

**ACCORD-CADRE NATIONAL
D'ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES
POUR L'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION NUMERIQUE DANS LES
BRANCHES RELEVANT DE L'OPCA AGEFOS PME**

Entre

L'Etat représenté par

Le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, représenté par Carine CHEVRIER, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle,

Les représentants des branches professionnelles :

- La branche de la communication graphique et multimédia (CGM), représentée par
 - o René ANELOT, Président de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Union National des Industries de l'Impression et de la Communication,
 - o Philippe BOSSEBOEUF, Chambre Syndicale Nationale du Prépresse,
 - o Roger LECOMTE, Président de la Section Paritaire Professionnelle de la Communication Graphique et Multimédia, FILPAC - CGT,
 - o Michel BARRE, FO – LIVRE.

- La branche des remontées mécaniques et Domaines skiabiles, représentée par
 - o Jean Yves REMY, Domaines skiabiles de France, Président Délégué et Président de la commission sociale formation,
 - o Eric BECKER, FO (transport et logistique):
 - o Antoine FATIGA, CGT (Transport)
 - o Lionel PEYTAVIN, CFDT FGTE, Président de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et de la Section Paritaire Professionnelle

Vu le règlement n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

Vu les articles L. 5121-1, L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

Vu les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Vu la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,

Vu l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors,

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,

Vu l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail,

Il est convenu ce qui suit :

I. EXPOSE DES MOTIFS

Le numérique bouleverse les modèles économiques traditionnels des entreprises, le fonctionnement de la société et le mode de vie des actifs. Cette accélération est particulièrement rapide.

La transition numérique est depuis une dizaine d'années un enjeu majeur et un thème prioritaire d'intervention des politiques publiques, quelle que soit leur échelle : européenne, nationale, régionale et locale. Les technologies de l'information et des communications (TIC) ne sont plus un secteur économique parmi d'autres, mais elles constituent désormais la base sur laquelle reposent tous les systèmes économiques novateurs modernes. Les technologies du numérique concernent aujourd'hui toute activité économique de l'Union européenne et, dans un futur proche, la Commission européenne estime que 90% des emplois exigeront des compétences informatiques.

Les liens entre introduction de technologies numériques et transformation du monde du travail sont très nombreux. Le numérique impacte les emplois, les métiers et les besoins en compétences, recompose l'organisation du travail et appelle à de nouvelles formes de collaboration. Aucun secteur professionnel n'échappe à ces transformations, qu'elles soient directement technologiques et/ou dans les usages, les modes de concurrence, le rapport au client, le renouvellement et l'adaptation des formations. Pour que ces évolutions soient porteuses d'emploi, des mesures d'accompagnement et d'anticipation sont nécessaires.

Dès 2008, la DGEFP a engagé des travaux avec des branches particulièrement impactées par la transition numérique.

Au-delà des transformations visibles, la transformation digitale des emplois et des métiers, avec des postures et des comportements nouveaux, avec une évolution des compétences attendues, suppose un accompagnement spécifique et des outils à repenser.

L'accompagnement de la transition numérique constitue une priorité transversale du Ministère chargé de l'emploi et fait partie intégrante des négociations avec les branches ou les interbranches qui souhaitent s'engager dans la mise en œuvre d'actions opérationnelles

dans un cadre partenarial. Compte tenu de la transversalité de cette transition, les travaux seront capitalisés et mutualisés afin d'enrichir la réflexion collective. Ils contribueront à favoriser la prise de conscience et l'outillage des TPE PME afin qu'elles puissent en tirer tout le bénéfice dans leur développement et le maintien de leur compétitivité ainsi que l'accompagnement des salariés, tout particulièrement les plus fragilisés.

Les entreprises peuvent être directement impactées par les évolutions technologiques dans leur production ; elles se situent alors dans une stratégie d'adaptation de compétences pour leurs salariés. Elles peuvent aussi être impactées par les évolutions numériques dans leurs organisations et leurs modèles économiques ; dans ce cas, elles seront dans une stratégie de défenses et elles nécessiteront un accompagnement plus global concernant la sphère emploi/formation.

