
PERSONNEL 'EMPLOYES' Recrutement des employes 12
Portabilite 53
Preamble 37, 38, 42, 43, 45, 47, 49, 50, 54, 56
Preavis (Periode d'essai - Preavis) 18
Premiere partie 1
Preselection militaire 8
Preselection militaire - Garde d'un enfant malade (Conges - Preselection militaire - Garde d'un enfant malade) 18
Presidence et secretariat 55
Prestations garanties minimales 52
Prime annuelle 8
Prime de transport 8, 46
Procedure de conciliation 1
Procedure de depot et d'extension 64-66
Procedure de revision et de modification 2
Procedures de depot et d'extension 63, 64
Publicite de la convention 3
Publicite et formalites de depot 23, 45

Q

Qualification professionnelle 1

R

Recrutement 49
Recuperation des heures perdues - ouvriers 10
Recuperation des ponts - Ouvriers 10
Reduction des horaires de travail 6
Reduction et aménagement de la duree du travail 37
Reduction et aménagement du temps de travail 38
Referentiels des certificats de qualification professionnelle 53
Referentiels des contrats de qualification professionnelle 46
Regime complementaire de retraite 7
Regime de retraite et de prevoyance des cadres et agents de maitrise 17
Regimes complementaires de retraites et de prevoyance 22
Reglement interieur 5
Regles de constitution 71
Remuneration 49
Remuneration des agents de maitrise, ingenieurs et cadres 15
Remuneration minimale des cadres et agents de maitrise 15
Respect des principes 4
Reunion de suivi et de negociation 59
Revalorisation des salaires minima 59-65
Revision (Entree en vigueur. - Application. - Duree. - Revision) 49
Revision de l'accord 55
Revision et denonciation de l'accord 47
Role de la commission de validation 48
Roles et missions de la commission 43

S

Saisine de la commission 48
Salaire mensuel garanti 17
Salaires 22, 61
Salaires au 1er juillet 2009 60
Salaires mensuels au 1er janvier 2019 65
Salaires mensuels minima conventionnels 5, 8, 14
Salaires mensuels minima conventionnels a compter du 1er janvier 2006 et du 1er juillet 2006 57
Salaires mensuels minima conventionnels a compter du 1er janvier 2006 et du 1er juillet 2006. 57
Salaires mensuels minima conventionnels a compter du 1er janvier 2007 58
Salaires mensuels minima conventionnels au 1er avril 2018 65
Salaires mensuels minima conventionnels Base mensuelle 23
Salaires minima au 1er fevrier 2014 63
Salaires minima au 1er fevrier 2015 63
Salaires minima au 1er janvier 2011 61
Salaires minima au 1er janvier 2012 62
Salaires minima conventionnels au 1er mars 2016 64
Securisation juridique 56
Semaine de travail 7

Service national et periodes militaires 13
Service national et periodes militaires des ouvriers 11
Statut de la journee de solidarite 42
Suivi de l'accord 41
Suivi du regime de branche 53
Suppression d'emploi des employes 13
Suspension du contrat de travail 5
Systeme d'options 52

T

Texte de base 1, 66
Titre de la convention collective 45
Transmissions des conventions et accords d'entreprise 55
Travail des femmes et des jeunes 7
Travail des ouvriers en triple equipe 10

U

Une commission d'interpretation 54
Une commission de negociation 54

V

Versement des contributions 47

