

Brochure n° 3138

Convention collective nationale

**IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2015

RELATIF À LA FORMATION ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1551058M

IDCC : 184

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans l'accord national du 12 octobre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques, complété par les conclusions du contrat d'étude prospective, les travaux des observatoires paritaires et autres actions collectives territoriales.

Le présent texte prend en compte le nouvel environnement juridique procédant de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Dans ce cadre rénové, les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'accentuer la politique active de développement de la formation dans la branche en se dotant des moyens financiers nécessaires, compatibles avec l'ambition collective poursuivie ainsi qu'avec la situation économique des entreprises.

La branche imprimerie et industries graphiques doit en effet répondre à un ensemble de défis qui nécessitent un « plan de filière », alliant prospective, développement industriel et élargissement des compétences, alors que les entreprises et les salariés du secteur évoluent dans un contexte économique contraint qui implique une réponse qualitative et quantitative.

Cette mutation structurelle impacte le contenu des métiers et exige que tous les outils d'élargissement des compétences qui sont à la disposition de la branche soient mobilisés pour tenir compte de la rapidité des changements actuels et futurs.

Aussi le présent accord tire les conséquences de la modification des modèles économiques et technologiques qui contribuent à recomposer le secteur et ses besoins en compétences clés.

Il prend, en outre, en compte les ruptures initiées par la loi nouvelle qui s'articulent autour de :

- l'affectation prioritaire de la contribution légale acquittée par les entreprises au titre de la formation professionnelle à des dispositifs mutualisés orientés vers des publics ou des actions encadrés ;
- la priorité donnée à la mise en place de contributions centrées sur le développement du renforcement de la qualification des salariés (compte personnel formation, professionnalisation...) ;
- la possibilité laissée à la branche professionnelle de fixer librement, au-delà du cadre légal, une contribution conventionnelle dont l'assiette, le taux, les affectations, notamment, relèvent de la souveraineté des instances paritaires de négociation (commission paritaire nationale de l'emploi

- et de la formation professionnelle – CPNEFP – en lien notamment avec la section paritaire professionnelle de l’OPCA) ;
- l’élargissement corrélatif des missions des organismes paritaires collecteurs agréés – OPCA – , qui voient donc leurs missions d’accompagnement renforcées sous réserve que leurs capacités financières d’intervention soient consolidées ;
- le renforcement des négociations collectives et l’information des instances représentatives du personnel sur la formation et la gestion des compétences ;
- l’introduction de la notion d’investissement formation.

Article 1^{er}

Objectifs généraux de la politique de branche

Par le présent accord, les signataires souhaitent s’inscrire dans une démarche de construction d’une réflexion durable sur l’évolution des métiers et des compétences, dans un champ professionnel recomposé.

Cette politique ambitieuse s’adosse à :

- la définition d’orientations emploi-formation élaborée par la CPNEFP en prenant en compte les études des deux observatoires (observatoire paritaire des métiers et qualifications, observatoire paritaire des marchés des industries graphiques) complétées par les initiatives territoriales ;
- l’élaboration d’une politique de professionnalisation des salariés en poste et d’insertion professionnelle des nouveaux entrants en assurant notamment la promotion du recours au contrat d’apprentissage et au contrat de professionnalisation ;
- la volonté de renforcer les savoirs et compétences professionnelles qui assureront le dynamisme du secteur et son attractivité ;
- la volonté de porter une attention particulière aux personnes exposées aux risques de rupture de leur parcours professionnel dus notamment aux difficultés économiques qui frappent certains bassins graphiques ;
- la prise en compte des mutations des organisations liées notamment au rapprochement des entreprises, et de manière générale au mouvement de concentration observé dans le secteur ;
- la nécessité de renforcer la prise en compte de l’accessibilité à la formation des salariés issus des TPE du secteur.

Pour atteindre les objectifs politiques que la branche s’est fixés, celle-ci s’engage à mobiliser l’ensemble des moyens disponibles humains (réseau de proximité) et financiers pour articuler les accompagnements nationaux et territoriaux, au service de projets de parcours professionnels s’inscrivant prioritairement dans un intérêt partagé entre employeurs et salariés. A ce titre, le présent accord vise à privilégier une logique de projet par rapport à une logique de dispositifs.