Les branches dont les entreprises sont en « stratégie d'adaptation » auront donc besoin d'un accompagnement sur l'anticipation de nouvelles qualifications, ou d'évolution de celles-ci. A ce jour elles ont identifié les risques et les enjeux liés à l'impact du numérique et elles ont besoin de structurer leurs démarches et de revoir leur processus de certification.

En revanche les branches concernées par « une stratégie défensive », ont déjà identifié les risques, car leurs entreprises subissent des ruptures économiques avec un impact sur l'emploi. L'enjeu est de les accompagner sur les actions à mener tant organisationnelles que sur la montée en compétences de leurs salariés.

Conscient de cet enjeu économique et social lié à la transition numérique, AGEFOS PME se positionne sur une stratégie globale portée par l'OPCA. Stratégie offensive afin de répondre aux différents défis liés aux mutations du numérique, pour cela AGEFOS PME :

- Accompagne ses entreprises adhérentes dans le cadre de divers projets visant à intégrer la transition numérique en tant que facteur de croissance pour l'entreprise. Cet accompagnement se matérialise sur les territoires par la mise en place d'un diagnostic (auto-administré ou par l'intermédiaire d'un prestataire) qui donne lieu à un plan d'actions.
- Accompagne les salariés de ses entreprises adhérentes sur des projets de formation afin de répondre au besoin de sécurisation des parcours ou de transition professionnelle.
- Accompagne l'ensemble de ses branches vers des stratégies d'adaptation des compétences et vers de nouvelles modalités pédagogiques ; pour l'ensemble des salariés dont les jeunes en contrat en alternance.

Dans une logique de complémentarité et de coordination de projets, sont mises en œuvre des actions :

- D'accompagnement d'entreprises, notamment en matière de RH dans la digitalisation des métiers,
- De sécurisation de parcours professionnels d'individus,
- D'ingénierie et d'innovation de formation,
- De mutualisation et de transfert des méthodologies et outils déployés.

C'est dans ce contexte que s'inscrit L'EDEC national numérique, en répondant aux besoins d'accompagnement des branches, de projets innovants transférables et de mise en visibilité des actions territoriales plus ciblées vers les entreprises.

Face à ces enjeux, les signataires ont souhaité s'engager dans un accord d'engagement de l'emploi et des compétences (EDEC) sur la période 2016/2018.

II. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les branches impactées par la transition numérique qui souhaitent engager des actions pour accompagner cette transition auprès des TPE PME et de leurs salariés.

En 2016, deux branches s'engagent dans cette démarche partagée :

- La branche de la communication graphique et multimédia (CGM) sur la mise en œuvre de trois projets liés aux transitions numériques.
- La branche des remontées mécaniques et Domaines skiables sur la mise en œuvre d'une approche innovante de formation via un « sérieux Game ».

Dès 2017, l'accord pourra intégrer d'autres branches professionnelles avec des financements spécifiques dans les conditions définies à l'article V.

La branche de la Communication Graphique et Multimédia représente 5 secteurs d'activités : le prépresse, l'imprimerie, la sérigraphie, la reliure-dorure-brochure et le routage. Elle représente 4.155 entreprises adhérentes dont les trois quart ont moins de 10 salariés, et compte 53.248 salariés dont 78% sont représentés par les CPS ouvriers/employés.

Fortement impactée par les mutations technologiques attachées au numérique, la branche voit l'activité et l'organisation de ses entreprises évoluer très rapidement avec le besoin de se restructurer. En effet, l'intégration progressive des processus de production vers le tout numérique se met en place sur une partie ou l'intégralité de la production. Elle va de l'amont (PAO) vers l'aval (impression/finition/routage), impliquant une gestion pointue des flux à la fois physiques (pilotage, colorimétrie, et contrôle), et de données (GPAO/ERP). Cette évolution modifie en profondeur l'organisation du travail (et le management), la répartition et/ou la disparition de certaines activités, la création de nouvelles tâches, impactant les compétences de tous les salariés. En parallèle, les nouvelles perspectives liées au digital à la fois en termes de technologies et de marchés émergent. On peut citer notamment le Web-to-print et/ou les technologies multi-supports (papier/digital), les données variables, voir l'électronique imprimé (innovation de rupture), qui constituent des mutations sans précédent impactant tous les métiers.

