

**Convention collective nationale de travail  
du personnel des imprimeries de labour et des industries graphiques.  
En vigueur le 1er juin 1956. Etendue par arrêté du 22 novembre 1956 JONC 15  
décembre 1956.**

**Avenant du 12 décembre 1996 concernant la branche spécifique de l'activité  
reliure, brochure, dorure (code APE 22.2E)**

*Etendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF du 17 mai 1997*

**Signataires**

Fait à :

Paris, le 12 décembre 1996

Organisations d'employeurs :

Chambre syndicale nationale de la reliure-brochure-dorure (CNSRBD).

Organisations syndicales des salariés :

Fédération Force ouvrière du livre ; FTILAC-CFDT ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle FC-CFTC ; Syndicat national du personnel d'encadrement de l'imprimerie de labour et activités connexes (SNIL) CGC.

**Sommaire**

*En vigueur étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

Conformément aux accords d'avril 1970 et de janvier 1995 signés paritairement entre la CSNRBD et les organisations de salariés ;

Conformément à l'accord général concernant le champ d'application de la convention de l'imprimerie de labour et des industries graphiques, le présent avenant a pour objet de fixer les dispositions particulières aux entreprises spécialisées de la reliure-brochure-dorure relevant du code APE 22. 2 E.

Les présentes dispositions sont exclusives des dispositions de la convention collective précitée auxquelles elles se substituent pour tous les sujets qu'elles régissent.

Elles ont notamment pour but :

- d'actualiser les modalités, dûment citées, en vigueur dans la branche ayant fait l'objet d'accords paritaires antérieurs non dénoncés ;

- d'adopter une nouvelle classification des emplois assortie d'une grille de rémunérations minimales, tenant compte des évolutions technologiques, organisationnelles et humaines de leurs métiers ;

- de reconnaître l'exclusivité des négociations entre la CSNRBD et les organisations salariales en ce qui concerne l'activité relevant du code APE 22. 2 E, notamment en matière salariale et de classification.

**SOMMAIRE**

I. - Dispositions particulières.

II. - Classification des emplois. Niveaux de rémunération.

III. - Autres dispositions spécifiques.

Annexe I. - Rémunérations mensuelles conventionnelles minimales.

Annexe II. - Liste des postes correspondant à la nouvelle classification.

**I. - Dispositions particulières.  
Congés pour évènement familiaux**

*En vigueur étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

Par dérogation aux articles concernant le même sujet dans la convention collective de l'imprimerie de labour et des industries graphiques, les dispositions ci-après s'appliquent en reliure-brochure-dorure dans les entreprises relevant du code APE 22. 2 E.

Congés pour événements familiaux

(par dérogation aux articles [212](#) et [213](#) de la convention collective de l'imprimerie de labour et des industries graphiques)

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

	Sans condition d'ancienneté	Après 3 mois de présence
<b>Mariage de l'intéressé (e)</b>	4 jours	1 semaine
<b>Mariage d'un enfant</b>	1 jour	
<b>Décès du conjoint</b>	4 jours	
<b>Décès d'un enfant, du père ou de la mère</b>	2 jours	
<b>Décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère</b>	1 jour	
<b>Présélection militaire</b>		dans la limite de 3 jours

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Ces jours d'absence exceptionnelle doivent être effectivement pris au moment des événements en cause.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

**Congés payés**  
**Pour application à toutes les catégories du personnel**  
**(par dérogation à l'article 320 de la convention collective de l'imprimerie de laur et des industries graphiques)**

*En vigueur étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

La durée des congés payés (hors congés d'hiver) est fixée à 26 jours ouvrables, incluant un éventuel jour férié, et dans la mesure où l'intéressé(e) aura travaillé effectivement pendant la période de référence. Cette durée de 26 jours pourra être fractionnée dans la limite des dispositions légales (1).

Le point de départ du calcul de la durée du congé s'apprécie à partir du premier jour qui aurait dû être travaillé et qui suit le dernier jour de travail effectué.