Article 2

Gouvernance emplois-compétences dans le secteur graphique

Commission paritaire nationale de l’emploi
et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La préservation et le développement de l’outil industriel du secteur graphique représentent un objectif partagé par les signataires du présent accord.

Pour la poursuite de cet objectif, les parties signataires décident de rappeler et renforcer les missions de la CPNEFP et de créer les conditions pour construire un dialogue social territorial (CPREFP, commission paritaire régionale pour l’emploi et la formation professionnelle).

Conformément à l’accord paritaire du 24 mars 1970 modifié par l’avenant du 19 décembre 1990 et l’accord du 12 octobre 2004, la CPNEFP est souveraine dans la définition des objectifs et outils de la politique emploi-formation (formation continue, formation initiale, alternance, consolida-

tion des bassins graphiques au titre du suivi des actions procédant de l'article 13 de l'accord du 12 octobre 2004, etc.).

Les parties signataires entendent que la CPNEFP puisse jouer pleinement son rôle d'impulsion et de coordination de la politique emploi-formation de la branche en garantissant son articulation avec le national et sa déclinaison dans les bassins graphiques.

Cette déclinaison implique notamment de travailler sur la relance des CPREFP pour disposer d'interlocuteurs paritaires aptes à construire des plans d'action collectifs dans les domaines emploi-formation-compétence.

De manière générale, la CPNEFP se voit confier la mission de mettre en œuvre et d'assurer le suivi de la politique emploi-formation du secteur graphique, elle permet ainsi :

- de partager l'ensemble des informations portant sur les évolutions des contextes emplois-compétences ;
- de formuler des propositions quant aux priorités à assigner aux actions de formation dans le cadre des dispositifs prévus par la loi ;
- d'établir le programme d'activité des observatoires de branche qu'elle pilote politiquement ;
- de donner un avis sur tous accords, conventions, contrats d'objectifs signés en matière de formation professionnelle entre l'Etat, les régions et la branche professionnelle ;
- de débattre et réviser au moins une fois par an les listes des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) ;
- de proposer des qualifications professionnelles nouvelles (certifications, CQP, etc.) dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d'être consultée et de donner son avis sur la création de titres ;
- de fixer, en application du présent accord, les principes et les taux de prise en charge des différents dispositifs de formation (contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, repérage et évaluation des CQP, etc.) ;
- d'examiner avec l'OPCA les conditions dans lesquelles les salariés sont informés de l'ensemble des dispositifs en vigueur au sein de la branche en termes de formation professionnelle ;
- de faire connaître à l'OPCA en sa qualité d'OCTA, les priorités qu'elle recommande pour les contrats d'apprentissage ;
- de suivre l'évolution de la mise en œuvre du CPF tant au plan qualitatif qu'au plan quantitatif.

A ces missions s'ajoutent l'élaboration des CQP, leur actualisation ainsi que leur promotion au sein des entreprises de la branche et des centres de formation.

Principes de fonctionnement

La CPNEFP se réunit au moins quatre fois par an en plénière. Les décisions de la CPNEFP font l'objet d'un relevé de décisions établi par le secrétariat de la commission.

Article 3

Apprentissage, professionnalisation et tutorat

Les organisations signataires souhaitent poursuivre et développer la politique à destination des jeunes se préparant aux métiers et qualifications de l'imprimerie et des industries graphiques.

Aussi, elles souhaitent mettre à profit les nouveaux dispositifs légaux pour renforcer le plan de soutien à l'apprentissage, à la professionnalisation et au tutorat dans le cadre du présent accord qui complète sans les remplacer les dispositions des articles traitant de ces thèmes dans l'accord du 12 octobre 2004.

Apprentissage

Principes :

Les parties signataires considèrent que l'apprentissage, à quelque niveau de qualification que ce soit, est insuffisamment utilisé dans la branche alors que c'est une des voies prioritaires pour accéder aux diplômes de la branche et à l'emploi.

La spécificité du contrat d'apprentissage le rend particulièrement apte à garantir l'insertion future de l'apprenti.

Les conditions de réussite de cette politique nécessitent d'accompagner les maîtres d'apprentissage et de garantir la formation qui sera dispensée à l'apprenti.

Moyens mis en œuvre :

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes par cette voie, l'OPCA (en sa qualité d'OCTA), désigné par convention, est chargé du versement des fonds de la taxe d'apprentissage aux CFA.