La branche des remontées mécaniques et Domaines skiables représente 250 exploitations (238 membres actifs, opérateurs de remontées mécaniques ou de domaines skiables), et environ 18 000 salariés permanents ou saisonniers dont 90 % occupent des fonctions d'ouvrier (57%) ou d'employé (33%).

Les saisonniers, qui représentent une part prépondérante de l'effectif salarié du secteur (près 80%), comptent toutefois une ancienneté moyenne de plus de 8 ans.

Fortement impactée par les mutations technologiques attachées au numérique tous secteurs confondus (exploitation, commercialisation, maintenance, sécurité/entretien des pistes...), la branche voit tout particulièrement son activité d'exploitation des télésièges modifiée par la rénovation et la modernisation de son parc.

Aujourd'hui, le parc français compte environ 920 télésièges à attaches fixes ou à attaches débrayables, très automatisés. Deux personnes sont prévues pour assurer l'exploitation d'une installation. Il est nécessaire de prévoir des suppléants pour couvrir le besoin d'exploitation en saison d'hiver, 7 jours sur 7 pendant une période de 100 à 150 jours consécutifs, à raison de 8 heures par jour.

Ce sont ainsi plusieurs milliers de salariés, tous saisonniers sauf exception, qui sont concernés par l'exploitation des téléportés avec un important besoin de formation théorique et pratique

Pour des raisons évidentes de disponibilité des matériels et des personnels, mais aussi de coût, la formation pratique des exploitants à la conduite et à la surveillance des télésièges est difficile à organiser sur le terrain, car elle nécessite la mise à l'arrêt d'une installation particulièrement automatisée et monopolise plusieurs personnes.

L'enjeu pour la branche est donc de rénover l'ingénierie pédagogique de ses formations pour intégrer les évolutions liées à l'automatisation des télésièges sur les nouvelles compétences à maîtriser. Le développement de nouveaux outils permettront de diffuser différemment les savoirs, les connaissances et les compétences nécessaires à l'exploitation des télésièges (à partir d'analyse de situations de travail) en proposant de nouvelles approches pédagogiques facilitant les apprentissages.

Ce sont ainsi plusieurs milliers de salariés, tous saisonniers, sauf exception, qui sont concernés par l'exploitation des télésièges chaque année, avec un fort besoin de formation théorique et surtout pratique. Les outils du numérique permettent d'envisager d'autres modèles de formation plus adaptés aux besoins de la branche.

III. FINALITES ET OBJECTIFS OPERATIONNELS

Le présent accord a pour finalité de favoriser :

- L'accompagnement au changement des TPE/PME et de leurs salariés pour les branches concernées,
- Le développement d'une ingénierie de formation s'appuyant sur des outils pédagogiques innovants,
- La rénovation des outils d'évaluation,
- La mutualisation et le transfert des méthodologies et des outils déployés.

IV. AXES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DES ENTREPRISES ET DES SALARIES DANS LE CADRE DE LA TRANSITION NUMERIQUE

Au regard des évolutions de ces secteurs, les axes prioritaires de développement des emplois et des compétences peuvent être déclinés en 4 volets :

- Accompagner les TPE/PME dans leur adaptation à la transition numérique,
- Adapter les compétences et les métiers par la rénovation des référentiels de formation pour mieux prendre en compte les compétences transverses et la digitalisation,
- Créer des outils adaptés aux évolutions liées à la transition numérique,
- Mutualiser et capitaliser les travaux afin d'enrichir la réflexion collective.

Le détail des actions figure dans les fiches actions par branche annexées à la convention financière qui sera déclinée avec l'OPCA AGEFOS PME sur la base du présent accord.

