

Brochure n° 3138 | Convention collective nationale

IDCC : 184 | **IMPRIMERIES DE LABEUR ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

Brochure n° 3137 | Convention collective nationale

IDCC : 614 | **INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE
ET DES PROCÉDÉS D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

Accord paritaire du 27 janvier 2021

relatif au dispositif de promotion ou reconversion par alternance « Pro-A »

NOR : ASET2150296M

IDCC : 184, 614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

GMI ;

UNIIC ;

FESPA France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques a pris la mesure depuis plusieurs années de la modification de l'identité du secteur et des nécessaires mutations des compétences qu'il faut organiser au niveau des entreprises avec le souci d'anticiper et de planifier.

Ces mutations sont multifactorielles : au nombre de celles-ci figurent la baisse de la volumétrie de la communication « physique » au profit d'une communication dématérialisée, le changement des modèles économiques.

Notre industrie qui s'est tertiariée les 10 dernières années poursuit une mutation de ses modèles économiques, technologiques, environnementaux et sociaux dans un environnement

fortement marqué par la concurrence du digital, la démassification de l'imprimé publicitaire et des dépenses de communication en général, l'émergence d'acteurs européens offrant des solutions globales moins disantes, le tout induisant des changements structurels fondamentaux.

Dans ce contexte, toutes les fonctions des entreprises, quelle que soit leur taille, sont touchées par ces modifications de modèles accélérées d'une part par la transition numérique, d'autre part par les nouvelles pratiques d'achat des donneurs d'ordre.

Face à ces mutations, le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques s'est doté au fil du temps d'outils de veille et de capacités d'action en créant des dispositifs spécifiques d'accompagnement des mutations économiques et des compétences en perpétuelle transformation. Tous les accords paritaires de branche qui ont eu vocation à renforcer la capacité à financer l'élargissement des compétences induites par cette modification profonde de la transformation du message imprimé ont pris la mesure de l'adaptation constante des entreprises, des métiers, des qualifications, rendue nécessaire pour consolider le secteur et assurer l'employabilité des salariés.

La stratégie de la branche, depuis la publication du dernier contrat d'étude prospective (CEP), a été de prioriser une logique de certification des compétences avec la promotion de CQP cœur de métier, de s'inscrire dans la logique des blocs de compétences et d'identifier les passerelles envisageables pour transversaliser les compétences avec des secteurs adressant des marchés connexes, avec des procédés convergents et des compétences mobilisant un tronc commun avec nos référentiels.

La crise sanitaire qui s'est traduite par une crise économique a conduit les partenaires sociaux à considérer qu'il était crucial, sans attendre la conclusion d'un accord portant sur la formation professionnelle, l'élargissement des compétences et la sécurisation de l'emploi, de signer le 16 novembre 2020 un accord portant sur la création d'un dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) comportant des engagements en termes d'emploi et de formation qui impliqueront, pour certaines actions prioritaires, un cofinancement de branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant de la branche imprimerie et industries graphiques (IDCC 0184) élargie à la branche sérigraphie (IDCC 0614) par arrêté de fusion en date du 23 janvier 2019 sans nécessité de dispositions spécifiques concernant les entreprises comptant moins de 50 salariés vu la structuration du secteur qui compte 80 % d'entreprises de moins de 10 salariés.

Au-delà de ce rappel, les organisations signataires estiment qu'il est indispensable de faire bénéficier du présent dispositif « Pro-A » à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de répondre aux enjeux rappelés dans le préambule portant sur les mutations sensibles des métiers, le risque d'obsolescence des compétences pour certaines familles de métiers en fixant le cadre de la mise en œuvre du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance en se livrant à un inventaire des certifications professionnelles accessibles au dispositif « Pro-A » pour les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Le présent accord concerne tous les salariés, surtout ceux placés dans le dispositif d'activité partielle et dont la qualification pourrait être en décalage au regard des évolutions technologiques, démographiques ou organisationnelles des entreprises.

Ce dispositif de formation en alternance permet donc aux entreprises relevant des champs conventionnels visés par le présent texte, de mobiliser des fonds auprès de l'OPCO-EP et ce

afin de financer notamment les actions de formation et les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience dans une perspective de changement de métier, de branche ou de bénéficier d'une promotion professionnelle.

Article 3 | Certifications concernées par le dispositif issu du présent accord

3.1. Principe

La reconversion ou la promotion par l'alternance peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences et du compte personnel de formation mis en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié. À cet égard, les parties signataires estiment indispensable de rappeler que l'entretien professionnel obligatoire dont la portée est rappelée dans l'accord APLD signé le 16 novembre 2020 et dont l'arrêté d'extension a été publié au *Journal officiel* le 16 janvier 2021 est un outil d'échanges et de réflexions conjointes qui doit permettre d'identifier les aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle que ce soit au niveau d'une éventuelle reconversion ou d'une promotion.

3.2. Lien avec les certifications professionnelles

Le dispositif « Pro-A » créé par la loi du 5 septembre 2018 pour redynamiser les modalités de formation ouvertes aux salariés dans un contexte de forte mutation du marché du travail, doit permettre d'offrir aux salariés une possibilité de promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou construire une reconversion.

Sont éligibles à la « Pro-A », sur la base des études paritaires menées sous la responsabilité de la CPNEFP (voir notamment les études d'opportunité préalables à la rénovation ou à la création de CQP), les certifications professionnelles suivantes :

■ Les 14 CQP de l'imprimerie et des industries graphiques inscrits au RNCP :

8/14 CQP sont accessibles en bloc de compétences :

- concepteur réalisateur graphique ;
- technicien prépresse ;
- conducteur de presse numérique ;
- conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe offset feuilles ;
- conducteur d'encarteuse piqueuse ;
- conducteur de chaîne de reliure ;
- technico-commercial des industries graphiques ;
- fabricant deviseur.