En outre, les signataires invitent toutes les entreprises de la branche à verser à l'OPCA AGEFOS-PME (en sa qualité d'OCTA) leur taxe d'apprentissage, afin d'affecter leur contribution aux établissements formant aux métiers relevant du champ d'activité des entreprises couvertes par le présent accord.

La section paritaire professionnelle prend, sous le contrôle du conseil d'administration de l'OPCA, les décisions d'affectation des fonds qui sont alloués à la branche au titre de la taxe d'apprentissage sur proposition de la CPNEFP, qui est informée en retour des réalisations et de l'emploi des fonds affectés.

Contrats de professionnalisation

Objectifs :

De manière générale, les signataires s'accordent sur la nécessité de promouvoir tant le contrat d'apprentissage que le contrat de professionnalisation. Ce dernier permet d'obtenir un diplôme, une qualification, un titre à finalité professionnelle ou une certification professionnelle. Néanmoins, les signataires du présent accord souhaitent que ce dispositif contractuel soit prioritairement utilisé pour l'accès aux CQP de la branche.

Prise en charge :

La CPNEFP détermine annuellement les orientations de prise en charge des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des frais annexes relatifs à ces dispositifs.

Durée du contrat :

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. S'il est conclu pour une durée déterminée, il sera d'une durée de 6 à 12 mois. Toutefois, ces durées peuvent être prolongées jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau ;
- préparer les CQP de la branche imprimerie et industries graphiques ;
- préparer l'obtention d'un diplôme de l'Education nationale ou d'un titre délivré par le ministère du travail.

Périodes de professionnalisation

Salariés bénéficiaires :

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée ou aux salariés bénéficiaires d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail. Les parties signataires renvoient à la CPNEFP le soin de fixer les priorités des périodes de profes-

sionnalisation en lien notamment avec la politique de certification et d'abondement de branche au CPF mis en place par la loi et complétée par le présent accord.

Objectifs de la période de professionnalisation :

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques liés à l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise. Elles doivent pouvoir s'articuler avec d'autres dispositifs de formation et, à ce titre, elles peuvent conduire son bénéficiaire à acquérir notamment :

- un certificat de qualification professionnelle ;
- une certification professionnelle inscrite au RNCP ou reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques ;
- le socle commun des connaissances et des compétences professionnelles conformément aux dispositions réglementaires.

Durée :

Les formations organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation ont une durée minimale de 70 heures réparties au maximum sur 12 mois. Toutefois, cette durée ne s'applique pas aux :

- actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF (branche, salarié et/ou entreprise).

Mise en œuvre :

La période de professionnalisation peut être organisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié sous réserve, dans ce dernier cas, de l'accord de l'employeur.

Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler dans le cadre du plan de formation en articulation avec les différents dispositifs, dont le CPF, dès que le salarié le propose, et ce pour favoriser le financement d'un parcours ou d'un projet professionnel. Toutes les formations peuvent être effectuées en tout ou partie pendant le temps de travail. Si ces actions se déroulent en dehors du temps de travail, les dispositions de l'article L. 6321-8 du code du travail sont applicables conformément aux dispositions de l'article L. 6324-9.

Tutorat

Principes :

Compte tenu des enjeux liés à la professionnalisation des jeunes dans un contexte de mutations structurelles, les parties signataires conviennent de favoriser et d'encadrer la « fonction tutorale ».

Les missions qui y sont associées sont essentiellement pédagogiques et peuvent être confiées à des salariés qualifiés dans les conditions fixées ci-dessous.

Conditions de mise en place :

Trois types de « fonctions tutorales » peuvent être confiés à des salariés qualifiés à condition que ceux-ci puissent justifier d'au moins 2 ans en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et qu'ils soient volontaires. Les trois types de fonctions tutorales sont :

- le tutorat pour l'encadrement des périodes et des contrats de professionnalisation ;
- le maître d'apprentissage ;
- le maître de stages qui visent toutes les périodes de formation en entreprise ne répondant pas aux précédents statuts.

Conditions d'encadrement des salariés :

Le salarié choisi ne pourra pas exercer sa fonction de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés, sauf dérogation de la CPNEFP.