En cas d'ancienneté dans l'entreprise de 20 années au moins, l'intéressé(e) bénéficiera de 2 journées supplémentaires et, en cas d'ancienneté de 30 années au moins, de 4 journées supplémentaires à prendre en dehors de la période légale des congés payés, sans qu'il y ait amputation de la rémunération. La durée des congés d'hiver est fixée à 6 jours ouvrables. Lorsqu'un jour férié tombera dans la semaine de congés d'hiver, ce jour férié sera compensé par un congé de même durée à une date à déterminer entre la direction et l'intéressé(e), pris au cours de la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril, ou indemnisé.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

**Calcul des congés payés**  
**(par dérogation à l'article 321 de la convention collective de l'imprimerie de laur et des industries graphiques).**

*En vigueur non étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

L'indemnité de congés payés, telle que définie à l'article 320 de la convention collective, est égale à la rémunération à laquelle il convient d'ajouter les heures supplémentaires ou anormales effectuées pendant la période de référence, affectées de coefficients 1.25, 1.33, 1.50 ou 2, qui leur donnent leur vraie valeur et en multipliant ce nombre par 1/169,6 de la rémunération au moment du départ. Ce total étant divisé par 12, si la période a été entièrement travaillée.

Dans le cas d'embauche en cours d'année, le calcul de base de l'indemnité compensatrice de congés payés sera effectué à raison d'un 12<sup>e</sup> mois de travail effectif.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

**Délai-congé**  
**(par dérogation à l'article 326 de la convention collective de l'imprimerie de labour et des industries graphiques)**

**\*Préavis\***

*En vigueur étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

En cas de rupture d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, la durée du congé ou préavis est fixée comme suit :

Jusqu'à 1 mois de service continu dans l'entreprise, préavis réciproque : l'heure en cours.

Entre 1 mois et 6 mois de service continu dans l'entreprise, préavis réciproque : 1 semaine.

De 6 mois à 2 ans de service continu dans l'entreprise, rupture signifiée par l'employeur : préavis de 1 mois. Rupture signifiée par le salarié : préavis d'une semaine.

A partir de 2 ans de service continu dans l'entreprise, rupture signifiée par l'employeur : 2 mois de préavis. Rupture signifiée par le salarié : préavis d'une semaine.

Pendant la période d'exécution du délai-congé d'une semaine, le personnel ouvrier pourra, sur sa demande, disposer d'un crédit de 10 heures pour rechercher du travail. Ce crédit est porté à 40 heures pour les délais-congés d'un ou deux mois.

Les absences correspondant à ces crédits d'heures seront fixées d'un commun accord avec l'employeur, étant entendu que chaque absence ne pourra excéder une demi-journée (horaire du matin ou de l'après-midi).

En cas de licenciement, ces heures seront indemnisées sur la même base que celles correspondant au travail effectif de la période considérée.

En cas de licenciement, l'ouvrier pourra, après en avoir avisé son employeur la veille pour le lendemain, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnités de rupture et seules les heures effectivement travaillées seront rémunérées par l'employeur.

**Indemnité de licenciement**

**(par dérogation à l'article 327 de la convention collective de l'imprimerie de labour et des industries graphiques).**

*En vigueur étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

Conformément à la législation en vigueur (loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 et article V de l'annexe), le personnel ayant deux années d'ancienneté ininterrompue et en cas de licenciement a droit, sauf faute (grave ou lourde) privative de ce droit au moment du départ, avant l'âge de 65 ans ou de 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou du bénéfice des dispositions de l'article 332 du code de la sécurité sociale :

- à 13 % par année de service dans l'entreprise jusqu'à la 13e année incluse ;

- à 20 % par année de service dans l'entreprise à partir de la 14e année,

de la rémunération qui, en l'occurrence, sera celle résultant du calcul suivant : soit le 12e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période ne sera prise que pro rata temporis.

