

**COMMISSION PARITAIRE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'IMPRIMERIE ET DES INDUSTRIES GRAPHIQUES**

***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***

Preamble

Les entreprises du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques sont confrontées à des évolutions technologiques profondes et successives au nombre desquelles figurent : la numérisation de la chaîne graphique, la recombinaison des étapes de production, les glissements de fonctions, l'optimisation de l'outil de production, la modification de la chaîne de valeur...

De même la banalisation de certains outils et la transversalité des compétences qui en est la résultante ont bouleversé les rapports clients/fournisseurs entraînant une modification des modèles économiques et technologiques sur lesquels le développement de la branche industries graphiques s'était construit.

En terme d'emploi, ces mutations sont d'autant moins neutres que les modèles d'organisation des entreprises ne sont pas toujours en adéquation avec les évolutions technologiques qui s'imposent à nos métiers. Ceci conduit les entreprises du secteur à devoir repenser leur mode de fonctionnement en intégrant la gestion des compétences, véritable enjeu du développement de la performance. Aussi, les entreprises doivent-elles, afin d'assurer leur pérennité et celle des emplois qui y sont associés, compter, au-delà de l'optimisation des outils de production, sur un personnel hautement qualifié qui anticipe et accompagne ces évolutions.

C'est pourquoi les entreprises ont de plus en plus recours à la formation professionnelle au travers d'une approche structurante leur permettant, d'une part, d'accompagner l'évolution professionnelle et les qualifications des salariés en assurant le renouvellement des compétences et, d'autre part, de préparer la transmission des savoir-faire en favorisant l'insertion professionnelle des plus jeunes ainsi que le tutorat.

Les salariés, pour leur part, doivent être davantage acteurs du maintien et du développement de leur emploi. A ce titre, ils doivent pouvoir accéder à des actions de formation prioritaires définies par la branche, mais aussi pouvoir proposer de suivre des actions de formation professionnelle qui leur semblent importantes pour le développement de leurs compétences.

Au travers des négociations au sein des instances paritaires nationales, la branche a mis en œuvre depuis plusieurs années une politique de formation forte qui lui a permis :

- de mettre en place des organismes de branche agréés pour la collecte des fonds de la formation professionnelle,
- d'animer un réseau de conseil de proximité avec des chargés de mission (CGM Formation),
- d'initier des études prospectives au sein d'un observatoire paritaire,

AS

AR

JPN

MG

VO

ES

JA

PN

DD

[Signature]
1/17

- de conclure un accord national E.D.D.F. (Engagement de Développement de la Formation),
- de mettre en œuvre des dispositifs ou des actions de formation prioritaires décidées par la branche,
- d'accompagner les entreprises dans l'élaboration, le financement et la mise en œuvre d'actions de formation,
- d'accompagner les projets individuels de formation des salariés,
- de développer des actions de promotion de ses métiers en direction des jeunes,
- de participer à l'équipement et au développement des centres de formation d'apprentis préparant la formation professionnelle des jeunes,
- d'aider au reclassement et à la formation des demandeurs d'emplois notamment ceux issus de la branche,
- de disposer d'une politique de financement qui permette d'accompagner ces actions.

Il appartient aujourd'hui à la profession de poursuivre ses efforts et de les organiser dans le cadre d'une politique pluriannuelle de formation, qui s'appuie sur le projet de développement économique des entreprises dans leurs bassins d'emploi, et qui permette le développement des compétences et des qualifications des salariés. Le présent accord s'inscrit donc dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années et décline pour le secteur les dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004.

Les organisations signataires décident en conséquence de mettre en cohérence les objectifs de développement de la formation professionnelle et les priorités visées avec l'ensemble des dispositifs dont les modalités pratiques sont précisées par le présent accord.

*_*_*_*_*_*_*_*_*_*

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et à leurs personnels assujettis à la convention collective de l'imprimerie de laur et des industries graphiques, elles annulent et remplacent les dispositions de l'accord paritaire du 7 février 2000.

Article 2 : Objectifs généraux de la politique formation de la branche

Par cet accord national, les organisations signataires se sont attachées à construire une politique de formation ambitieuse pour la branche afin d'assurer le développement des compétences des salariés des industries graphiques, favoriser et préparer l'accueil des futurs professionnels dont la branche aura besoin.

De même, il s'agit de doter la profession d'outils financiers conformes à la nouvelle législation et adaptés au soutien de cette politique tant dans la mise en œuvre des actions de

AR

JPR

TE

W

S

Th

PL

DA

formation prioritaires définies par la profession, des plans de formation des entreprises, que du soutien aux initiatives individuelles des salariés.