L'exercice de cette mission suppose que :

- la CPNEFP définisse un référentiel de la mission de tuteur ;

- l’employeur organise avec le salarié les aménagements du temps de travail de celui-ci pour exercer sa mission ;
- les heures de mission tutorale se fassent sur le temps de travail effectif et puissent donner lieu en cas de dépassement de l’horaire, sauf dérogations inhérentes au statut du salarié (personnel d’encadrement), au déclenchement des heures supplémentaires ;
- la branche confie à la CPNEFP, en lien avec l’OPCA, le soin de labelliser ceux des centres de formation aptes à préparer à la fonction tutorale à partir des cahiers des charges définissant les prérequis pédagogiques de la fonction ;
- le salarié tuteur perçoive, en sus de sa rémunération, une indemnité de fonction dont les modalités seront fixées par la CPNEFP ;
- le financement de cette mission (ainsi que la formation qui l’accompagne) puisse être imputé prioritairement sur l’obligation légale complétée par l’obligation conventionnelle créée par le présent accord, ainsi que sur le versement volontaire des entreprises.

Article 4

Compte personnel de formation

Objet :

Le CPF a pour ambition d’accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser son parcours professionnel. Il est attaché à la personne et l’acquisition des droits est fixée par la loi.

Alimentation du CPF et calcul des droits :

A compter du 1^{er} janvier 2015, tout salarié acquiert 24 heures au titre du CPF par année de travail à temps complet, jusqu’à l’acquisition d’un crédit de 120 heures puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite totale d’un plafond de 150 heures.

Lorsque le salarié n’a pas effectué une durée du travail à temps complet sur l’ensemble de l’année, l’alimentation est calculée à due proportion du temps de travail.

Certaines périodes d’absence du salarié sont expressément assimilées à des périodes de travail pour l’acquisition de droits au CPF.

Formations éligibles au CPF :

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d’acquérir le socle de connaissances et de compétences fixé par décret mais aussi :

- les formations concourant à l’accès à la qualification des personnes à la recherche d’un emploi et financées par les régions ;
- les formations certifiantes qui visent un CQP ou CQPI ;
- les formations inscrites dans un plan régional développement de la formation (PRDF) et concourant à l’acquisition d’une qualification qui y figure ;
- les accompagnements VAE dont l’objet est l’acquisition d’un diplôme, d’un titre à finalité professionnelle ou d’un certificat figurant sur une liste établie par la CPNEFP imprimerie et industries graphiques et enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les formations validées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d’obtenir une partie de certification professionnelle visant l’acquisition d’un bloc de compétences ;
- concernant les formations éligibles au titre du CPF, la CPNEFP listera et révisera cette liste de manière régulière, de même la CPNEFP formulera des recommandations aux COPANEF et COPAREF dans le but d’inscrire sur leur liste les formations correspondant à des besoins de recrutement ou visant l’acquisition de compétences utiles aux entreprises de l’imprimerie. A cette fin la CPNEFP prendra en compte toutes les études des observatoires de la branche ;

- la CPNEFP confie à l'OPCA la promotion du dispositif CPF et la vérification que les formations financées entrent bien dans le cadre éligible.

Politique d'abondement :

La branche imprimerie et industries graphiques souhaite prioriser le CPF comme levier d'accompagnement des parcours des salariés.

Aussi le CPF est-il pour la branche un outil essentiel associant les besoins du salarié et des entreprises ressortissantes de notre champ professionnel dans une dynamique de développement des compétences et des qualifications. Pour ce faire, les parties signataires de l'accord confient à la CPNEFP la responsabilité de fixer une politique d'abondement au titre du CPF en prenant en compte les éléments suivants, comme l'y autorise l'article L. 6323-14 du code du travail :

- la CPNEFP doit considérer que certaines formations, considérées comme prioritaires, sont éligibles à l'abondement ;
- pour les entreprises comptant moins de 10 salariés, la CPNEFP recommande à l'OPCA une politique d'abondement spécifique pour des actions et des publics reconnus comme prioritaires.