Les blocs de compétences existants constitutifs de ces 8 CQP :

- intégrer les contraintes de production, communiquer et rendre compte ;
- mettre en œuvre les procédures qualité, sécurité, environnement ;
- gestion de données variables ;
- gestion des fichiers ;
- préparer, organiser une production (avec la spécialité par type d'emploi repère et de machine) ;
- conduite de machine (adapté à chaque machine utilisée) ;
- réaliser une maintenance de premier niveau (adapté à chaque machine utilisée).

6/14 CQP sont accessibles avec une « certification complète » :

- conducteur de rotative d'exploitation simple offset continu ;
- conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe flexographie ;
- conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe héliogravure emballage ;

- massicotier ;
- conducteur de plieuse ;
- conducteur de chaîne de brochage.

■ 5 CQPI :

- animateur d'équipe domaine industriel ;
- agent logistique ;
- conducteur d'équipements industriels ;
- opérateur de maintenance industrielle ;
- opérateur qualité.

■ Certificat de compétences professionnelles interbranche (CCPI) tutorat en entreprise :

Diplômes et titres :

- CAP sérigraphie ;
- CAP signalétique et décor graphique ;
- Bac pro réalisation de produits imprimés et plurimédia (RPIP) option A et B ;
- Bac pro façonnage de produits imprimés – Routage ;
- Bac pro pilotage de système de production automatisé (PSPA) ;
- Bac pro maintenance des équipements industriels ;
- titre professionnel préparateur de commandes ;
- titre professionnel agent magasinier.

■ Les certifications CléA.

■ 6 CQP en cours de création en bloc de compétences :

- à destination de la sérigraphie :
 - imprimeur numérique grand format ;
 - médiapporteur de film adhésif et de produits imprimés ;
 - conducteur en sérigraphie ;
- à destination du routage :
 - conducteur de ligne de routage ;
 - gestionnaire de date ;
- à destination du packaging :
 - conducteur de plieuse-colleuse ;
 - conducteur de machine de découpe.

La liste des certifications susmentionnées répond à une analyse de pertinence en termes de compétences requises pour consolider les compétences d'aujourd'hui et préparer l'imprimerie de demain.

Dans le cadre des études prospectives que la branche a pu mener par le biais de l'observatoire paritaire d'une part, des études économiques et de l'EDEC en cours de finalisation d'autre part puis des diagnostics RH notamment, il apparaît un certain nombre de besoins émergents, de métiers en tension (postpresse, maintenance, routage personnalisation), des besoins en renforcement des connaissances de base, mais aussi des familles de métiers sensibles aux effets de l'automatisation et l'introduction « de l'industrie 4.0 » avec la suppression ou la nécessaire recomposition de métiers à faible valeur ajoutée.

Il apparaît également, grâce au travail de fond que mène la CPNEFP pour établir un portrait statistique des suppressions de postes que face à l'absence de mobilité géographique, il est nécessaire d'établir des parcours de reconversion vers des champs d'activité connexes qui relèvent de certains CQPI et de bassins graphiques de proximité.

Article 4 | *Financement*

Les actions de formation correspondant au présent dispositif peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération en dehors du temps de travail pour certaines formations et ce avec l'accord express du salarié sans dépasser – en heures par salarié et par an.

La CPNEFP détermine, par le biais d'une commission paritaire restreinte, l'actualisation de la liste des certifications professionnelles éligibles et le niveau de prise en charge des dépenses liées au présent dispositif.

Elle prend en compte dans le niveau de prise en charge :

- les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable ;
- les dépenses liées aux actions de formation et de VAE ;
- celles qui correspondent aux actions de certification et les conditions de la rémunération du salarié.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire couvrant l'ensemble de ces frais y compris les frais de transport, d'hébergement et de restauration. Les taux de prise en charge liés au dispositif « Pro-A », compte tenu des publics visés, des objectifs de certification et de la politique de branche portant sur le soutien à l'alternance sont les suivants :

- actions visant à l'obtention d'un CQP prépresse commercial, fabricant-deviseur : 35 €/heure/stagiaire ;
- action CQP (impression finition) 50 €/heure/stagiaire.

Article 5 | *Durée de l'action*

Compte tenu de l'importance de réaffirmer la promotion de la professionnalisation des salariés par le biais de l'alternance, les actions entrant dans le cadre de la « Pro-A » et conduisant aux certifications de branche pourront s'inscrire dans une durée pouvant aller jusqu'à 12 mois et d'un temps de formation dérogatoire.

Les parties signataires rappellent que la CPNEFP peut déterminer une enveloppe financière annuelle selon les critères annuellement définis.

Article 6 | *Tutorat*

Compte tenu de la nature spécifique du dispositif l'employeur doit désigner parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire d'un contrat « Pro-A ». Le tuteur doit justifier d'une part d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et d'autre part d'une adhésion volontaire à cette nouvelle mission qui doit être en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de « Pro-A », de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. L'employeur peut exceptionnellement être le tuteur. Les missions du tuteur qui devront être précisées dans une charte du tutorat contrôlée par la CPNEFP sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires lorsqu'il s'agit de nouveaux entrants ;
- présenter les perspectives de professionnalisation et la méthode associée au salarié de l'entreprise qui entrerait dans un processus de promotion interne ;
- veiller au respect de l'organisation de l'emploi du temps des bénéficiaires du dispositif ;
- assurer les liaisons avec l'organisme chargé des actions d'évaluation de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Lorsque ces actions sont effectuées sur le temps de travail, l'employeur doit maintenir la rémunération du salarié et son contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant et d'un éventuel complément de rémunération.

Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises comptant moins de 50 salariés. L'accord ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Article 8 | Révision

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 9 | Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 27 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)