Dans cette optique, les parties signataires définissent ci-après les axes de développement de la formation professionnelle qu'elles souhaitent mettre en oeuvre au travers de la politique de branche :

Elaborer des actions prioritaires définies par la branche (Cf. article 8)

- assurer la coordination des actions entre la politique nationale de branche, les actions territoriales, et les plans de développement de la formation dans les entreprises,
- continuer de développer pour la profession des outils communs de conseil, de promotion, de veille, de gestion.

Amener les entreprises à intégrer la gestion des compétences et le recours à la formation comme un élément stratégique du développement de la performance de l'entreprise

- accompagner les entreprises dans la définition et la mise en oeuvre de leurs plans de formation professionnelle,
- mener des actions de promotion de la formation en direction des TPE et PME en créant des conditions d'accès incitatives,
- faciliter entre les générations de salariés, la transmission des connaissances et l'acquisition de savoir faire au sein des ateliers,
- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle au travers d'entretiens professionnels du développement de ses compétences et de la formation professionnelle,
- encourager la concertation avec les instances représentatives du personnel pour le développement de la formation professionnelle,
- informer les salariés des TPE et PME ainsi que les chefs d'entreprise de l'existence de dispositifs de formation adaptés à leurs besoins.

Agir sur des publics prioritaires

- préparer les techniciens qualifiés pour appréhender les évolutions technologiques,
- accompagner les actions de formation des salariés les plus menacés par les évolutions technologiques,
- mobiliser l'encadrement et la maîtrise autour de l'élaboration et la mise en oeuvre du projet de développement de la formation au sein de l'entreprise,
- faciliter l'intégration professionnelle des jeunes,
- inciter les entreprises à mettre en oeuvre des formations de tutorat
- organiser des actions et des formations qualifiantes particulièrement tournées vers les demandeurs d'emploi ressortissant du secteur,
- favoriser les initiatives de soutien et d'accompagnement des travailleurs handicapés dans leur emploi.

9

AR JPN TG JS 7A PL DA

Favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle

- encourager le développement des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP),
- favoriser les démarches individuelles des salariés visant à : évaluer leurs compétences, réaliser des bilans de compétences, les accompagner dans leurs démarches de certification dans le cadre de la validation des acquis et de l'expérience,
- encourager l'organisation d'évaluations des compétences individualisées préalables au départ en formation,
- initier une politique de branche en direction des organismes de formation professionnelle visant à leur rationalisation, leur adaptation et leur cohérence dans la mise en œuvre de la politique formation de la branche,
- favoriser l'émergence de nouveaux modes pédagogiques tels que les TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) ou de la FOAD (Formation Ouverte et A Distance),
- accompagner le développement d'outils interactifs d'évaluation des connaissances et des compétences des salariés.

Disposer de moyens financiers adaptés pour conduire la politique de formation de la branche

Article 3 : la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de l'imprimerie et des industries graphiques (CPNE)

Conformément à l'accord paritaire du 24 mars 1970 portant création de la CPNE, modifié par l'avenant du 19 décembre 1990, le champ de compétence de la CPNE couvre l'ensemble des domaines de l'emploi et de la formation (initiale, continue ou en alternance). Les organisations signataires confient dans ce cadre à la CPNE, la mission de définir les actions prioritaires que la profession souhaite soutenir ou initier, ainsi que les publics prioritaires dont elle souhaite accompagner l'évolution des emplois.

La CPNE suit les bilans des actions conduites par la profession en matière d'emploi et de formation professionnelle. Pour ce faire des groupes de travail thématiques peuvent être constitués.

La CPNE se réunit au moins deux fois par an et, de façon ponctuelle, autant que de besoin. Ces réunions auront pour objectif, d'une part, de définir son programme d'action et en préciser les priorités et, d'autre part, d'examiner les bilans et les rapports de l'année tels que : les recommandations des études conduites par l'observatoire prospectif, les rapports d'activité des différentes actions qui ont été conduites par les organismes de collecte agissant pour la branche.

De même, de façon à décliner en région la mise en œuvre de la politique de branche en terme de développement de l'emploi et de la formation, la CPNE pourra créer des commissions régionales de l'emploi (C.R.E.). La CPNE suivra la réalisation des actions territoriales conduites au titre du Fonds pour le développement des bassins d'activité régionaux tels que définis dans l'article 13 du présent accord.

De façon à faciliter le fonctionnement de la CPNE et des groupes de travail qu'elle constitue, et qui participent à la définition de la politique de la branche en matière d'emploi et de formation, les signataires demandent une prise en charge des frais engagés par les partenaires sociaux au titre de leur participation effective aux réunions sur les fonds du paritarisme gérés par l'OPCA CGM.

AS

AR JPA TG 18 15 7/11 11 00

9

Article 4 : L'Observatoire paritaire de branche

La profession a créé le 1^{er} Décembre 1997 un observatoire paritaire de branche.