**Déplacement de l'entreprise**

**(par dérogation à l'article 332 de la convention collective de l'imprimerie de labour et des industries graphiques).**

*En vigueur étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

Dans le cas de déplacement d'une entreprise, le personnel de ladite entreprise acceptant de suivre celle-ci à titre d'essai bénéficiera du maintien de ses droits à l'indemnité de licenciement pendant la période de trois mois au cours desquels sa démission, avec préavis d'une semaine, ne sera pas considérée comme une rupture de contrat de travail lui étant imputable.

**Absence autorisée pour la garde d'un enfant**

### **(disposition spécifique à la reliure-brochure-dorure).**

*En vigueur étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

Un crédit de 20 heures par année civile est accordé au personnel qui a légalement et juridiquement la charge d'enfants d'âge égal ou inférieur à quatorze ans pour le ou les assister en cas de nécessité. Cette attribution de 20 heures est liée à une justification.

La plus grande compréhension doit être apportée pour cette attribution de 20 heures annuelles afin d'atteindre le but recherché.

Il demeure entendu qu'en cas de départ en cours d'année civile, le personnel ne peut prétendre au paiement de ces heures qui doivent être effectivement prises et qui seront indemnisées au taux normal.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du code du travail (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).*

### **Travail des femmes (disposition spécifique à la reliure-brochure-dorure).**

*En vigueur étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

Toute femme en état de grossesse médicalement certifiée sera autorisée à quitter le travail dix minutes avant l'heure.

### **Versement du treizième mois (disposition spécifique à la reliure-brochure-dorure)**

*En vigueur étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

La prime dénommée " 13e mois " est normalement versée mensuellement sous forme d'une majoration de 8,33 % du salaire brut (heures supplémentaires incluses s'il y a lieu), sauf accord d'entreprise quant à des modalités dérogatoires.

### **Arrêts maladie (disposition spécifique à la reliure-brochure-dorure).**

*En vigueur non étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, \*étendu avec exclusions par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

Les dispositions signées le 19 décembre 1979, dans le cadre de l'avenant dit avenant n° 16, non étendu, prévoyaient jusqu'à ce jour qu'après trois mois d'ancienneté et six mois dans la profession, la franchise de trois jours était prise en charge par l'entreprise pour les arrêts maladie dont le certificat médical initial indiquait un arrêt de travail égal ou supérieur à douze jours.

Depuis le 1er mars 1995, cette franchise de trois jours n'est prise en charge qu'à concurrence de 50 %. Réexamen de cette disposition d'ici mars 1997.

Les signataires conviennent de se rencontrer pour examiner toute autre disposition conventionnelle comparable pouvant nécessiter une mise au point particulière.

*(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).*

## **II - Classification des emplois : Niveaux de rémunération**

*En vigueur étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

Les dispositions ci-dessous annulent et remplacent toute classification antérieure à la reliure-brochure-dorure et se substituent notamment à la classification des emplois et fonctions ayant fait l'objet des accords du 19 janvier 1993 et avenant du 9 septembre 1993 de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques ainsi qu'à tous accords passés sur le plan national, régional, départemental ou local ayant le même objet.

Il s'agit de définir, pour les emplois des entreprises de reliure-brochure-dorure classées 22-2-E, des niveaux de fonction tenant compte des expériences ou non en technicité, responsabilité, autonomie par rapport à une structure.

On distinguera :

- les postes d'agents de production ;

- les postes administratifs ou technico-commerciaux ;
- les postes d'encadrement.

Le niveau de rémunération par fonction ou échelon correspondra à une rémunération mensuelle pour 169,60 heures de travail, incluant la quote-part de la prime dite de 2 fois 20 heures (supprimée pour l'échelon A1) et si nécessaire les éléments salariaux spécifiques à l'entreprise tels que ancienneté, prime de productivité... à l'exclusion des primes conventionnelles (telle quote-part 13e mois...) et majoration pour heures anormales, de nuit ou supplémentaires.