D'une manière générale, l'OPCA peut abonder le compte personnel de formation des salariés avec l'ensemble des fonds dont il dispose, dès lors que ceux-ci peuvent bien être affectés au financement des formations éligibles et que ces formations ont une durée supérieure au crédit dont dispose le salarié. Cet abondement est apporté dans les conditions suivantes :

- les formations permettant d'accéder à un premier niveau de qualification ou à un niveau de qualification supérieur ;
- les salariés à temps partiel ;
- les salariés visant l'obtention d'un CQP mais n'ayant pas assez de crédit d'heures pour y parvenir ;
- l'abondement est plafonné à hauteur du nombre d'heures équivalant à celui inscrit sur le compte du salarié ;
- toutefois, cet abondement de branche pourra être complété par un abondement d'entreprise ;
- d'une manière générale, la CPNEFP évaluera l'utilisation du dispositif pour ajuster l'abondement aux priorités fixées dans le présent accord.

Combinaison avec les autres dispositifs de formation :

Au-delà de l'articulation avec le financement des périodes de professionnalisation, la mobilisation du CPF pourra se faire notamment par :

- la contribution volontaire des entreprises ;
- les financements du fonds de sécurisation des parcours professionnels ;
- le cofinancement du salarié ;
- le financement de l'employeur dans le cadre de son investissement formation.

Article 5

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience. Elles insistent sur le caractère formateur des activités professionnelles et, en conséquence, la nécessité d'ouvrir aux salariés la possibilité d'être reconnus dans leur expérience professionnelle par l'obtention de tout ou partie :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- d'un CQP ou CQPI.

Les salariés pourront mobiliser leur compte personnel formation afin de financer un accompagnement à la VAE.

Les salariés désirant engager une démarche de VAE peuvent bénéficier :

- du conseil en évolution professionnelle (CEP) afin de les accompagner dans la définition de leur projet et dans leur choix de certification ;
- d'un accompagnement VAE dans le cadre du plan de formation ou du congé VAE.

Article 6

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les signataires réaffirment l'importance des certificats de qualification professionnelle de branche mais aussi des CQPI qui peuvent offrir des parcours horizontaux vers d'autres postes dans le cadre des mobilités intersectorielles que la branche accompagne (bourse de l'emploi Pro connexion, notamment).

Modularisation des parcours de formation des CQP :

Les référentiels de formation qui résultent des référentiels de compétences des CQP sont articulés sous forme de modules dont la progression et le suivi sont placés sous la responsabilité de la CPNEFP. Ces modules, vu les troncs communs existant dans les parcours de formation, peuvent former des blocs de compétences distincts qui peuvent avoir pour objectifs de :

- s'adapter aux spécificités des entreprises de la branche, dont 80 % comptent moins de 10 salariés ;
- relancer l'accessibilité des CQP par la voie de la VAE.

Au vu de ces principes, les parties signataires, tout en priorisant la cohérence de la qualité des parcours de formation, délèguent à la CPNEFP le mandat de revoir l'ingénierie de certification afin que cette ingénierie prenne en compte le souhait des parties signataires de rendre accessibles les CQP par blocs de compétences.

Article 7

Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un plan de formation tenant compte notamment des grands axes définis par le présent accord, des perspectives économiques de l'entreprise et de la nécessaire anticipation en termes de nouvelles compétences.

Le plan de formation est structuré autour de deux types d'actions de formation, conformes aux dispositions légales :

- les actions consacrées à l'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi ;
- les actions ayant pour objet le développement des qualifications et des compétences des salariés.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur emploi et notamment dans un contexte de mutations technologiques. Toute action entrant dans le champ de l'investissement formation en application du présent accord y contribue.

Le plan de formation peut contenir deux types d'actions de formation (action d'adaptation au poste ou liée à l'évolution de l'emploi et action de développement des compétences).

La première de ces catégories d'actions se déroule pendant le temps de travail et déclenche le maintien de la rémunération.

La seconde catégorie concerne les actions qui conduisent à l'acquisition de compétences qui ne peuvent être mises en œuvre dans le cadre de la qualification du salarié.

Ces actions peuvent se dérouler soit dans le temps de travail, soit hors du temps de travail, à condition dans ce dernier cas qu'un accord écrit soit signé entre employeur et salarié, et que la durée de la formation n'excède pas 80 heures par an et par salarié.

Le plan de formation peut également inclure des actions qui contribuent au développement des compétences des salariés sans nécessairement prendre la forme d'actions de formation.

Article 8

Dispositions financières

Principes :

Les dispositions financières prévues au présent accord doivent permettre de conduire une politique offensive permettant de prendre en compte les besoins des salariés et des entreprises en articulation avec l'intérêt général de la branche.