Les signataires souhaitent continuer de disposer d'éléments d'analyse et d'études thématiques leur permettant de préciser les axes de la politique de la branche.

Elles réaffirment leur volonté d'avoir un observatoire paritaire de branche directement rattaché à la CPNE, afin de lui confier notamment les missions suivantes :

- réaliser un tableau de bord annuel sur les questions relatives à l'évolution de l'emploi et des qualifications sur l'ensemble du secteur,
- décliner des tableaux de bords par régions administratives ou par bassins d'emplois cohérents, sur les questions relatives à l'évolution de l'emploi et des qualifications sur l'ensemble du secteur,
- diffuser l'information sur les éléments observés dans les tableaux de bord annuels nationaux et régionaux, ainsi que sur les études réalisées par la branche

Pour suivre la réalisation de ces missions, la CPNE constitue une commission « observatoire paritaire de branche ».

Compte tenu des travaux déjà réalisés, des outils de traitement et d'analyse mis en œuvre, les signataires demandent à l'OPCA CGM d'assurer la réalisation des travaux conduits par la commission « observatoire paritaire de branche ».

Par ailleurs, la CPNE peut avoir besoin de réaliser des études thématiques nécessaires aux travaux qu'elle conduit. Pour celles-ci, la CPNE constitue en tant que de besoin des comités de pilotage composés de ses membres, et d'experts sur le sujet traité.

Les signataires demandent à l'OPCA CGM de prélever sur la contribution des entreprises au titre de la « contribution professionnalisation », les moyens financiers nécessaires aux travaux ou études demandés par les instances paritaires ou la CPNE.

Article 5 : Le contrat de professionnalisation

Les organisations signataires décident de la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il s'agit de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

Les organisations signataires rappellent d'une part, que les formations diplômantes doivent s'organiser plutôt dans le cadre des formations initiales sous statut scolaire ou en apprentissage. D'autre part, que le contrat de professionnalisation vient en complément de ces formations.

9

AR

AR JPN OG B 25/4 PV DA

Le contrat de professionnalisation doit permettre :

- une personnalisation des parcours de formation (en fonction d'une évaluation préalable des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires),
- une alternance entre des périodes de formation en centre, et des périodes d'application en entreprise, en lien avec la qualification recherchée,
- une certification des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle, ou qui veulent compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6-12 mois, soit à durée indéterminée. Les organisations signataires conviennent de la possibilité d'allonger la durée des actions de professionnalisation jusqu'à 24 mois, si l'action de professionnalisation permet de préparer un Certificat de Qualification Professionnelle validé par la CPNE de l'imprimerie et des Industries Graphiques.

Les périodes de formation en centre et d'évaluation, prévues pendant le contrat de professionnalisation, doivent être au moins de 25% de la durée totale du contrat.

L'employeur doit ensuite se rapprocher de l'OPCA CGM pour valider avec celui-ci, le programme du contrat de professionnalisation et les conditions de son financement.

Conditions financières de rémunération des contrats de professionnalisation :

A compter du 1^{er} janvier 2005, les salariés âgés de moins de 26 ans dans le cadre du contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction de l'âge et de leur niveau de formation :

- pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, le salaire versé ne peut être inférieur à 65% du minimum conventionnel de l'emploi considéré, ou du SMIC si celui-ci est plus avantageux,
- pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus, le salaire versé ne peut être inférieur à 80% du minimum conventionnel de l'emploi considéré, ou du SMIC si celui-ci est plus avantageux.

Dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, sa rémunération est majorée de 10% (soit 75% et 90%).

Pour les bénéficiaires âgés de plus de 26 ans, le salaire versé ne peut être inférieur au SMIC, ou à 85% du minimum conventionnel de l'emploi considéré, si celui-ci est plus avantageux.

Les signataires demandent au Conseil d'Administration de l'OPCA CGM, de préciser les conditions financières relatives à la prise en charge des contrats de professionnalisation, et de mettre en place un dispositif de suivi.

Conditions de prise en charge des contrats de professionnalisation

Les organisations signataires fixent les conditions de prise en charge financière des contrats de professionnalisation à 15 € de l'heure de formation.

AR JPH TG JJ ES 7/4 PH DD

Article 6 : Développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale

Les organisations signataires souhaitent encourager le développement des formations professionnelles en direction des jeunes se préparant aux métiers et aux qualifications du secteur. De même, elles souhaitent encourager le tutorat qu'elles considèrent comme une fonction importante au sein des entreprises pour organiser l'accueil, l'encadrement et accompagner la formation professionnelle d'un jeune, ou d'un nouveau salarié dans l'entreprise.

Dans ce cadre, les organisations signataires conviennent de la nécessité de mettre en œuvre un plan de développement de l'apprentissage et de la fonction tutorale dans les industries graphiques.