### **Classification des postes d'agents de production.**

*En vigueur étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

On distinguera trois séries de fonctions :

- A. - Emplois d'exécution.
- B. - Emplois de production.
- C. - Emplois qualifiés ou de conduite.

Une liste d'exemples de postes (non limitatifs) correspondant aux diverses fonctions fait l'objet d'un document annexe II.

#### Fonctions A

(Agents d'exécution)

Exécution de travaux simples, souvent répétitifs, et ne demandant qu'une connaissance limitée des moyens de travail. Des consignes précises fixent la nature des tâches à accomplir et les communications utiles se limitent le plus souvent à des relations de bon voisinage.

Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains postes et la bonne réalisation du travail sans pour cela nécessiter des connaissances professionnelles définies.

##### Echelon 1

Est affecté à des tâches, sans avoir acquis au préalable une pratique professionnelle d'au moins six mois.

##### Echelon 2

Effectue des travaux assimilés à des opérations simples nécessitant spécialisation ou pratique professionnelle supérieure à six mois.

##### Echelon 3

Intégré à une équipe pour la desserte d'une machine (alimentation, réception) ou nécessitant une pratique suffisante pour exécuter des opérations simples à la main ou avec un outillage simple. Suppose un minimum de douze mois de pratique professionnelle.

#### Fonctions B

(Opérateurs de production)

Exécution de travaux spécialisés relevant :

- soit d'une bonne connaissance du métier ;
- soit d'une connaissance des principes de base de fonctionnement d'une machine ou du processus de fabrication, permettant d'assurer le rendement et la qualité reconnus par l'usage.

En reliure artisanale, aptitude à réaliser à la main des travaux de qualité courante et à en assurer la réparation hors intervention mécanique.

Les opérations de production retenues dans les fonctions B peuvent éventuellement nécessiter l'assistance en amont ou en aval d'agents d'exécution (fonction A).

##### Echelon 1

Opérateur :

- assure le roulage (approvisionnement-surveillance-réception) de travaux courants ;
- opère les réglages sur machine simple ou se fait éventuellement assister pour le réglage de machines complexes ;
- assure l'entretien courant (nettoyage-graissage-remplacement des éléments consommables).

##### Echelon 2

Opérateur autonome :

Outre les fonctions demandées en B1 :

- assure seul le réglage d'une machine complexe ;
- est capable d'opérer sur différentes machines de même fonction ;
- avertit à bon escient la maintenance des anomalies et incidents en fournissant une description précise et le cas échéant des suggestions d'intervention ;

- est capable de transmettre ses connaissances.

Echelon 3

Opérateur expérimenté :

Outre les fonctions demandées en B2 :

- sait régler les travaux difficiles ;
- est capable d'opérer sur des machines de types différents ;
- est capable de proposer des améliorations (technique-organisation) supposant par là une maîtrise complète du poste.

Fonctions C

(Emplois qualifiés ou conducteurs)

Postes exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures.

Il est nécessaire, pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension du processus de production pour interpréter correctement les informations et agir sur les aléas.

Les communications utiles au travail s'étendent aux autres services et le titulaire de ce poste peut être amené dans le cadre de sa spécialité à assurer un rôle d'entraînement, d'assistance ou de conseil et d'information.

Le niveau des connaissances est celui du CAP au bac pro IG ou BMA confirmé par une pratique professionnelle sur le matériel ou dans l'exécution.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente et notamment par la formation professionnelle continue ou une expérience professionnelle équivalente.

Ce niveau suppose l'aptitude et l'habileté nécessaires à la coordination d'une (ou plusieurs machines) avec contrôle d'une équipe d'exécution.

Echelon 1

Conducteur d'une machine assurant au moins deux fonctions et/ou nécessitant une équipe d'exécution d'au moins quatre personnes.