1. Volet 1 : Accompagner les TPE/PME dans leur adaptation à la transition numérique

Dès 2012, AGEFOS PME faisait le constat que ses entreprises adhérentes, et notamment celles de moins de 20 salariés, employaient trop souvent le numérique dans une perspective de gestion, et non dans une perspective de développement de leur activité : les usages à réelle valeur ajoutée sont encore peu appliqués. L'usage du numérique en France se cantonne à des applications bureautiques et n'exploite pas encore assez le potentiel recelé par ses applications en matière de communication, de collaboration et d'innovation.

Il existe un enjeu fort d'accompagnement des dirigeants des TPE-PME, mais aussi leurs collaborateurs en charge par exemple de la communication ou du développement commercial, pour optimiser l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC). En effet, comme il a déjà été mentionné plusieurs fois, le numérique transforme tous les secteurs économiques et engendre des gains de compétitivité décisifs. Or les entreprises françaises et notamment les PME sont encore en retard dans l'adoption des nouvelles technologies par rapport à nos partenaires européens.

Les entreprises cherchent, en premier lieu, dans le numérique, un moyen de valoriser leur activité plutôt que de transformer leur modèle économique ou de production. Il est important de les accompagner dans un travail d'analyse des impacts du numérique sur l'ensemble des champs stratégiques de l'entreprise, cela afin de les impliquer dans une démarche d'évolution globale.

Dans un contexte économique encore difficile pour les entreprises, la transition numérique va nécessiter un investissement important. Une des réponses sera d'innover sur les modalités de formation en utilisant des supports numériques.

Le soutien pourra porter sur :

- La rénovation des outils d'évaluation mobilisés par les branches concernées par l'accord, notamment sur les formations impactées,
- Le développement d'une ingénierie pédagogique innovante pour mailler des approches pédagogiques alliant présentiel et une nouvelle forme de formation à distance (MOOC, Serious game, simulateurs...).

4. Volet 4 : Mutualiser et capitaliser les travaux afin d'enrichir la réflexion collective

Depuis 2014, notamment grâce aux projets Mutations économiques et technologiques cofinancés par le FPSP, des réponses « formation » adaptées aux besoins des entreprises ont pu être développées. En amont de ces actions de formation, pour diagnostiquer les besoins de compétences et de formations des entreprises et favoriser le positionnement des salariés en formation, des actions de diagnostic spécifique « numérique » ont été déployées sur certains territoires et/ou par certaines branches permettant la mise en place de plans d'actions adaptés.

Afin d'harmoniser les pratiques et de mettre en visibilité les besoins identifiés, une action de capitalisation des démarches et expérimentations territoriales est nécessaire. Celle-ci permettra de renforcer et de structurer la démarche de stratégie globale autour du numérique, porté par l'OPCA

Face aux transformations que suscite le numérique, il importe d'avoir une approche collective pour offrir un cadre propice à l'accompagnement des branches dans la transition numérique et digitale. Les actions menées par les branches signataires de cet EDEC devront faire l'objet d'une capitalisation formalisée par des livrables, afin de repérer et mutualiser, dans une logique d'interbranche, les méthodes et outils transférables entre les branches signataires de cet EDEC.

Le soutien pourra porter sur :

- La structuration et le développement de la démarche de « diagnostic spécifique numérique » développée sur les territoires et en lien avec le travail des observatoires,
- La modélisation des travaux ou outils créés dans le cadre de cet EDEC afin de mieux capitaliser et essaimer les bonnes pratiques et les méthodologies développées,
- La mutualisation et l'analyse des résultats obtenus, notamment pour les branches professionnelles signataires de l'accord,
- La mise en visibilité des expérimentations et des pratiques, en perspective plus largement de celles développées par le réseau des AGEFOS PME Territoriales.

Ce soutien pourra prendre différentes formes :

- Etude sur l'impact des transformations numériques notamment dans l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines,
- Diagnostic numérique et accompagnement RH aux TPE/PME,
- Accompagnement des entreprises dans une démarche d'évolution dynamique et structurée, afin de favoriser et développer leur implication en faveur de la transition numérique.