Elles décident de structurer l'ensemble des points de ce plan autour des missions suivantes :

- le soutien financier au développement des Centres de Formation des Apprentis (C.F.A.),
- la promotion de l'apprentissage et des métiers du secteur,
- l'animation dans les régions du réseau des CFA,
- le développement du tutorat,

Ainsi, les organisations signataires demandent à l'OPCA CGM :

- d'affecter entre 35 et 50% des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation, afin de participer au budget de fonctionnement des CFA avec lesquels une convention de partenariat aura été passée,
- de réserver entre 10% et jusqu'à 15% de ces sommes affectées aux CFA, pour participer à la promotion de l'apprentissage et des métiers du secteur,
- de participer au financement des actions de formation des tuteurs.

De même, les organisations signataires demandent à CGM formation:

- de réserver un pourcentage du Fonds pour le développement des bassins d'activité régionaux pour participer à l'animation des actions territoriales conduites dans les régions.

Les organisations signataires demandent aux conseils d'administration de l'OPCA CGM et de CGM Formation de préciser les éléments des actions qu'ils comptent mettre en œuvre ou accompagner, ainsi que les budgets correspondants.

Un rapport annuel des actions mises en œuvre et de l'utilisation des moyens financiers mis à disposition de ce plan sera transmis à la CPNE.

La CPNE établit une liste des CFA bénéficiant du soutien financier de la branche.

Les organisations signataires rappellent aux entreprises que la profession dispose d'Organismes Collecteurs de Taxe d'Apprentissage Agréés (OCTA).

A ce titre elles invitent les entreprises à faire converger leurs contributions de taxe d'apprentissage vers ces organismes afin de soutenir les établissements de formation initiale préparant les jeunes aux métiers du secteur.

Article 7 : Convention de partenariat avec les CFA de la branche et avec les établissements de formation préparant aux Certificats de Qualification Professionnelle des Industries Graphiques

Les organisations signataires souhaitent établir un lien étroit et partenarial avec les organismes de formation préparant aux métiers et aux qualifications de la branche.

Compte tenu des enjeux pour la profession de disposer de personnels qualifiés bénéficiant de formations de qualité et adaptées aux besoins des entreprises, la branche souhaite formaliser un partenariat avec les organismes de formation initiale, notamment les Centres de Formation d'Apprentis de la branche, et les organismes de formation qui préparent aux Certificats de Qualification Professionnelle. Au travers d'une convention de partenariat, il s'agit de préciser les conditions :

- d'accueil du candidat,
- d'information sur les métiers, leurs débouchés, et les qualifications demandées par les entreprises du secteur,
- d'évaluation préalable permettant un positionnement du candidat par rapport à son projet professionnel,
- de définition d'un parcours de formation adapté à son besoin et à la qualification visée,
- de cursus de formation du candidat lui permettant de préparer un examen professionnel de branche diplômant ou qualifiant,
- de suivi du parcours de formation,
- de suivi à 3 ans de l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

l'ensemble de ces points devra être consigné dans un document de synthèse qui sera visé par le candidat et le centre de formation.

De même les organisations signataires demandent qu'à l'occasion de ces conventions de partenariat, les professionnels soient associés aux conseils d'établissement ou aux conseils d'administration des établissements de formation, afin de suivre les développements du programme pédagogique, le développement des filières, et le choix des investissements.

Un rapport annuel des conventions de partenariat signées sera réalisé et transmis à la CPNE.

Article 8 : les actions prioritaires définies par la branche

La profession définit une liste d'actions reconnues prioritaires de façon à inciter les entreprises à organiser celles-ci pour leurs salariés, mais aussi à permettre aux salariés d'y avoir recours. Ces actions prioritaires (accompagnement, formation, bilan de compétences, examen professionnel...) peuvent bénéficier de moyens financiers dédiés.

Sont reconnues prioritaires les actions suivantes :

- formations techniques et professionnelles définies par la branche. Une liste d'actions de formation référencées est établie par la CPNE et actualisée en tant que de besoin,
- permettant d'accéder aux Certificats de Qualification Professionnelle définis par la branche,
- tenant compte de priorités d'intervention identifiées au niveau national par la CPNE ou au niveau régional, par ses Commissions Régionales de l'Emploi,
- de formation construites sur le projet de développement stratégique de l'entreprise,

HR JPN YK P S M PI DD

- encourageant le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que la formalisation des plans de formation au sein des entreprises,
- permettant de mettre en œuvre des actions de formation préparant à la fonction tutorale,
- renforçant la fonction d'encadrement,
- aidant les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- permettant aux salariés d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.
- aidant des catégories de salariés menacés par les évolutions technologiques, (salariés de bas niveaux de qualification, salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis plus de 3 ans, salariés en deuxième partie de carrière),
- collectives interentreprises,
- facilitant l'égalité hommes/femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
- facilitant la reprise d'activité professionnelle du salarié après une période d'interruption (congé parental, maternité).