Echelon 2

Conducteur d'une chaîne complète simple (type encartage-piqûre) nécessitant coordination d'une équipe d'exécution.

Echelon 3

Conducteur d'une chaîne complète de brochure industrielle, nécessitant emploi de matières premières et coordination d'une équipe d'exécution.

Echelon 4

Conducteur d'une chaîne complexe de reliure industrielle, nécessitant emploi de plusieurs matières premières et coordination d'une équipe d'exécution.

### **Classification des postes administratifs ou technico-commerciaux.**

*En vigueur étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

Il s'agit des postes relevant généralement de la catégorie dite Employés, mais prenant en compte l'évolution intervenue dans l'organisation du travail (informatique, bureautique, etc.).

Niveau A

Agent administratif. Assure des travaux simples d'écriture, de saisie, de chiffrage, de classement. Reçoit et transmet des communications ou des données.

Aucune connaissance professionnelle de la branche n'est requise.

Niveau B

Agent administratif spécialisé. Est capable d'assurer des tâches administratives comptables ou commerciales selon les normes fixées. Nécessite les connaissances ou une pratique acquise par expérience ou formation dans la spécialité.

Niveau C

Agent administratif qualifié. Confirmé dans une fonction administrative, commerciale, comptable ou de fabrication, avec capacités d'exécution dans le cadre de normes laissant place à l'autonomie et utilisation polyvalente des capacités demandées aux niveaux précédents.

Le niveau de connaissances est celui du BEP de la spécialité concernée.

### **Classification des postes d'encadrement.**



*En vigueur étendu*  
*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

L'ancienne classification établissait un classement très strict en fonction du nombre de machines et de l'effectif. L'évolution technique oblige à prendre en compte, outre la technicité, les capacités d'organisation, d'autonomie, et les aptitudes relationnelles.

On distingue :

I. - Maîtrise de production ou techniciens de gestion administrative ou commerciale.

II. - Cadres.

I. - Maîtrise et technique

L'agent de maîtrise dirige et anime par délégation d'autorité, il assure la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel placé sous son autorité. Cette fonction exige des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements et des procédures et une capacité à la communication, à l'assistance et à l'information.

Le technicien est un spécialiste qualifié dans sa fonction administrative, commerciale ou de production. Il effectue notamment des travaux d'études, de recherche, de contrôle, d'analyse ou de synthèse, laissant une place à l'initiative. Il peut travailler seul ou avoir la responsabilité d'une équipe.

Agent de maîtrise et technicien sont chargés de faire respecter les consignes générales et les règles d'hygiène et de sécurité. Des relations externes peuvent exister dans le cadre de leurs fonctions.

Le niveau des connaissances est celui du BMA ou du bac professionnel confirmé par une pratique professionnelle. Le niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente ou une expérience professionnelle reconnue.

Suivant leur responsabilité, leur compétence spécifique et/ou l'effectif à animer, on distingue :

- niveau AMT " A ". Anime et contrôle le personnel de production placé sous sa responsabilité, et/ou fait preuve de connaissances spécifiques dans une spécialité permettant de jouer un rôle d'interface avec les différents services de l'entreprise et avec l'extérieur ;

- niveau AMT " B ". Les fonctions requièrent les capacités confirmées de la position A et/ou connaissances correspondant à la mise en oeuvre de plusieurs techniques pour l'optimisation des résultats de la fonction exercée ;

- niveau AMT " C ". Les fonctions requièrent les capacités confirmées de la position B. Le champ d'activité couvre plusieurs spécialités ou plusieurs domaines de l'entreprise (programmation, gestion, personnel, administration, gestion économique...). On trouve aussi à ce niveau des relations suivies avec les fournisseurs ou les clients.

II. - Cadres

Il est demandé aux ingénieurs, cadres et assimilés définis dans cette position :

- soit la connaissance d'un savoir-faire spécialisé, nécessitant une formation dans d'autres domaines de l'entreprise (budget ou coûts, programmation, gestion administrative ou commerciale) ;

- soit les connaissances théoriques d'une discipline (informatique, juridique, commerciale...), avec acquisition confirmée d'une expérience pratique.