2. Volet 2 : Adapter les compétences et les métiers, notamment par la rénovation des référentiels de formation pour mieux prendre en compte les compétences transverses et la digitalisation

L'objectif est de s'assurer de l'adaptation des compétences et des formations au regard de l'impact de la transition numérique. Par ailleurs, dans le cadre de la création de certifications professionnelles, il s'agit de veiller à créer des blocs de compétences transversaux au numérique.

La mise en place de blocs de compétences permettra l'élaboration de parcours individualisés facilitant le départ en formation des salariés, dans un contexte de contraintes liées à l'organisation du travail et à la vie privée.

Le soutien pourra porter sur :

- L'ingénierie et les expérimentations territoriales pour la création de nouvelles certifications pour les branches professionnelles concernées par l'accord, en veillant à l'identification des compétences transverses,
- La mise à jour des référentiels existants, en favorisant autant que ce peu les passerelles interbranches, et notamment adaptés aux salariés en reconversion.

L'action portera prioritairement sur les entreprises de moins de 250 salariés avec un ciblage prioritaire des moins de 50 salariés.

3. Volet 3 : Créer des outils adaptés aux évolutions liées à la transition numérique

Il s'agit de rénover l'ingénierie pédagogique et les outils d'évaluation mobilisés par les branches concernées par l'accord pour intégrer les évolutions liées au numérique sur les nouvelles compétences à maîtriser. Les nouveaux outils permettront de diffuser différemment des savoirs, des connaissances, voir des compétences (à partir d'analyse de situations de travail) en proposant de nouvelles approches pédagogiques facilitant les apprentissages.

V. MODALITES DE SUIVI ET DE PILOTAGE

A. Comité de pilotage

Un comité de pilotage composé de représentants :

- De la DGEFP,
- Des organisations d'employeurs et de salariés représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord,
- De l'OPCA AGEFOS PME, désigné comme organisme relais pour la mise en œuvre et le suivi opérationnel de cet accord.

Il a pour mission d'assurer le pilotage de l'accord. Le comité technique lui rend compte de l'avancement des travaux, des résultats obtenus. Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat par AGEFOS PME.

Il a vocation à valider l'intégration de nouvelles branches, sur proposition de la branche concernée, dans les conditions de l'accord. Ces adhésions donneront lieu à un avenant à l'accord cadre qui pourra se décliner en avenant financier avec des financements spécifiques.

Ce comité de pilotage se réunira a minima deux fois dans l'année en mars et en Septembre.

B. Comité technique

La démarche est animée par un comité technique. Celui-ci est composé :

- De représentants de la DGEFP
- De représentants d'AGEFOS PME, organisme relais de cet accord.

Afin d'éclairer sa prise de décision et/ou en appui des réalisations, le comité technique pourra s'adjoindre, en tant que de besoin, l'expertise de personnes qualifiées des branches, des organismes professionnelles ou de l'administration.

Ces personnes seront choisies conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux des branches concernées par l'accord, pour un champ d'expertise déterminé, notamment « digital ».

Il a pour mission d'impulser, d'orienter et d'assurer le suivi des actions relevant des axes de coopération. Il a également pour rôle de piloter et de mettre en œuvre le processus d'évaluation de l'EDEC. Il se réunit en tant que de besoin et a minima une fois par trimestre.

La présidence et l'animation du Comité technique sont assurées par l'Etat, son secrétariat par AGEFOS PME.

VI. ORGANISMES RELAIS

AGEFOS PME est mandaté par l'Etat et les partenaires sociaux des secteurs concernés pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord cadre et en assurer le suivi. AGEFOS PME assure par ailleurs le portage administratif et financier de l'accord.

AGEFOS PME a également pour mission :

- D'informer l'ensemble des structures de la mise en œuvre de l'accord cadre et des actions dont elles peuvent bénéficier en lien avec leur secteur,
- D'accompagner le pilotage de l'accord (mise en place d'outils de suivi, participation aux comités de pilotage et technique nationaux),
- De coordonner l'évaluation de l'accord et de faire des propositions d'ajustements éventuels lors de la déclinaison de l'accord-cadre.