Article 9 : Accompagnement des entreprises dans l'élaboration de leur Plan de Formation

Les organisations signataires rappellent aux entreprises la nécessité d'élaborer et d'actualiser chaque année un programme de formation pluriannuel, de telle façon que celui-ci tienne compte des évolutions technologiques, économiques, organisationnelles, ainsi que celles liées à l'évolution des compétences et des qualifications du personnel de l'entreprise. Dans ce cadre, elles soulignent l'importance de l'implication des instances représentatives au sein des entreprises.

Le plan de formation de l'entreprise doit distinguer trois types d'actions de formation :

- o des actions de formation d'adaptation qui s'organisent dans le temps de travail effectif, visant à donner aux salariés en poste les connaissances techniques applicables de façon immédiate sur son poste de travail,
- o des actions de formation liées au maintien dans l'emploi, qui s'organisent pendant le temps de travail effectif, visant à élargir les compétences des salariés dans le cadre d'un projet de modernisation, ou à développer l'autonomie technique des salariés,
- o des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences qui visent à repenser l'organisation des entreprises pour faire face à une mutation, un changement de procédé, une diversification ou toute action de repositionnement, peuvent s'organiser pendant le temps de travail effectif, mais peuvent aussi être mises en œuvre hors temps de travail, à la condition qu'un accord soit conclu par écrit entre le salarié et l'employeur.

Compte tenu de la structuration du secteur des industries graphiques composé de petites entreprises, les organisations signataires souhaitent accompagner les entreprises dans la formalisation de ces différentes actions de formation, participer à l'information des responsables de PME et des entreprises artisanales, sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

AA

AA JPN 1/4 10 5/11 AN DA

9

Les organisations signataires réaffirment l'importance du travail de conseil et d'information effectué par le réseau des chargés de mission de CGM formation.

Les organisations signataires demandent à l'OPCA CGM de continuer à doter CGM formation des moyens de promotion et de service de proximité auprès des entreprises et de leurs salariés.

A ce titre, les organisations signataires autorisent l'OPCA CGM à déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion qui sont applicables aux OPCA.

Article 10 : Droit Individuel à la Formation (DIF)

- Principe

Le DIF est un droit individuel du salarié qui vient en complément des actions de formation dont il peut bénéficier dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, des périodes de professionnalisation, ou du Congé Individuel de Formation.

Compte tenu de la structure du secteur, le DIF doit favoriser l'accès aux formations prioritaires définies par la branche ainsi que faciliter la mobilité professionnelle au sein de celle-ci. A ce titre, le DIF peut s'organiser dans le cadre des moyens d'accès à la formation pour les salariés (plan de formation, périodes de professionnalisation, Congé Individuel de Formation...).

- Mise en oeuvre

Le DIF étant un droit individuel, c'est au salarié que revient l'initiative de sa mise en oeuvre en liaison avec son entreprise. La demande doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation ou du bilan de compétences, intitulé de l'action, durée (date de début et de fin), coût de l'action, dénomination de l'organisme qui accueille le salarié dans le cadre du DIF. Cette demande doit être faite par écrit auprès de l'employeur qui a un mois pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

Si la réponse de l'employeur à la demande faite par le salarié est négative, celle-ci doit être écrite et motivée.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, la demande peut être présentée dans le cadre du Congé Individuel de Formation.

Tout salarié ayant acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie dispose, à compter du 1er Janvier 2005, lorsqu'il est titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI), de 20 heures par an cumulables au maximum sur 6 années (soit un plafond maximum de 120 heures).

Les salariés à temps partiel ou titulaires d'un contrat à durée déterminée, bénéficient du droit individuel à la formation selon la règle du prorata temporis.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peuvent bénéficier du droit individuel à la formation, s'ils justifient avoir travaillé quatre mois consécutifs ou non au cours des douze derniers mois. L'employeur est tenu d'informer les salariés de leurs droits, à ce titre.



AA JPN 419 J S 7/11/05

Sauf accord entre le salarié et l'entreprise, ou action prioritaire définie par la branche (définie à l'article 8 du présent accord), le DIF s'organise hors temps de travail dans la limite des dispositions légales.

Pendant la durée des actions de formation réalisées hors temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation correspondant à 50% du salaire de référence pour le temps correspondant, selon les modalités fixées à l'article L 932.1 du code du travail. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation de l'employeur au titre du développement de la formation continue de l'entreprise.