Dans tous les cas, cette position suppose un savoir-faire relationnel, des relations externes, et d'une manière générale des capacités de management.

On distingue :

- niveau cadres débutants " A ", possédant les connaissances théoriques requises mais n'ayant pas une expérience professionnelle réelle, dont la durée d'acquisition contractuelle ne saurait excéder dix-huit mois ;

- niveau cadres " B ", correspondant à un niveau d'intervention ou de gestion dans un domaine d'activité bien délimité, mais exigeant des compétences techniques, organisationnelles, humaines, complétées par un savoir-faire relationnel ;

- niveau cadres " C ", la fonction comporte la supervision de différents domaines d'activité exigeant expérience et capacité relationnelle élevées. Elle peut supposer la gestion d'un budget propre d'importance significative et la confrontation à une grande variété de situations exigeant des capacités d'analyse élevées, complétées d'une excellente connaissance opérationnelle.

### **Salaires minima conventionnels.**

*En vigueur étendu*  
*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

A chaque échelon, dans chaque fonction et catégorie, correspond un salaire minimum brut tel que défini en préambule à la classification et figurant en annexe I.

Pour les salariés exerçant dans l'entreprise à la date d'effet de l'accord, l'application de la grille ne pourra entraîner une baisse des salaires réels, et ce, à travail égal.

Les majorations pour heures supplémentaires ou anormales seront appliquées sur la rémunération minimale conventionnelle, à laquelle s'ajouteront les plus-values personnelles existantes, divisée par 169 h 60 (annexe I).

Les variations ultérieures de ces bases de rémunération, à la suite d'accords paritaires ou de recommandations patronales, s'appliqueront en tout état de cause sur les rémunérations minimales conventionnelles, sans pouvoir être imputées sur les plus-values qui subsisteraient notamment après la première application de la nouvelle grille et dont les variations restent de l'initiative du chef d'entreprise.

Les difficultés pouvant résulter de l'application du présent accord seront examinées par un groupe paritaire d'interprétation mandaté par les signataires.

### **III - Autres dispositions spécifiques Arbitrage - Conciliation.**

*En vigueur étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

Une commission nationale de conciliation et d'arbitrage spécifique à la reliure-brochure-dorure, comprenant une délégation patronale désignée par la CSNRBD et une délégation syndicale d'au moins cinq membres désignés par les organisations respectives, est créée pour tous les problèmes concernant les entreprises spécifiques de RBD (22-2-E).

Elle fonctionnera dans les domaines concernés, suivant les mêmes dispositions que celles prévues dans les articles 901 à 924 de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques.

#### **Convention collective nationale de retraite et prévoyance des cadres (art. 4, 4 bis, 36).**

*En vigueur étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

La convention est applicable à trois catégories de bénéficiaires selon des procédures différentes :

- relèvent de plein droit de l'article 4 de la convention, les ingénieurs et cadres et les personnes exerçant des fonctions de direction (position II ci-dessus) ;
- relèvent de l'article 4 bis, les agents de maîtrise qui du fait de leur hiérarchie dans la classification bénéficient de plein droit des avantages en terme de retraite et de prévoyance accordés aux cadres (positions I-AMT " B " et " C " ci-dessus) ;
- relèvent de l'article 36, les agents de maîtrise dont l'entreprise (sur option) a demandé leur intégration au régime complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres (position I-AMT " A ").

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 4 ter de ladite convention (arrêté du 6 mai 1997, art. 1er).

#### **Révision de l'accord spécifique à la reliure-brochure-dorure.**

*En vigueur étendu*

*Création Avenant 1996-12-12 BO conventions collectives 97-11, étendu par arrêté du 6 mai 1997 JORF 17 mai 1997*

Le présent avenant sera valable dès la dénonciation de la convention collective de la reliure-brochure-dorure, qui devra intervenir dans les six mois de l'extension dudit avenant.