Aussi, conformément au préambule du présent accord, les partenaires réaffirment que l'investissement formation est au cœur de la stratégie collective de la branche.

Mise en œuvre :

Cet investissement se décline de la façon suivante :

1. Une contribution légale de 1 % de la masse salariale brute annuelle sous réserve des règles particulières concernant les entreprises comptant moins de 10 salariés ;

2. Une contribution conventionnelle versée à l'OPCA désigné par la branche, mutualisée à réception et exclusivement destinée à développer la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche quel que soit le seuil de l'effectif. Cette contribution est de :

- 0,50 % pour les entreprises de 1 à 49 salariés ;
- 0,20 % pour les entreprises de 50 à 99 salariés ;
- 0,10 % au-delà.

La contribution conventionnelle est due au titre de chaque année civile et recouvrée l'année suivante, à des échéances et selon des modalités fixées par l'OPCA. Elle s'applique à la masse salariale 2015 et sera donc appelée à ce titre pour la première fois en 2016.

Les actions pouvant être financées par la contribution conventionnelle sont les suivantes :

- les actions de formations qualifiantes ;
- les journées d'études, symposiums, colloques qui représentent un réel moyen de perfectionnement des compétences et des connaissances, à condition toutefois que les intervenants internes ou externes soient reconnus pour leurs compétences et que l'événement soit associé à la production d'actes ;
- l'indemnité tutorale ;
- la formation des tuteurs ;
- les actions d'ingénierie de la formation ;
- les actions d'information et de communication sur les dispositifs de formation ;
- les actions qui ne prennent pas nécessairement la forme d'actions de formation mais contribuent au développement des compétences.

3. Un investissement volontaire des entreprises, non mutualisé, qui sera versé à l'OPCA et accompagnera les projets stratégiques de celles-ci sur une période annuelle ou pluriannuelle ;

4. Une contribution conventionnelle mutualisée de 0,15 % (plancher 200 €/plafond 10 000 €) destinée à contribuer au financement des services de l'OPCA propres à assurer le développement de la formation professionnelle.

Article 9

Diagnostic gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les très petites entreprises (GPEC TPE)

La composante majeure du tissu graphique relève des TPE-PME.

L'ensemble des actions collectives territoriales, les initiatives innovantes en matières d'ingénierie de la formation, confortées par les études de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications, ont permis d'identifier la nécessité de structurer l'approche emplois-compétences dans cette catégorie d'entreprise afin de travailler en mode « prédictif » pour éviter les « situations curatives » lourdes à mettre en œuvre et pénalisantes pour un secteur qui se doit d'élargir son périmètre pour consolider l'emploi dans les petites entreprises ancrées dans les logiques territoriales.

En complément des dispositifs existants, les parties signataires conviennent qu'une enveloppe spécifique soit réservée pour des « diagnostics GPEC » au profit des entreprises comptant moins de 50 salariés.

Article 10

Dispositions finales

Article 10.1

Champ d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 3 ans pour renégocier la politique de branche comprenant ses priorités générales, ses objectifs spécifiques et ses moyens.

Il s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (IDCC 184).

Article 10.2

Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du présent accord se fera le jour qui suivra son dépôt auprès des services administratifs compétents conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

En outre, les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

L'accord a valeur d'avenant à l'accord national du 12 octobre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques et ses avenants ultérieurs. Ses dispositions se substituent de plein droit à l'ensemble des dispositions contraires figurant dans ces accords.

Article 10.3

Adhésion

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions fixées par la loi et les décrets, toute organisation syndicale de salariés représentative ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou toute entreprise prise individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires et fait l'objet d'un dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 10.4

Suivi et révision

La CPNEFP est tenue d'examiner au moins une fois par an le bilan qualitatif et quantitatif procédant du présent accord.

Par ailleurs en cas de modification législative et/ou réglementaire, la partie la plus diligente invitera l'autre collègue à étudier les conséquences de ces modifications sur l'équilibre général de l'accord avec une possibilité d'engager une révision dudit accord fixée dans les conditions figurant au code du travail.

Fait à Paris, le 30 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSNRBD ;
GMI ;
CSNP ;
FSCOPC ;
UNIIC.

Syndicats de salariés :

FILPAC ;
F3C CFDT ;
FFSCEGA ;
CGT-FO livre ;
IP CFE-CGC.