Les organisations signataires rappellent que ces actions de formation pouvant s'articuler avec des actions du plan de formation ou des périodes de professionnalisation, elles pourront être mises en œuvre sur proposition de l'employeur, pour tout ou partie sur le temps de travail, notamment pour éviter la désorganisation des ateliers lors du départ en formation du salarié en DIF.

Par ailleurs, les organisations signataires souhaitent dans le cadre du DIF, favoriser l'accès à la formation et au développement des qualifications et des compétences des travailleurs handicapés (reconnus par la COTOREP). Ainsi, tout salarié handicapé à temps partiel ayant acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie dispose, à compter du 1er Janvier 2005, lorsqu'il est en CDI, de 20 heures par an cumulables au maximum sur 6 années (soit un plafond maximum de 120 heures).

Chaque année, l'entreprise doit informer par écrit chaque salarié des droits qu'il a acquis au titre du DIF au 1er janvier.

Les organisations signataires souhaitent suivre la mise en place de ce nouveau droit sur trois années civiles et se réservent la possibilité d'en ajuster le fonctionnement. Elles demandent à la CPNE de suivre la mise en œuvre du DIF.

Article 11 : La période de professionnalisation

Les organisations signataires décident de la mise en place des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Il s'agit de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

De même la période de professionnalisation doit permettre au salarié d'accéder à des actions de formation reconnues prioritaires et définies par la branche.

Ne sont pas concernées les formations d'adaptation au poste de travail qui relèvent du plan de formation de l'entreprise.

9

AR

AR

J P N T G P S M A P N D A

Les périodes de professionnalisation doivent s'organiser autour :

- d'une évaluation des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises, ou de la Validation des Acquis et de l'Expérience.
- d'une personnalisation des parcours de formation (en fonction d'une évaluation préalable des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires),
- de périodes de formation en centre et de périodes d'application en entreprise, en lien avec la qualification recherchée.

Publics visés :

- salarié voulant suivre des formations techniques et professionnelles de branche lui permettant d'élargir ses compétences,
- salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise,
- salarié dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques,
- salarié en deuxième partie de carrière (20 ans d'activité professionnelle, salarié âgé de plus de 45 ans, 1 année d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie),
- salarié qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise,
- salarié qui reprend son activité professionnelle après une période d'interruption (congé parental, maternité),
- travailleur handicapé.

Procédure de mise en œuvre des périodes de professionnalisation :

Les demandes de périodes de professionnalisation sont faites à l'initiative du salarié en direction de son employeur. Il ne peut y avoir qu'une seule demande par an et par salarié. Elles comportent un document unique qui présente le projet, en précise le contenu, la durée, les modalités d'évaluation et de formation qui sont proposées au salarié.

La demande de prise en charge financière des coûts de formation relatifs à la période de professionnalisation est transmise à l'OPCA CGM.

Les organisations signataires fixent les conditions de prise en charge financière des périodes de professionnalisation respectivement à 56 € de l'heure pour les périodes de professionnalisation en prépresse et sur les fonctions transversales et à 78 € de l'heure pour les formations techniques employant des matériels de production (impression, finition).

Les organisations signataires demandent à la CPNE de suivre la mise en œuvre des périodes de professionnalisation et d'ajuster, en tant que de besoin, les conditions de financement décrites ci-dessus.

Article 12 : Accompagnement des salariés dans l'évaluation de leurs connaissances et de leurs compétences

Les organisations signataires, dans le cadre de la formation tout au long de la vie, souhaitent donner aux salariés les moyens d'être acteurs de leur évolution professionnelle. Pour cela, la branche développe et met à leur disposition des outils d'aide dans l'évaluation des connaissances et l'amélioration des compétences.

Handwritten signatures and initials: *AA*, *JPN*, *MG*, *D*, *SS*, *MA*, *PN*, *DA*

Evaluation des connaissances et compétences : la profession a décidé de la réalisation pour la branche d'un outil interactif multimédia d'évaluation des connaissances et des compétences dénommé E-COGRAPHIC. Au terme de son développement, cet outil servira de base pour proposer des tests d'évaluation accessibles à tous les salariés de la branche, mais aussi aux entreprises dans le cadre de la préparation d'entretiens professionnels. De même, cet outil proposera des parcours de formation adaptés aux besoins du candidat en vue de faciliter son accès aux examens professionnels, ou à la préparation de diplômes du secteur dans le cadre de la Validation des Acquis et de l'Expérience. Les organisations signataires rappellent que cet outil d'évaluation peut être utilisé dans le cadre du DIF.

Entretien professionnel : les organisations signataires souhaitent encourager le dialogue au sein de l'entreprise afin d'accompagner l'évolution professionnelle des salariés. Pour ce faire les organisations signataires conviennent d'étudier les possibilités de mise en œuvre des entretiens professionnels à l'issue des négociations interprofessionnelles au plan national.