La date ainsi fixée servira de départ à son application pour une première période de douze mois, renouvelable d'année en année.

La dénonciation d'un ou plusieurs points de l'avenant pourra se faire à l'initiative de l'une des parties signataires, CSNRBD d'une part, ou d'une ou plusieurs des organisations syndicales d'autre part, suivant les modalités des articles 132-8 du code du travail (soit trois mois de préavis et un an de maintien des avantages antérieurs).

#### **Annexe I**

*En vigueur étendu*



Rémunérations mensuelles conventionnelles minimales

Catégories professionnelles	Date d'application dans les six mois du décret d'extension
<b>GROUPE I. - Agents de production (ouvriers)</b>	
A. Fonctions "agents d'exécution"	
Echelon A1	SMIC
Echelon A2 (après 6 mois)	6 600
Echelon A3 (après un an)	6 660
B. Fonctions "opérateurs de production"	
Echelon B1	6 750
Echelon B2	7 060
Echelon B3	7 270
C. Fonctions "conducteurs"	
Echelon C1	7 789
Echelon C2	8 308
Echelon C3	9 346
Echelon C4	10 385
<b>GROUPE II. - Agents administratifs ou technico-commerciaux (employés)</b>	
Niveau A (non spécialisé)	6 438
Niveau B (spécialisé)	7 060
Niveau C (qualifié)	8 308
<b>GROUPE III - Encadrement</b>	
Position maîtrise-technique :	
Niveau AMT A	9 350
Niveau AMT B	11 425

Niveau AMT C	13 500
Position cadres :	
Niveau cadres débutants A	10 385
Niveau cadres B	14 020
Niveau cadres C	18 172
Il s'agit de rémunérations mensuelles conventionnelles par catégorie et échelon pour 169 heures 60, telles que définies au chapitre II de l'avenant spécifique RBD du 12 décembre 1996. Ces rémunérations incluent la quote-part de l'ancienne prime de 2 fois 20 heures (à partir de l'échelon A2) et si nécessaire, les éléments salariaux spécifiques à l'entreprise (ancienneté, primes fixes...).	

## Annexe II

*En vigueur étendu*

*Modifié par Avenant du 23 septembre 2003 à l'avenant du 12 décembre 1996 concernant la branche spécifique de l'activité reliure-brochure-dorure - art.*

### I. - Agents de production

#### Fonctions A. - Agents d'exécution

Les titulaires de ces fonctions sont affectées :

- à l'alimentation ou desserte d'une machine (margeurs, receveurs) ;
  - à des manipulations simples ou à répétition ;
  - au maniement d'appareils de manutention (caristes),
- suivant l'ancienneté aux postes et les critères définis dans la classification.

#### Fonctions B. - Opérateurs de production

Dans le respect des critères définis dans la classification, on retrouvera en principe dans ce chapitre, les intervenants sur :

- machine à plier ;
- machine à coudre ;
- machine à emboîter 3 ou 6 bras ;
- machine à couverture ;
- machine à rouleau ;
- machine à piquer ;
- machine à assembler ;
- presse à dorure ;
- massicot droit,

et en reliure artisanale le personnel apte à réaliser manuellement des travaux de qualité courante, ainsi que par assimilation, le personnel spécialisé dans les fonctions d'entretien et de maintenance (anciennes catégories 2 et 3).

#### Fonctions C. - Conducteurs

Outre les critères exposés dans la classification, ces fonctions supposent notamment l'aptitude et l'habileté nécessaires à la coordination et au contrôle d'une équipe d'exécution agissant sur une machine (ou plusieurs en ligne).

Il s'agit essentiellement des postes actuels de :

- conducteur d'une encarteuse, piqueuse avec massicot ;
- conducteur d'une chaîne complète de brochage industriel ;
- conducteur d'une chaîne complexe de reliure industrielle.