VII. FINANCEMENT

Une convention financière pour les années 2016 à 2019 est conclue entre l'Etat et l'OPCA AGEFOS PME dûment mandaté par le comité de pilotage.

Le montant global du projet s'élève à 1 013 680€. L'Etat s'engage à participer aux cofinancements à hauteur maximale de 30% du montant total de l'EDEC soit 304 104 €.

Axes prioritaires	Montant total EDEC	Etat	FSE (prévisionnel)	OPCA
Volet 1 : Accompagner les TPE/PME dans leur adaptation à la transition numérique	44 000€	13 200€	17 600€	13 200€
Volet 2 : Adapter les compétences et les métiers, notamment par la rénovation des référentiels de formation pour mieux prendre en compte les compétences transverses et la digitalisation	176 000€	52 800€	70 400€	52 800€
Volet 3 : Créer des outils adaptés aux évolutions liées à la transition numérique	656 000€	196 800€	262 400€	196 800€
Volet 4 : Mutualiser et capitaliser les travaux afin d'enrichir la réflexion collective	55 500€	16 650€	22 200€	16 650€
Total des actions	931 500€	279 450€	372 600€	279 450€
Suivi et gestion administrative de l'EDEC	42 180€	12 654€	16 872€	12 654€
Evaluation	40 000€	12 000€	16 000€	12 000€
TOTAL	1 013 680€	304 104€	405 472€	304 104€

La répartition des crédits est prévisionnelle, elle pourra être modifiée après validation par le comité de pilotage. La participation de l'Etat au financement des opérations prévues s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement communautaire des aides qui plafonnent la part des fonds publics dans de tels financements.

Le suivi de l'exécution est réalisé à l'occasion d'un bilan final restituant les opérations de l'année N-1.

Les ressources financières mobilisées pourront être réexaminées à chaque bilan annuel en fonction des réalisations.

L'accord pourra être élargi à d'autres branches qui s'engageront dans la signature de l'EDEC, donnant ainsi lieu à une modification de la convention financière.

VIII. DUREE

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature. Les actions prendront fin au plus tard au 31 décembre 2018 et l'accord au 30 septembre 2019 afin de réaliser son évaluation. Toute modification du présent accord sera procédée par voie d'avenant, après acceptation du comité de pilotage.

IX. PROPRIETE ET PUBLICATION DES TRAVAUX

Les actions menées dans le cadre de cet accord sont la propriété conjointe des signataires.

Sur décision du comité de pilotage, les actions pourront être mises en ligne sur les sites internet des signataires et faire l'objet d'une publication.

X. CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION

En cas de non-exécution ou de non-respect des obligations prévues, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de trois mois succédant éventuellement à une mise en demeure de respecter les termes de l'accord.

Ce sera notamment le cas s'il apparait que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

XI. EVALUATION

Le comité national de pilotage procédera à une évaluation finale de la mise en œuvre de l'accord selon des modalités qu'il définira. Menée au plan national, cette évaluation sera réalisée par un organisme extérieur. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de l'accord cadre ainsi que l'impact des mesures retenues.

Fait à Paris, le 30 novembre 2016

Le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social



Carine CHEVRIER

Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle

La branche de la communication graphique



René ANELOT

Président de la Commission Paritaire
Nationale de l'Emploi et de la Formation
Professionnelle,

Union National des Industries de
l'Impression et de la Communication



Roger LECOMTE

Président de la Section Paritaire
Professionnelle de la Communication
Graphique et Multimédia

FILPAC - CGT

Philippe BOSSEBOEUF,

Chambre Syndicale Nationale du Prépresse



Michel BARRE

FO – LIVRE



La branche des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles

Jean-Yves REMY

Domaines Skiabiles de France
Président Délégué et Président de la
Commission Social - Formation



Antoine FATIGA, CGT (Transport)

Lionel PEYTAVIN,

CFDT FGTE, Président de la Commission
Paritaire Nationale de l'Emploi et de la
Formation Professionnelle et de la Section
Paritaire Professionnelle



Eric BECKER, FO (Transport et logistique)