Passeport formation : les organisations signataires conviennent d'étudier les possibilités de mise en œuvre à l'issue des négociations interprofessionnelles au plan national du passeport formation, qui permettra de suivre le parcours de formation et/ou d'évaluation que chaque salarié aura suivi tout au long de sa carrière professionnelle.

Bilans de compétences : réalisés par des organismes habilités, ces bilans de compétences offrent aux salariés qui le demandent des solutions d'évaluation de leur carrière professionnelle afin d'élaborer un projet professionnel, voire d'organiser des parcours de formation. Les organisations signataires rappellent que ces bilans de compétences peuvent être utilisés dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, ou du congé individuel de formation.

Validation des Acquis et de l'Expérience (V.A.E.) : les organisations signataires s'accordent sur l'importance à apporter au dispositif d'amélioration des qualifications et des compétences des salariés tant pour préparer un diplôme que pour préparer une qualification professionnelle reconnue par la branche. Les organisations signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les possibilités qui s'offrent à eux.

Certificat de Qualification Professionnelle de l'imprimerie et des Industries Graphiques : la profession a créé le 14 septembre 1993 les Certificats de Qualification Professionnelle et souhaite encourager leur promotion ainsi que leur accès. Les organisations signataires rappellent leur volonté de disposer de tels certificats, de les actualiser ou d'en créer de nouveaux en fonction des évolutions des qualifications professionnelles, et de les rendre accessibles au plus grand nombre notamment dans le cadre de la V.A.E..

Pour l'ensemble de ces actions, les organisations signataires demandent à la CPNE de rechercher les moyens de mise en œuvre ainsi que de promotion de ces services.

HR

JPN

76

Handwritten initials and marks: a large stylized 'D', 'SR', 'M', 'PN', and 'DA'.

Article 13 : Création du Fonds pour le développement des bassins d'activité régionaux dans les industries graphiques

• Principe

- Conscientes des mutations économiques qui s'imposent au secteur et des changements qu'elles entraînent sur la recomposition des emplois et des qualifications.
- Convaincues que seules les actions industrielles territoriales permettent de faire surgir des besoins en formation adaptés aux attentes des entreprises et de leurs salariés, et de prévenir les risques sur l'emploi.
- Invitées par les pouvoirs publics à initier des actions collectives portées par la branche dans le but d'accompagner le développement économique et industriel des régions, mais plus largement de soutenir l'emploi.

Les industries graphiques structurent, depuis plusieurs années, leurs initiatives autour d'actions collectives telles que l'accord national EDDF ou les conventions avec les conseils régionaux.

Les organisations signataires décident de la création d'un Fonds pour le développement des bassins d'activité régionaux dans les Industries Graphiques, afin de mobiliser les moyens de la profession autour d'une approche globale d'actions territoriales qui associe : développement industriel et technologique, emploi, formation, et développement des compétences.

Les organisations signataires considèrent que grâce à cette initiative participant au développement de l'économie des entreprises et de l'emploi, la branche pourra associer largement les pouvoirs publics dans leurs domaines de compétence respectifs, tant au niveau national que dans les régions ou les départements, en leur proposant des plans d'action collectifs.

Ce fonds sera alimenté par une contribution dédiée des entreprises de la branche en complément de leur contribution au titre du développement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution sera fixé chaque année par la CPNE. Le paiement de cette contribution est effectué avant le 1^{er} mars de chaque année. Pour la contribution au titre de la participation 2005, celle-ci est fixée à 300 euros (sauf dérogation visée à l'article 13).

La collecte de cette contribution est confiée à l'OPCA CGM et fera l'objet d'un compte séparé. Ce fonds sera affecté à un plan d'actions territoriales et sera géré par CGM formation. Ce fonds est distinct du budget de fonctionnement qu'utilise CGM formation pour effectuer ses missions de développement de la formation professionnelle.

Le fonds pour le développement des bassins d'activités régionaux sera utilisé notamment pour soutenir les actions conduites par la branche dans les régions et pour accompagner des projets territoriaux innovants.

Les actions du Fonds sont suivies au niveau national par un comité de surveillance qui associe les partenaires sociaux de la branche. De même une coordination nationale de ces actions collectives régionales sera assurée.

HR 916 JP17 ES 7/11 PN DS



Chaque année, un rapport annuel d'activité ainsi qu'un rapport financier, précisant l'utilisation des sommes collectées est établi et présenté auprès des différentes instances paritaires : comité de surveillance du fonds, conseil d'administration de CGM formation, CPNE.

Les organisations signataires conviennent de préciser ultérieurement les modalités de fonctionnement du fonds.