En matière de reliure artisanale de haute qualité ou de restauration, les fonctions C correspondent aux emplois actuels d'un personnel qualifié tant en dorure, reliure soignée ou conduite et contrôle de matériel spécifique (désacidification).

Par assimilation, le personnel hautement qualifié dans la fonction d'entretien et de maintenance (ancienne catégorie 4) se situera dans les fonctions C suivant ses responsabilités.

## II. - Agents administratifs et technico-commerciaux

### Niveau A (non spécialisé)

Suivant les critères de définition de ce niveau :

- employé administratif ;
- dactylographie ou aide-comptable ;
- standardiste ;
- opérateur de saisie ou enregistrement de documents ;
- gardien ;
- coursier.

### Niveau B

Suivant les critères de définition de ce niveau :

- employé comptable (paie, stocks) ;
- employé de fabrication ou de service approvisionnement ;
- chauffeur ;
- magasinier ;
- sténodactylo ou traitement de texte.

### Niveau C

Suivant les critères de définition de ce niveau :

- secrétaire ;
- caissier ou comptable ;
- préparateur ou agent de fabrication ;
- chef magasinier ;
- correspondant commercial.

La connaissance et l'utilisation habituelle d'une langue étrangère (écrite et parlée) peut donner lieu à une majoration comprise entre 5 % et 10 % de la rémunération mensuelle.

## III. - Encadrement

### Niveau AMT

Suivant les définitions indiquées, ce niveau correspond dans l'ancienne grille aux catégories contremaître et assimilés.

### Niveau Cadres

Dans l'ancienne grille, il s'agit essentiellement des catégories chef d'atelier, chef de fabrication et assimilés, répondant aux nouveaux critères.

Liste (non limitative) des postes correspondant aux diverses fonctions de la nouvelle classification et par référence aux précédentes définitions de 1974 en reliure-dorure manuelle

A1 : Embauche, sans pratique professionnelle, d'au moins 6 mois.

A2 : Effectue des travaux assimilés à des opérations simples nécessitant spécialisation ou pratique professionnelle supérieure à 6 mois.

A3 : Effectue des travaux assimilés à des opérations manuelles simples réalisées avec un outillage simple nécessitant spécialisation ou pratique professionnelle supérieure à 12 mois.

B1 : Opérateur (trice) capable d'assurer les travaux de reliure courante (plaçure, couture, corps d'ouvrage, couverture, finissage). Couture machine, endosure mécanique, rognage.

En dorure, opérateur (trice) assurant la dorure manuelle courante et la dorure au balancier.

B2 : Opérateur (trice) autonome assurant dans les temps consacrés par les usages, tous les travaux de reliure dite de demi-soigné, de réparation des feuillets et des fonds ainsi que le doublage des gravures.

En dorure, opérateur (trice) autonome assurant les travaux dits de demi-soigné.

B3 : Opérateur (trice) expérimenté (e) assurant les travaux de reliure dite de demi-soigné ainsi que les travaux de restauration cuir et papier.

En dorure, opérateur (trice) autonome assurant dans les temps consacrés par les usages les travaux dits de demi-soigné.

C1 : Relieur de haute qualité et/ ou effectuant les travaux de restauration cuir et papier.

Doreur assurant les travaux dits de soigné ;

C2 : Relieur de haute qualité capable de coordonner une équipe d'exécution et/ ou effectuant les travaux de restauration cuir et papier.

Doreur assurant dans les temps consacrés par les usages les travaux dits de soigné.

C3 : Relieur de haute qualité capable de transmettre ses connaissances et de coordonner une équipe d'exécution et/ ou effectuant les travaux de restauration cuir et papier.

Doreur de soigné capable de transmettre ses connaissances.

C4 : Relieur de très haute qualité capable de créer ses propres modèles. Restauration cuir et papier de très haute qualité.

Doreur de soigné créant et exécutant ses modèles.