• *Modalités spécifiques d'application au secteur de la reliure-brochure-dorure artisanale (code NAF 22-2E)*

Compte tenu de la spécificité des entreprises relevant du code NAF 22-2E et comptant moins de 10 salariés, la contribution financière appelée sur le fondement de l'article 13 du présent accord et en dérogation à l'article 14, sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2007 et perçue avant le 1^{er} mars de ladite année sur la base fixée annuellement par la CPNE.

Article 14 : Contribution financière des entreprises au titre du développement de la formation professionnelle, des compétences et des bassins d'activité

A compter du 1^{er} Janvier 2004, les employeurs occupant au moins dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L 900-2 et précisées par les articles L. 950-1 et 951-1 et suivants, une part minimale de 1,60% du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. Ils sont en outre tenus de verser à l'OPCA CGM la contribution annuelle visée à l'article 13 du présent accord. Ces contributions s'organisent de la manière suivante :

- 0,2% des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation.
- 0,5% des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA CGM au titre des contrats et périodes de professionnalisation.
- Au moins 50% de 0,90% des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA CGM au titre du Plan de Formation de l'Entreprise.
- Les organisations signataires rappellent aux entreprises, l'importance pour la profession de disposer de moyens financiers permettant de financer la politique de formation de la branche. A ce titre, les organisations signataires invitent les entreprises à mobiliser leurs moyens au travers du versement volontaire de leur part jusqu'à 100% de la contribution réservée au titre du plan de formation de l'entreprise.
- Une contribution forfaitaire annuelle par entreprise de 300 euros est créée au titre du Fonds pour le développement des bassins d'activité régionaux des industries graphiques.

9

YG B

AR

JPN

SS M AN DD

A compter du 1^{er} Janvier 2004, les employeurs occupant moins de dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 900-2 dans les conditions fixées à l'article L 952-1, une part minimale de 0,75% du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telle que :

- 0,15% des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA CGM au titre des contrats et périodes de professionnalisation.
- 0,60% des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA CGM au titre du Plan de Formation de l'Entreprise.
- Une contribution forfaitaire annuelle par entreprise de 300 euros est créée au titre du Fonds pour le développement des bassins d'activité régionaux des industries graphiques (sauf dérogation visée à l'article 13).

Compte tenu des besoins importants en matière de formation notamment dans les petites entreprises, les organisations signataires décident d'un plan de revalorisation pluriannuel de la contribution des entreprises de moins de 10 salariés tel que défini ci-dessous :

- à compter du 1^{er} Janvier 2005, les employeurs occupant moins de dix salariés doivent consacrer 0,75% de leur masse salariale au financement des actions définies au titre du plan de formation de l'entreprise,
- à compter du 1^{er} Janvier 2006, les employeurs occupant moins de dix salariés doivent consacrer 0,90% de leur masse salariale au financement des actions définies au titre du plan de formation de l'entreprise,

La CPNE est mandatée pour préciser les dispositifs de financement permettant d'accompagner la politique de formation de la branche issue de ces négociations.

La CPNE désigne l'OPCA CGM pour procéder au recouvrement des ces différentes contributions.


Article 15 : Conditions de l'application de l'accord

Les organisations signataires conviennent de se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs en matière de formation professionnelle. Elles demandent à la CPNE de suivre l'évaluation du présent accord tous les ans dans le cadre de ses travaux, et de formuler les propositions d'aménagement qui lui sembleront utiles.

Article 16 : Extension de l'accord

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

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




René ANELOT

Chambre syndicale nationale
du pré-pressé (CSNP)




Yves DROUCPEET

Chambre syndicale nationale
de la reliure-brochure-dorure (CSNRBD)



Pierre JOST

Syndicat national des industries
de la communication graphique
et de l'imprimerie françaises (SICOGIF)



Jacques NOULET

Groupement des Métiers de l'Imprimerie
(GMI)

Charles MENORET

Fédération des SCOP
de la communication




Denis DEJEU

Fédération des Travailleurs des Industries du
Livre, du Papier et de la Communication
(FILPAC-CGT)




Jean Philippe MARECHAL

Fédération du Livre FO
(CGT - FO)



Patrice SACQUEPEE

Fédération Communication et Culture
(CFDT)



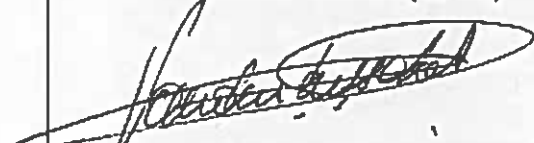
Maud GEORGELIN

CFE CGC Industries Polygraphiques



Pierre NYS

Fédération Française des Syndicats
de la Communication Ecrite, Graphique
et Audiovisuelle (CFTC)



Alain VANDENBUSSCHE